

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

EL TRABAJO REMOTO Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO LABORAL, EN LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO JORGE BASADRE, OLIVOS 2021 – 2022

Para optar : El Título Profesional de Abogado

Autor(es) : Bach. Fanola Chacon Daniel Luis
Bach. Morales Landa Rosa Doris

Asesor : Dr. Arteaga Castromonte Luis Isaias

Línea de investigación : Desarrollo Humano y Derechos
Institucional

Área de investigación institucional : Ciencias sociales

Fecha de inicio / y culminación : 20.04.2021 a 20.07.2022

LIMA – PERÚ

2023

HOJA DE JURADOS REVISORES

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO

Decano de la Facultad de Derecho

MG. SOLORZANO MACETAS ROSA EVELIN

Docente Revisor Titular 1

MG. LOPEZ QUISPE ROLANDO JESUS

Docente Revisor Titular 2

MG. ORE ORIHUELA NADIA BANETTY

Docente Revisor Titular 3

MG. CRISTOVAL DE LA CRUZ TIMOTEO

Docente Revisor Suplente

Dedicatoria 1

La presente tesis la dedico con todo amor y afecto a mi familia que con tanta abnegación paciencia y desprendimiento han impulsado el logro de este ideal académico. A mi amada esposa Celena y a mis hijos mellizos Danielito y Sebita por ser fuente de motivación e inspiración para superarme cada día más por un futuro mejor. A mi madre y hermanos quienes, pese a la distancia, siempre tuvieron palabras de aliento inculcándome la perseverancia al logro de mis ideales.

Dedicatoria 2

La presente tesis dedico con mucho amor, regocijo y esperanza a Dios, a mi padre Rosario que está en el cielo, a mi madre Consuelo que, con su bendición a diario, y a lo largo de mi vida me protege y a mi hijo Diego que me apoyaron en todo momento, por su comprensión, sus consejos, paciencia y apoyo incondicional quienes han creído en mí dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, para lograr como profesionalde éxito en la vida.

Agradecimiento

Agradecer infinitamente a nuestros maestros de pregrado, que nos transmitieron sus sabios conocimientos y experiencias para ser buenos profesionales que la sociedad necesita.

A nuestro asesor Dr. Luis Isaías Arteaga Castromonte, por su apoyo incondicional, paciencia y acompañamiento para guiarnos en la etapa de desarrollo de nuestra tesis.

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 00094-FDCP -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis** Titulada:

EL TRABAJO REMOTO Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO LABORAL, EN LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO JORGE BASADRE, OLIVOS 2021 – 2022

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. FANOLA CHACON DANIEL LUIS
BACH. MORALES LANDA ROSA DORIS**

Facultad : **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

Escuela profesional : **DERECHO**

Asesor(a) : **DR. ARTEAGA CASTROMONTE LUIS ISAIAS**

Fue analizado con fecha **07/03/2024** con **96** pág.; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

El documento presenta un porcentaje de similitud de **21** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.



Huancayo, 07 de marzo de 2024.

MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFE

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Contenido

HOJA DE JURADOS REVISORES.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
CONTENIDOS.....	vi
LISTA DE TABLAS.....	ix
LISTA DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii

Capítulo I: Planteamiento Del Problema

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2. Delimitación del problema.....	16
1.2.1. Delimitación espacial.....	16
1.2.2. Delimitación temporal.....	17
1.2.3. Delimitación conceptual.....	17
1.3. Formulación del problema.....	17
1.3.1. Problema general.....	17
1.3.2. Problemas Específicos.....	17
1.4. Justificación de la investigación.....	17
1.4.1. Justificación Social.....	17
1.4.2. Justificación Teórica.....	18
1.4.3. Justificación Metodológica.....	18
1.5. Objetivos de la investigación.....	18
1.4.4. Objetivo general.....	18
1.4.5. Objetivos específicos.....	18

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes.....	19
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	19
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	24
2.2. Bases teóricas o científicas.....	30
2.2.1. Trabajo Remoto.....	30
2.2.2. Vulneración al Derecho Laboral.....	36
2.3. Marco conceptual (de las variables y dimensiones)	44

Capítulo III: Hipótesis

3.1. Hipótesis general.....	47
3.2. Hipótesis específicas.....	47
3.3. Variables.....	47
3.3.1. Definición Conceptual.....	47
3.3.2. Operacionalización de Variables.....	48

Capítulo IV: Metodología

4.1. Metodología de investigación.....	49
4.1.1. Método Inductivo.....	49
4.1.2. Método Deductivo.....	49
4.1.3. Método Analítico.....	49
4.1.4. Método Estadístico.....	50
4.2. Tipo de investigación.....	50
4.2.1. Básica Pura o Fundamental.....	50
4.3. Nivel de investigación.....	50
4.3.1. Descriptivo – Correlacional	50
4.4. Diseño de investigación.....	50
4.4.1. No experimental, Transversal, Descriptivo Correlacional ..	50
4.5. Población y muestra.....	51
4.5.1. Población.....	51
4.5.2. Muestra.....	51
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	52
4.6.1. Técnica.....	52
4.6.2. Instrumentos.....	52
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	52
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	52

Capítulo V: Resultados

5.1. Descripción de Resultados.....	53
5.2. Contrastación de las Hipótesis.....	63
5.2.1. Contrastación de Hipótesis General.....	63

5.2.2. Contrastación de Hipótesis Específica 1.....	64
5.2.3. Contrastación de Hipótesis Específica 2.....	65
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	67
CONCLUSIONES.....	72
RECOMENDACIONES.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	74

Anexos

ANEXO I: Matriz de consistencia.....	80
ANEXO II: Matriz de operacionalización de variables.....	81
ANEXO III: Matriz de operacionalización del instrumento.....	82
ANEXO IV: Instrumento de investigación y constancia de su aplicación.....	83
ANEXO V: Validez de expertos respecto al Instrumento.....	84
ANEXO VI: La Data de procesamiento de datos.....	87
ANEXO VII: Consentimiento Informado.....	90
ANEXO VIII: Fotos de la aplicación del instrumento.....	92
ANEXO IX: Consideraciones Éticas	94
ANEXO X: Declaración de Autoría 1.....	95
ANEXO XI: Declaración de Autoría 2.....	96

LISTA DE TABLAS

TABLA 1: Trabajo Remoto.....	53
TABLA 2: Plataformas de Comunicación.....	54
TABLA 3: Capacitación en Tecnologías de Comunicación.	55
TABLA 4: Coordinación fuera del horario	56
TABLA 5: Ambiente de Trabajo	57
TABLA 6: Reconocimiento de pago.....	58
TABLA 7: Desconexión Virtual.....	59
TABLA 8: Trabajo remoto y derecho laboral.....	60
TABLA 9: Jornada laboral docente.....	61
TABLA 10: Derecho a la remuneracion.....	62
TABLA 11: Rango de Coeficiente Rho Spearman	63
TABLA 12: Correlación para Hipótesis General	64
TABLA 13: Correlacion para la Hipotesis especifica 1	65
TABLA 14: Correlacion para la Hipotesis especifica 2.....	66

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: Trabajo Remoto.....	53
FIGURA 2: Plataformas de Comunicación.....	54
FIGURA 3: Capacitación en Tecnologías de Información.....	55
FIGURA 4: Coordinaciones fuera de horario	56
FIGURA 5: Ambiente de trabajo.....	57
FIGURA 6: Reconocimiento de pago.....	58
FIGURA 7: Desconexión virtual	59
FIGURA 8: Trabajo remoto y derecho laboral.....	60
FIGURA 9: Jornadas laboral docente.....	61
FIGURA 10: Derecho a la remuneracion	62

RESUMEN

La investigación planteada muestra una connotación jurídica laboral indicándose como problema: ¿En qué medida el trabajo remoto ha vulnerado el derecho laboral en los docentes del nivel secundaria de la institución educativa Jorge Basadre del distrito de los Olivos, 2021-2022? siendo el objetivo Analizar, en qué medida el trabajo remoto ha vulnerado el derecho laboral, en los docentes del nivel secundaria de la institución educativa Jorge Basadre en los Olivos, 2021-2022. De Tipo Básico de Nivel Descriptivo-correlacional; contrastándose la Hipótesis con el método Inductivo – Deductivo; Diseño no experimental transversal descriptivo simple; con una Muestra y un Tipo de Muestreo Aleatorio al azar simple, recolectando información mediante Encuesta, a través del cuestionario y análisis de documento, obteniéndose la conclusión de que existe una correlación positiva (+) alta entre las variables de estudio; el trabajo remoto vulnera en un 95% el derecho laboral, de los docentes del nivel secundaria de la institución educativa Jorge Basadre en los Olivos, 2021-2022.

PALABRAS CLAVES: = El trabajo remoto, derecho laboral, Remuneración, Jornada Laboral.

ABSTRACT

The research proposed shows a legal labor connotation, indicating as a problem: To what extent has remote work violated labor law among teachers at the secondary level of the Jorge Basadre educational institution in the Los Olivos district, 2021-2022? The objective being to Analyze, to what extent remote work has violated labor law, in the secondary level teachers of the Jorge Basadre educational institution in los Olivos, 2021-2022. Of Basic Type of correlational-Descriptive Level; contrasting the Hypothesis with the Inductive – Deductive method; Simple descriptive cross-sectional non-experimental design; with a Sample and a Simple Random Sampling Type, collecting information through a Survey, through the questionnaire and document analysis, obtaining the conclusion that there is a high positive (+) correlation between the study variables; Remote work violates 95% of the labor law of secondary school teachers at the Jorge Basadre educational institution in Los Olivos, 2021-2022.

KEY WORDS: = Remote work, labor law, Remuneration, Overtime, Workday.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se centrará en el análisis de dos variables clave: el trabajo remoto y la vulneración de los derechos laborales de los docentes. La muestra seleccionada para este estudio estará conformada por profesores de la IE. Estatal Jorge Basadre, del distrito de los Olivos. La investigación surge en el contexto de la pandemia mundial del COVID-19, en el que se han implementado medidas de aislamiento social y cierre de instituciones para impedir la expansión del virus. Como resultado, se ha implementado el "trabajo remoto" en diversas instituciones, incluyendo la institución Educativa. El objetivo se centra en analizar en qué medida el trabajo remoto impacta y perjudica los derechos laborales de los docentes. Los métodos utilizados son acorde a la investigación científica siendo objetivos y rigurosos; se espera que los resultados obtenidos sean de utilidad para investigaciones futuras relacionadas con el tema.

La presente investigación es de tipo básico, nivel descriptivo-correlacional, es una investigación por su nivel de medición cuantitativo, porque se van a medir las variables utilizando métodos estadísticos SPSS27 y el Rho Spearman, en este sentido, la investigación presente está estructurada en cinco (5) capítulos:

El Capítulo I, aborda la realidad problemática, la deimitación, la formulación del problema, justificación y planteo de objetivos.

El Capítulo II, marco teórico antecedentes nacionales e internacionales.

El Capítulo III, se han formulado las hipótesis general y específica, las variables y su operacionalización.

El Capítulo IV, aborda su metodología, tipo de investigación, nivel, diseño y población y muestra.

El Capítulo V, se refiere a la descripción de resultado, tabla y figuras e interpretación; asimismo, el análisis y discusión de los resultados

Al finalizar, se presentarán las conclusiones y recomendaciones así como la lista de fuentes bibliográficas empleadas y los anexos pertinentes.

Capítulo I: Planteamiento Del Problema

1.1. Descripción de la realidad problemática.

En el contexto actual a nivel mundial, se detuvo abruptamente las actividades económicas a principios del año 2020, por la propagación del virus Covid-19, donde los gobiernos adoptaron un conjunto de acciones preventivas para frenar la difusión del virus, medidas como el aislamiento social, cerrando instituciones públicas y privadas, frente a este contexto se aplica el “trabajo remoto” para enfrentar esta enfermedad y evitar su contagio, a través de medios telemáticos, tales como el teletrabajo o trabajo remoto, con un breve lapso de preparación tanto para los empleadores, como para los trabajadores de instituciones del Estado de esta manera, se extienden las horas de trabajo, vulnerando derechos laborales como la jornada laboral, remuneraciones, derecho al descanso y la afectación de su salud; a nivel internacional, la Organización Internacional del trabajo (OIT) es la entidad encargada de los derechos laborales, a través de sus organos descentralizados en los distintos países signatarios, vinculados por dicho acuerdo y obligados a observar y aplicar las normativas internacionales que resguardan los derechos de los trabajadores .

En el territorio peruano, el 16 de marzo del 2020, se emitió el Decreto de Urgencia N.º 026-2020, confiriendo a los empleados del ámbito público y privado y la facultad de implementar el "trabajo remoto" en el marco de la coyuntura sanitaria por el COVID-19. Se define la ejecución de trabajos subordinados, con la presencia física del empleado en su residencia o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio tecnológico que permita realizar las labores fuera del entorno laboral, de manera sincrónicos o asincrónicos. A pesar de que los derechos de los trabajadores están protegidos por los principios de tutela judicial efectiva y favorabilidad al trabajador, en la Constitución. Se observa una vulneración de estos derechos. El Estado, como garante de los derechos laborales, tiene la obligación de asegurar su cumplimiento, de no ser así estaría en contra de las normas establecidas en la Constitución.

Según Macías (2020), señala que, a pesar que los principios se establecen adecuadamente, los derechos de los trabajadores no se respetan adecuadamente y esto se debe a la falta de alcance de las normas frente a los nuevos cambios.

En las investigaciones desarrolladas por Tamayo (2020), se evidencia que en un 78.3% de docentes han reportado la vulneración de sus derechos laborales, superando más de las 9 horas de trabajo continuo.

En el distrito de los Olivos, la suspensión de actividades escolares debido a la emergencia sanitaria del Covid-19 llevó al gobierno a autorizar, mediante Decreto de Urgencia la implementación del “trabajo remoto” como medida temporal y de corto plazo. La Institución Educativa Jorge Basadre, ante las circunstancias, no fue la excepción, motivo por el cual se llevó a cabo la presente investigación. En este contexto, los docentes utilizaron tanto medios sincrónicos como asincrónicos, haciendo uso de diversas plataformas tecnológicas como WhatsApp, Zoom, Meet, Google Classroom y Microsoft Teams; el manejo de plataformas tecnológicas y al no haber sido debidamente capacitados, provocó una prolongada jornada laboral para interactuar con dichos medios, debido a las coordinaciones continuas, de extensa duración, con estudiantes, padres de familia y la comunidad educativa. De acuerdo con la Ley de Carrera Pública Magisterial, N.º 29944, los docentes deben normalizar y regularizar su labor; el régimen establece que el docente tiene una carga laboral de 30 horas pedagógicas a la semana, y cualquier tiempo adicional se considera como horas extras, las cuales deben ser compensadas económicamente. La omisión de esta compensación constituye una infracción a los derechos laborales, específicamente al principio de remuneración equitativa, así como al derecho a la desconexión digital. Este último derecho no puede ser objeto de disposición por ninguna de las partes en la relación laboral, y su vulneración implica una transgresión al principio de irrenunciabilidad y al principio protector del derecho laboral.

Según la “carta Magna” en su artículo 26 inciso 2º establece que en la relación laboral se debe preservar la naturaleza inalterable e irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.

En cuanto al Pronóstico del problema, se percibe en las diversas investigaciones y encuestas, así como en el malestar expresado respecto a los derechos a una

remuneración adecuada en las horas ordinarias. Además, el mencionado cuerpo normativo reconoce el derecho de toda persona a la vida, integridad moral, psíquica y física, así como al libre desarrollo, bienestar, descanso y la desconexión digital. De no adoptarse medidas, podría generar interrupciones en la relación laboral, afectaciones físicas y emocionales, y un eventual abandono laboral por diversas razones, vulnerándose, de esta manera, los derechos laborales y la jornada laboral del docente.

Para controlar el pronóstico, esta investigación tiene como objetivo proporcionar una solución a los docentes en su trabajo remoto, evidenciar el grado de vulneración de los derechos laborales, describiendo la realidad problemática, realizando un análisis de las variables que intervienen en el estudio, así como el grado de relación de estas. Por tanto, resulta imperativo que los sectores educativos, como los Ministerios, Gobiernos regionales y las Ugeles, ofrezcan capacitación en el uso de herramientas digitales, faciliten el acceso al servicio de internet, suministren equipos celulares con adecuada capacidad de almacenamiento, incluso materiales de higiene y desinfección, y proporcionen un entorno de trabajo idóneo. Asimismo, se sugiere establecer normas y principios laborales conforme a la Ley General de Educación y la Ley de Carrera Pública Magisterial. Adicionalmente, se propone que la investigación contribuya a una respuesta coordinada y eficiente por parte de las autoridades y directivos del sector educativo, brindándoles conocimientos sobre derechos, normas y principios laborales aplicables en situaciones de emergencia futuras. Esto pretende prevenir la vulneración de derechos laborales y contempla la posibilidad de modificar, ampliar o incluir diversos artículos para evitar cualquier vacío normativo en la Ley General de Educación y la Carrera Pública Magisterial. Por ende, se han delineado y formulado preguntas de investigación específicas.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial.

El presente estudio de investigación es diseñado y desarrollado en la Institución Educativa estatal Jorge Basadre del nivel secundario en el Distrito de los Olivos.

1.2.2. Delimitación temporal.

La ejecución del trabajo de investigación se llevará a cabo durante un período que comprende desde mayo de 2021 hasta julio del 2022.

1.2.3. Delimitación conceptual.

Se definirá los siguientes conceptos: El trabajo remoto o teletrabajo: ventajas y desventajas, Jornada la laboral, ámbito del derecho laboral, Remuneración docente.

1.3. Formulación del problema.

Tomando en cuenta lo expresado anteriormente, se formulan las siguientes interrogantes:

1.3.1. Problema general.

¿En qué medida el trabajo remoto vulnera el derecho laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Jorge Basadre en los Olivos durante el periodo 2021-2022?

1.3.2. Problemas específicos.

¿En qué medida el trabajo remoto vulnera el derecho laboral en la jornada laboral en los docentes del nivel secundario de la institución educativa Jorge Basadre en los Olivos durante el periodo 2021-2022?

¿En qué medida el trabajo remoto vulnera el derecho laboral en la remuneración en los docentes del nivel secundaria de la institución educativa Jorge Basadre en los Olivos durante el periodo 2021-2022?

1.4. Justificación de la Investigación.

1.4.1. Justificación social.

El presente estudio nos permitirá conocer sobre la necesidad de una regulación normativa en la carrera pública magisterial en el ámbito del trabajo remoto, ante las nuevas problemáticas, la afectación a la jornada laboral, el derecho a la remuneración, el derecho a la desconexión virtual, la comunicación constante con padres y estudiantes, el tema de los horarios, entre otros, evidencian una vulneración de los derechos laborales, por esta razón, resulta urgente la emisión de una reglamentación del trabajo remoto, que unifique y regule integralmente la

adaptación de las normas laborales en materia educativa. Ya que de acuerdo a la ley de carrera pública magisterial el docente trabaja 30 horas a la semana y el actual horario de trabajo virtual no se encuentra delimitado a dicho horario, es decir existe un “vacío” en la legislación laboral existente; plasmar estas falencias nos permitirá dar un avance en cuanto a materia laboral en el sector educación.

1.4.2. Justificación teórica.

El estudio contribuirá al conocimiento de estos temas al proporcionar información teórica sobre cómo el trabajo remoto afecta los derechos de los docentes. Los resultados del estudio podrán ser utilizados como referencia para que otros investigadores o gestores sociales puedan aplicar planes de intervención a situaciones similares y se pretenda dar mejora a las condiciones de trabajo de los docentes y garantizar el respeto de sus derechos.

1.4.3. Justificación metodológica.

Este estudio se justifica porque en la recolección de la información se han utilizado instrumentos que han sido verificados por especialistas y se caracterizan por un alto índice de confiabilidad: el procedimiento corresponde a un método deductivo hipotético consistente con la investigación. La veracidad de los resultados obtenidos permitirá el desarrollo de futuras investigaciones.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general.

Analizar en qué medida el trabajo remoto vulnera el derecho laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Jorge Basadre en Los Olivos durante el período 2021-2022.

1.5.2. Objetivos específicos.

Analizar en qué medida el trabajo remoto vulnera el derecho laboral en la jornada laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Jorge Basadre en los Olivos durante el período 2021-2022.

Determinar en qué medida el trabajo remoto vulnera el derecho laboral en la remuneración en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Jorge Basadre en los Olivos durante el período 2021-2022.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Nacionales.

Del Águila Linares Mónica Victoria y Guillermo Chauca Lilibeth Tamara (2019) en su estudio titulado: *“La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N°728”*, en la UCV - Callao, con el fin de alcanzar título profesional de abogado, habiendo formulado el siguiente problema: ¿Es accesible la regulación del derecho a la desconexión digital que refiere el Decreto Legislativo N ° 728 e impedir la vulneración a la jornada laboral? teniendo como objetivo: lograr describir en qué medida la falta regularización del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral en el Decreto Legislativo N°728, en la parte metodológica, ha aplicado los métodos Descriptiva – Explicativa, llegando a las siguientes conclusiones:

1) Que, mediante las investigaciones realizadas, previo análisis de la información y los datos obtenidos quedó en evidencia que se ha producido en la jornada laboral una afectación y recomienda en la iniciativa legal que norma el derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo mencionado permitiría regular este derecho para abordar el problema provocado por un ilimitado uso de la tecnología de comunicación en los centros de trabajo, la interacción con los trabajadores y se evite la afectación de los derechos laborales.

2) Así mismo es recomendable la desconexión laboral como una necesidad imperante en nuestra sociedad actual especialmente de trabajadores por la excesiva carga laboral, por la incorporación de medios virtuales, por ejemplo, en la entrega de documentos vía correo electrónico, entre otras medidas.

Este estudio se asemeja a nuestra investigación, pues la jornada excesiva de trabajo en el uso de plataformas de comunicación como zoom, Google meet, el uso del WhatsApp, entre otros, han afectado en perjuicio de la integridad físico, emocional y mental del docente.

Peñañiel Banda Sarita y Sonco Pachari Luzmery (2020), tesis titulada: *Análisis jurídico del trabajo remoto y la afectación del del tiempo de descanso en los docentes de colegios particulares del distrito de Hunter durante el estado de*

emergencia sanitaria COVID-19, Arequipa 2020”, en la Universidad Tecnológica del Perú -Arequipa, para alcanzar el título profesional en derecho, ha formulado el siguiente problema: ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto con la afectación en el tiempo de descanso de los docentes en colegios privados del distrito de Hunter, Arequipa. Durante el periodo de emergencia sanitaria Covid-19, en el año 2020? teniendo como objetivo: Analizar la relación entre el trabajo y la afectación del tiempo de descanso en docentes de colegios privados de la localidad de Hunter-Arequipa, durante el estado de emergencia sanitaria Covid-19. Y en la parte metodológica, ha aplicado los métodos dogmáticos, funcional es de tipo descriptivo, nivel: básico, llegando a las siguientes conclusiones:

1) En los docentes se realizó contratos laborales por horas durante la coyuntura social de emergencia sanitaria por la Covid- 19, se le asignaba clases virtuales a pesar de tener un contrato bajo la modalidad determinada. No obstante, dedicaban más de 8 horas no solo a la preparación de las clases, sino además atender a los padres y participar en coordinaciones con los directivos, afectando negativamente su tiempo de descanso después de la jornada laboral.

2) Con la nueva modalidad de trabajo remoto el trabajo es superior al de 8 horas de trabajo solo en preparación de clases y para poder explicar las clases se emplean diapositivas y videos superando así las horas de trabajo, así mismo la atención de padres para su atención en cualquier momento para absolver sus dudas.

3) Así mismo, debido a las emisiones radiantes provenientes de los dispositivos tecnológicos, los docentes se han visto afectados con problemas de estrés, dolores musculares, daños auditivos, sobrepeso y/u obesidad, entre otro; todo esto debido a las largas horas de jornada.

4) De acuerdo a lo expuesto se vulneran el derecho a la jornada de trabajo de más de 8 horas, donde no se respeta los derechos que establece la constitución.

5) Si bien el trabajo a distancia presenta beneficios, también ha generado la violación de derechos básicos como el descanso y la desconexión digital, en la cual la presente investigación trata de afirmar su hipótesis, por un lado, ha permitido que un gran número de estudiantes no pierda el año académico, pero por otro lado ha tenido consecuencias negativas, como lo es la intrusión del trabajo en el hogar y en

los momentos personales fuera del horario de trabajo, el cual era tiempo reservado para la vida personal y familiar del docente.

Álvarez Acosta Jessica María & Araujo Cabezas Carlos Enrique (2020), tesis titulada: *“El trabajo a distancia afecta el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, Abril a Setiembre del 2020”*, en la Universidad Científica del Perú-Iquitos, para adquirir el grado académico de Magíster en derecho, ha formulado el siguiente problema: ¿En qué medida el trabajo a remoto incide en el ejercicio del derecho Constitucional a la jornada laboral regular en la ciudad de Iquitos durante el año 2020? Teniendo como objetivo: Determinar si el trabajo virtual incide en el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria, en la ciudad de Iquitos, el año 2020, en la parte metodológica, ha aplicado los métodos Descriptiva – explicativa, es de tipo mixto, no experimental - transversal nivel; básico, llegando a las siguientes conclusiones:

1) Con la modalidad del trabajo remoto se ha infringido el Derecho fundamental a la jornada habitual de trabajo, ya que sostiene que los trabajadores han desempeñado labores más tiempo que en la modalidad presencial y no se les ha reconocido la remuneración correspondiente por horas extras trabajadas, así como no se ha respetado la desconexión virtual de trabajo. Además, no se ha indemnizado económicamente por el empleo de herramientas telemáticas de su propiedad para llevar a cabo las labores .

2) Se han vulnerado sus derechos Constitucionales del docente porque, han trabajado más allá de las 8 horas por día sin ejercer su derecho a la desconexión, no siendo respetado, al trabajar mas horas de lo usual y sin recibir una compensación adicional por las horas extras o el trabajo en horarios extraordinarios. Es así que, este hallazgo fue respaldado y verificado por una prueba estadística de Chi-cuadrado.

Blas Moran Rossy Gianixa & Quiliano Moran Cynthia Jackeline (2022), tesis titulada: *la sobrecarga laboral en las instituciones educativas públicas primaria en el distrito de Carabayllo a consecuencia del trabajo remoto en tiempo de coronavirus”*, en la Universidad Privada del Norte, para obtener el título profesional en derecho, ha formulado el siguiente problema: sobre la afectación de

la excesiva carga laboral en la aplicación del trabajo remoto referido a las actividades curriculares en las IEs, estatales en la jurisdicción de Carabayllo, teniendo como objetivo: Determinar como la carga laboral adicional impactando en la implementación del trabajo remoto en el desarrollo de las diversas actividades educativas de instituciones de estudio públicos en el nivel primaria en el mencionado distrito. En la parte metodológica, ha aplicado los métodos y nivel Descriptiva-explicativa, es de tipo: básico llegando a las conclusiones que a continuación se detalla:

1) La finalidad del trabajo remoto fue asegurar que los niños en el Perú continuaran con su educación, a pesar de las carencias como la falta de acceso a recursos tecnológicos adecuados.

2) Los factores que propician la carga excesiva de trabajo en el docente fue el hecho de adaptarse a las necesidades propias de cada alumno y en donde las autoridades del sector no demostraron estar a la altura de las circunstancias.

3) La escasa conexión imposibilitaba una comunicación eficiente con los estudiantes, así como el manejo de horarios para adaptarse a las necesidades de los alumnos.

4) En el periodo de pandemia del Covid 19, el trabajo de los docentes superó las 12 horas diarias, incluida la enseñanza, la interacción con los padres y maestros, el apoyo a los niños, la preparación del material didáctico para el desarrollo de las experiencias de aprendizaje, sumado a ella la poca capacitación del Estado. Podemos mencionar que encontramos similitudes con el presente trabajo debido a que si se vulneraron los derechos a la jornada laboral, el trabajo pedagógico superó las 30 horas pedagógicas semanales.

Távora Romero Melissa (2019), tesis titulada: *“El uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (Tics) y el derecho a la desconexión laboral”*, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo-Chiclayo, para alcanzar el título profesional en derecho, ha formulado el siguiente problema: ¿De qué manera se debe asegurar el derecho a la desconexión laboral ante la autoridad directiva del empleador en la normatividad peruana?, teniendo como objetivo: normar este derecho. Aplicando los métodos inductivo – deductivo, es de tipo descriptivo, nivel básico, llegando a las siguientes conclusiones:

1) La utilización de las tecnologías emergentes ha transformado , la forma de trabajar, de manera positiva, pero también ha dado lugar a un perjuicio serio de los derechos de los trabajadores. En nuestro país hay declaraciones sobre el impacto del uso de las TICs en el ineludible derecho a la privacidad de los trabajadores, pero también hay violaciones del derecho al descanso, sobre las cuales no se ha tomado ninguna decisión ni se ha adoptado ninguna legislación. El uso de las TICs en cualquier momento y lugar, permite realizar llamadas telefónicas, mensajes diversos como E-Mails y realizar trabajos en beneficio de la empresa.

2) Los empleadores al utilizar las Tecnologías informáticas en su condición de mando y poder de dirección, solicitan al docente realizar un trabajo exento a su jornada laboral transgrediendo sus derechos fundamentales como el derecho al descanso, a la recreación y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3) La desconexión laboral es una facultad de los trabajadores a abstenerse de llevar a cabo labores más allá de su horario laboral y a no ser contactados por parte de la empresa durante dicho periodo. De no ser así, el trabajador amparado en su derecho puede oponerse a realizar actividades cuando se enfrenta a una circunstancia considerada arbitraria, sin que, por ello, pueda ser sancionado por tal negativa. Este derecho avala y garantiza la protección del derecho al descanso del trabajador.

4) En el marco legal peruano, resulta crucial el derecho a la desconexión digital mediante una ley específica. Esta normativa deberá definir de manera precisa el concepto de dicho derecho, señalando la vulneración de los derechos fundamentales en le ámbito laboral y las correspondientes sanciones. Esta necesidad de establecerlo mediante ley se fundamenta en la falta de consolidación y estabilidad de las agrupaciones gremiales, las restricciones que enfrentan los trabajadores para proteger sus derechos fundamentales, así como la omnipresente utilización de las Tecnologías de información, que requiere establecer parámetros en ese respecto.

Las nuevas tecnologías han tenido un impacto significativo en las formas de trabajo, lo que ha traído consigo tanto beneficios como desventajas para los trabajadores. Se han detectado situaciones en las que se han vulnerado los derechos

laborales, específicamente referido a los derechos de los trabajadores a mantener su privacidad e intimidad en determinadas situaciones. Así mismo en el contexto de nuestro país, se han registrado casos en los que los trabajadores han sido afectados por el uso indebido de las herramientas tecnológicas. Las tecnologías mencionadas posibilitan que los empleados reciban comunicaciones por medio de mensajes, llamadas o correos electrónicos en todo momento y lugar, lo que podría ocasionar que realicen tareas para la empresa fuera del horario de trabajo establecido sin recibir una compensación adecuada. No obstante, esto puede afectar negativamente al derecho de descanso del trabajador, ya que actualmente no existe regulación o decisión judicial al respecto.

Se requiere en la legislación peruana la ejecución de normas de acuerdo al contexto social en el que nos desenvolvemos, que garanticen el derecho que todo docente debe tener, y este debe estar plasmada de manera precisa y sin lugar a vacíos legales o ambigüedades. En palabras de la autora, el alcance del derecho, debe de ser, regular las conductas que vulneran los derechos fundamentales, identificar a los sujetos involucrados y los correctivos correspondientes. Proteger a los trabajadores en sus derechos fundamentales no puede depender solo de la negociación colectiva, ya que las organizaciones sindicales podrían no tener la fuerza y la permanencia requeridas para salvaguardar adecuadamente estos derechos, sino que el Estado a través de los órganos de cada sector debe plasmar su presencia en la dinámica social-laboral, de no ser así, la protección de estos derechos fundamentales no estaría garantizada. En resumen, la ausencia de una legislación laboral sólida en el ámbito educativo puede generar repercusiones negativas, se hace necesario que las entidades superiores del sector se articulen y pongan en marcha las normativas pertinentes ante las nuevas formas de trabajo.

2.1.2. Antecedentes Internacionales.

Ecuador, Palacios González María Auxiliadora (2017), tesis titulada: *“El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador”*, en la Universidad Andina Simón Bolívar-Ecuador, para obtener el título profesional en derecho, ha formulado plantear una regulación del teletrabajo seguro en Ecuador. Para ello, se deben tener en cuenta los criterios, constitucionales, legales y doctrinarios de esta alternativa de trabajo. Estos criterios establecen los derechos y obligaciones de los

trabajadores y empleadores en el teletrabajo. Además, se deben considerar las opiniones de los organismos internacionales al respecto. Estos organismos, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han desarrollado normas y sugerencias sobre el teletrabajo. Finalmente, es necesario realizar un análisis exhaustivo y completo de la normativa recientemente expedida en Ecuador sobre teletrabajo en el sector empresarial. Esta normativa debe cumplir con los criterios establecidos anteriormente y debe ser adecuada para las necesidades de los trabajadores y empleadores ecuatorianos. Este estudio tuvo como objetivo: la necesidad de analizar la regulación del teletrabajo en Ecuador para determinar si es adecuada para garantizar los derechos y garantías laborales de los trabajadores. Para ello, se deben considerar los siguientes aspectos: la doctrina, el derecho comparado y la jurisprudencia. En la parte metodológica, por su nivel de profundidad es un tipo de investigación cualitativa, métodos Descriptiva-explicativa; nivel: básico llegando a las siguientes conclusiones:

No obstante, el autor señala que, una regulación deficiente puede tener consecuencias negativas en la práctica y sugiere que se realicen cambios en lo que respecta a la regulación del teletrabajo en Ecuador las cuales se dirijan, en primer lugar, a la implementación de la normativa referente al trabajo remoto, a través de la expedición de una ley orgánica con el propósito de proteger los derechos constitucionales y laborales de los trabajadores. En el siguiente aspecto podemos considerar los componentes propios del teletrabajo, tales como: a) sujetos de la relación laboral: tele empleador y tele trabajador; b) dependencia y subordinación; c) el trabajo remoto y el uso de las tecnologías de la información; ante la falta de estos elementos el teletrabajo no podría ser posible.

En resumen, se ha mencionado que es necesario redefinir y regular adecuadamente ciertos aspectos dentro del teletrabajo. Para lograr esto, se debe emitir una ley orgánica o reformar el Código del Trabajo en donde se consideren e incorporen las normas referidas. Así mismo, la revisión detallada de las normas existentes ha revelado que la regulación actual es insuficiente, ineficaz, confusa y, en algunos casos, no cumple con los principios constitucionales.

Ecuador, Carvajal Granizo Catherine Belén, (2022), en la tesis titulada “La Jornada del teletrabajo y el Derecho a una remuneración justa” de la universidad

Autónoma de los Andes, de Ecuador , para optar el título de abogado , ha formulado el siguiente problema: “El impacto del teletrabajo en el derecho a una remuneración justa en el Instituto Tecnológico Superior de Riobamba”, con el objetivo de: Desarrollar un análisis jurídico doctrinal para determinar el impacto del teletrabajo en el derecho a una remuneración justa en el Instituto Superior Tecnológico de Riobamba. en la parte metodológica, ha aplicado los métodos deductivo inductivo, es de tipo: Descriptivo; nivel: básico, llegando a las siguientes conclusiones:

1) La presente investigación, se concluye manifestando que es de gran utilidad poseer un amplio conocimiento jurídico, doctrinal, la jornada laboral y la remuneración justa son derechos fundamentales de los trabajadores, tanto en el teletrabajo como en cualquier otra modalidad de trabajo. Sin embargo, en el caso del teletrabajo, estos derechos pueden verse vulnerados por la falta de regulación adecuada.

2) En la presente investigación, se podría concluir, que en las encuestas realizadas a los Docentes del Instituto Superior Riobamba manifiestan las problemáticas en la que ven vulnerados sus derechos al trabajar más de 8 horas diarias incluidos los sábados, que se ven afectados al no ser reconocidos con una remuneración justa.

Finalmente, por medio del análisis jurídico se indica como resultado de la investigación sobre la jornada del teletrabajo y el derecho a una remuneración justa, que mediante la ley, doctrinas y tratados internacionales donde se demuestra que los Docentes del Instituto Superior Riobamba no han sido reconocidos con una remuneración justa por su trabajo realizado.

España, Ferrero Vicente Érica (2019) en la tesis titulada “El teletrabajo en la doctrina y la jurisprudencia” de la Universidad de Jaime, para optar el título/grado de abogado, ha formulado el siguiente problema: teniendo como objetivo: De qué manera el teletrabajo influye en la jurisprudencia, en la parte metodológica, ha aplicado los métodos inductivo y deductivo, es de tipo, descriptivo nivel básico; llegando a las siguientes conclusiones:

La aplicación del teletrabajo dentro de los sectores estatal se observa que aparece como una nueva forma ágil y flexible de trabajo y así mismo como prestación de servicio. La cultura nacional impulsada por el Estado sobre educación

pública hace que la tecnología cibernética se inicie desde la infancia en colegios de primaria y secundaria, donde los niños se familiarizan con el software y el equipo.

Al utilizar las TIC, se puede lograr la subordinación en el teletrabajo sin necesidad de métodos tradicionales, ya que mejora el entorno natural de las relaciones laborales al proporcionar beneficios personales. Asimismo, se puso de manifiesto que los empleados de Teletrabajo requieren de equipos de cómputo e internet y otros implementos que deberían ser proporcionados por los empleadores contratistas. Con la certeza de que el teletrabajo se puede utilizar en el sector público.

Finalmente, concluimos que la hipótesis es cierta, pero primero debemos abordar los vacíos legales y ajustarlos para cumplir con los estándares actuales exigidos.

Argentina, Bottos Adriana (2019), en la tesis titulada “Teletrabajo: descripción y análisis de su presente y sugerencias para una normativa” de la universidad de Nacional de tres de febrero, para optar el grado de Maestría en Derecho del Trabajo, ha formulado el siguiente problema: la existencia de una relación de dependencia en el contrato de teletrabajo que habilite la operatividad de las normas laborales, teniendo como objetivo: Demostrar que el teletrabajo es una nueva modalidad de prestación laboral que debe estar amparado por el Derecho al trabajo, en la parte metodológica, ha aplicado los métodos, inductivo deductivo es de tipo descriptivo; nivel básico, llegando a las siguientes conclusiones:

La comprensión tradicional de las relaciones laborales se ha visto impactada por el auge de las TIC, como lo demuestra su aparición en la figura del teletrabajo. El giro se produce en el lugar de trabajo, donde el teletrabajador no está físicamente presente y sigue trabajando dentro de la empresa con los mismos derechos y beneficios que el resto de empleados. Pese a ello, los factores que determinan la presencia de una relación de dependencia en el teletrabajo pueden establecerse sin la implicación directa del trabajador. Más allá de la ubicación de su trabajo, los teletrabajadores deben cumplir con los deseos del empleador y permanecer bajo la Ley Laboral para realizar sus trabajos. La primera de nuestras sugerencias ha sido resuelta y el teletrabajo se considera ahora una disposición laboral novedosa, por lo que es necesaria su inclusión a la Ley del Contrato de Trabajo (LCT). En cuanto al

funcionamiento de las normas laborales existentes, las reformas que deben realizarse en el futuro y los instrumentos que deben utilizarse, encontramos que: a) el derecho de control está reconocido por el artículo 70° L.C.T. Es aplicable, mucho más allá de los distintos grados en que pueda llevarse a cabo y sus límites están dados en relación con la vida privada; b) el correo electrónico proporcionado por el empleador es propiedad de la empresa. Esto significa que la empresa tiene el derecho de controlar el uso de esta herramienta. Por lo tanto, la empresa puede establecer lineamientos políticos y procedimientos que regulen el uso del correo electrónico; c) el teletrabajo es un método voluntario; El artículo 66° L.C.T. plenamente aplicable sin mayores ajustes; d) los poderes de gestión y disciplinarios también son plenamente operativos; e) en lo que respecta a las jornadas laborales, se aplican en parte las disposiciones de la ley y exigen que sean tratadas teniendo en cuenta las particularidades del teletrabajo; f) En cuanto al tema de la remuneración, encontramos que la regulación de la Ley 20.744 es suficiente, aunque aún falta que en el contrato de teletrabajo se establezca claramente cuál será la modalidad que se aplicará; g) en materia de salud, higiene y seguridad en el trabajo así como de accidentes y enfermedades profesionales, el teletrabajo no escapa a las normas y desventajas actualmente previstas en la Ley 24.557, por lo que la reforma general esperada en este sentido eventualmente debe extenderse previo análisis; h) también hemos constatado que la prueba tiene un mayor nivel de relevancia a la hora de acreditar la existencia de una relación de teletrabajo y por lo tanto advertimos que nos obliga a realizar mejoras y desarrollar métodos de prueba de acuerdo a lo establecido en la ley procesal laboral; agudizar y desarrollar los métodos probatorios que nos brinda el Derecho Procesal del Trabajo; i) por su parte, en materia de inspección del trabajo, afirmamos que aunque la normativa actual se apliquen temporalmente, es urgente desarrollar normas en concreto para los trabajadores distantes; j) En cuanto a los sindicatos, identificamos que su rol en el teletrabajo es fundamental e incluye el desafío de asegurar que su relación con los teletrabajadores también utilice conexiones de telecomunicaciones; k) mediante una ley especial podremos regular este método sin afectar la actividad negociadora de los sindicatos; l) el proyecto de ley sobre trabajo a distancia es un punto de partida para abordar los desafíos que nos plantea esta figura; m) Normas

internacionales provenientes de la OIT. En cuanto al trabajo a distancia, este es también el punto de partida de una normativa específica en materia laboral.

En resumen, llegamos a la conclusión de que un teletrabajador puede disfrutar de los mismos derechos laborales que un trabajador presencial, siempre que se acaten y se cumplan los derechos laborales establecidos en la legislación y se operativicen las normas.

Costa Rica , Potoy, K. y Salazar, V. (2017), en la tesis titulada “Las nuevas tecnologías y su impacto en los derechos constitucionales de los trabajadores” Universidad de Costa Rica, para optar el título/grado de abogado, ha formulado el siguiente problema: teniendo como objetivo: Determinar la urgencia de regular la desconexión laboral como medio de protección al derecho a la jornada laboral, ante las nuevas formas de trabajo, en la parte metodológica, ha aplicado los métodos Descriptiva – Explicativa, es de tipo mixto: nivel básico, llegando a las siguientes conclusiones:

En las relaciones profesionales existe una doble protección: proteger los derechos que el Estado otorga a los trabajadores; Por otro lado, de manera similar, los derechos obtenidos como ser humano no se pueden renunciar. La tecnología, al ser utilizada como medio de producción, ha generado nuevas formas de realizar las actividades productivas, así como nuevas formas de control y vigilancia de los trabajadores. Esto le da a la tecnología un doble uso: por un lado, permite maximizar la productividad, pero por otro lado, puede violar los derechos básicos de los trabajadores.

Proteger los derechos no específicos de los trabajadores contra las interferencias que puedan surgir del uso de la tecnología en el lugar de trabajo es un desafío al que se enfrenta la normatividad vigente. Debido a la proliferación del uso de los medios tecnológicos, han surgido nuevos retos en materia jurídica, entre ellos la posibilidad de controlar el poder de gestión de los empresarios y los derechos constitucionales no específicos de los trabajadores.

Por ello, esta situación debe resolverse mediante un análisis crítico del fenómeno laboral y la implementación de leyes específicas que resuelvan la materia en cuestión.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1.Trabajo Remoto.

Según Torres M. (2020), el teletrabajo o trabajo remoto, hace referencia a la prestación de servicios en un ambiente subordinado, donde el empleado se encuentra en su residencia o en un espacio domiciliario de aislamiento, valiéndose de cualquier herramienta o dispositivo que permita el cumplimiento de las actividades o tareas fuera del área laboral física, cuando la naturaleza de dichas labor lo conceda. (p. 18)

Podemos afirmar que, el teletrabajo y/o trabajo remoto no sólo se limita a una serie de aplicaciones de herramientas informáticas, sino que abarca un aspecto más amplio de posibilidades, que implica labores fuera del centro de trabajo que puede abarcar muchas más horas, sin presencia física de colaboración en su centro laboral.

Según Peñafiel Sarita y Sonco Luzmery (2020) *“El trabajo remoto es una modalidad novedosa de trabajo que tiene como precedente el teletrabajo, cuya creación se debió a la pandemia generada por la Covid-19”* (p.20).

Con respecto a la virtualidad de diferentes herramientas que funcionan según necesidades específicas. Se presentan algunas que funcionan de manera transversal, desde lo personal hasta lo profesional y educativo.

2.2.1.1. Marco Normativo.

Según La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019) precisa que, el “teletrabajo” o “trabajo remoto” es un nuevo estilo laboral que implica la realización de tareas a distancia, ya sea desde el hogar u otros lugares, utilizando dispositivos tecnológicos de la información y comunicación, en la esfera formal de un vínculo laboral.

Por otro lado, la entidad legislativa, en el año 2013, define a la Ley N° 30036 define el Teletrabajo como, la realización de tareas o asignaciones laborales sin que el empleado se encuentre en la organización con la cual tiene una relación laboral formal. El término "tele trabajador" se refiere a la persona que realiza estas tareas a distancia mediante el uso de herramientas digitales, de telecomunicaciones y

similares, que también se utilizan a fin de supervisar y controlar el trabajo asignado, como se señala en el Artículo 2° de la misma ley promulgada en 2013. Así mismo, la entidad legislativa de la República (2022) que según la Ley N° 31572, emitida en el diario estatal, en la cual se anula la Ley N° 30036, ley que hasta entonces que regulaba el Teletrabajo. Aquella ley describe al trabajo remoto y/o teletrabajo como una forma particular de desempeñar actividades laborales, que puede ser regular su uso frecuente, la cual se distingue por su naturaleza subordinada, sin que el trabajador o servidor civil deba estar físicamente presente en las instalaciones de la entidad de trabajo con la que mantiene una relación laboral formal. Para llevar a cabo esta modalidad de trabajo se utilizan diversas herramientas y tecnologías digitales. (p.4)

Según el documento normativo del MINEDU, en el año 2020, se estipula una serie de disposiciones extraordinarias y transitorias para controlar el crecimiento del virus COVID-19 en todo el territorio del país. Se sugiere el trabajo remoto a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia. Así destaca:

-Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, divulgado en el diario El Peruano el 15 de marzo de 2020, estableció por 15 días calendarios un Estado de Emergencia Nacional por causa de las graves consecuencias que afectan al país como producto de la llegada del Covid-19. Posteriormente, se han aprobado prórrogas por medio de los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 075-2020-PCM y 083-2020-PCM. Todas estas medidas tienen como objetivo impedir la expansión del virus en el dominio nacional y son consideradas como excepcionales y temporales.

-Decreto Supremo N° 008-2020-SA, que declara en emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo calendario de 90 y se dictan disposiciones de control y prevención del COVID-19.

-Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, es una normativa que admite una “guía para la implementación del teletrabajo”.

-Resolución Ministerial N° 00184-2020-MINEDU establece que, durante la vigencia del Estado de Emergencia Nacional y la Emergencia Sanitaria con el fin de prevenir y controlar la expansión del COVID-19, que en su modalidad presencial

y a nivel nacional, queda suspendida la atención del servicio educativo en instituciones educativas públicas y privadas de educación básica.

-Resolución Viceministerial N° 00093-2020-MINEDU, que da base a las "Orientaciones pedagógicas para el servicio educativo de Educación Básica en el año 2020, en la actual coyuntura de la emergencia sanitaria del coronavirus.

Las normas citadas engloban sus cambios, conexos y complementarios o en su defecto aquellas que la sustituyan. Podemos agregar que progresivamente se han implementado las normas de acuerdo a las nuevas exigencias que se han venido dando en la dinámica laboral, sin embargo, dichas normas son aun insuficientes.

2.2.1.2. Plataformas Virtuales.

2.2.1.2.1. Definición.

Según la definición de Marcelo (2002) citada por Ramírez (2010), las plataformas tecnológicas son instrumentos que facilitan el proceso de aprendizaje al proporcionar diversos tipos de información, acceso a direcciones URL, recursos compartidos por profesores y alumnos, así como el uso de medios y recursos virtuales como foros, correos electrónicos, chat y videoconferencia, fomentando el aprendizaje colaborativo. (p.253)

Las diferentes plataformas virtuales son una modalidad de formación y enseñanza que se utilizan tanto en la educación presencial como a distancia, de manera sincrónica, lo que permite la comunicación entre profesores y estudiantes, incluso a pesar de la distancia. Así mismo, las plataformas virtuales proporcionan una extensa gama de utilidades y materiales que aumentan la excelencia en la adquisición de aprendizajes del púber o adolescente.

2.2.1.2.2. Plataformas Tecnológicas más usadas en el Ámbito Educativo.

Celmi, M. (2021) sostiene que “el interés por las clases virtuales ha crecido y sigue en aumento [...] el internet ha hecho que el aprendizaje sea más accesible y nunca ha sido tan fácil para las personas inscribirse en cursos en línea. No solo los

jóvenes buscan mejorar sus habilidades, sino que personas de todas las edades están eligiendo inscribirse en cursos en línea" (p.20).

La pandemia ha afectado a distintas entidades del estado y sin excepción en el ámbito educativo, por lo que se ha tenido que cambiar de manera forzada el método de enseñanza de manera presencial a la virtual, en donde los educadores han optado ante la necesidad el poder adaptarse al trabajo remoto en tiempos de pandemia.

De acuerdo con Celmi M. (2021, p.21), Zongkai y Qintang (2007) señalan que las herramientas tecnológicas destinadas a la realización de clases virtuales, pueden ser:

-Zoom: Esta es una aplicación utilizada para realizar conferencias virtuales y se ha convertido en una de las más populares. Es utilizada por diversas empresas y permite a los trabajadores realizar su trabajo desde su hogar, además de permitir a instituciones educativas dictar clases y sesiones de manera virtual.

-Google Classroom: Considerada como una herramienta de Google, aplicada por los maestros y estudiantes para el dictado de clases y aprendizaje de los estudiantes, buscando que la enseñanza y educación virtual sea eficaz.

-WhatsApp: Se trata de una app y plataforma social, actualmente propiedad de Facebook, que puede descargarse sin costo alguno. Esta herramienta posibilita el envío de mensajes, así como la realización de llamadas y video llamadas, siempre y cuando el dispositivo móvil del usuario tenga acceso a Internet. Además, cuenta con otras características destacadas que la han posicionado como una herramienta de gran popularidad. En 2019, se convirtió en la aplicación de mensajería instantánea de mayor uso en todo el mundo, con alrededor de 1.6 mil millones de usuarios activos mensuales.

Según las versiones de diversos autores podemos mencionar que las diversas plataformas como Classroom, Meet y recursos como WhatsApp usadas por los docentes fueron eficaces, pero en donde los docentes tuvieron que adecuarse de manera forzada a la modalidad de enseñanza de lo presencial a lo virtual, incrementando sus horas laborales.

De acuerdo con el Artículo 19 de la reciente Ley N° 31572, difundida en el diario oficial de la república el año 2022, se aborda el tema de la distribución, uso

y protección de herramientas y dispositivos de trabajo, así como el reembolso de gastos relacionados con ellos. En su Artículo 19. Reglas sobre la provisión, el uso y cuidado de los equipos tecnológicos menciona en él:

“En las entidades de la administración pública, la provisión de equipos al teletrabajador se realiza disponiendo de los equipos existentes en la entidad. De haber limitaciones, es potestad del teletrabajador aportar sus propios equipos; en este caso, el empleador no compensa el costo de los equipos ni los gastos que genere su uso”.

En base a lo mencionado en la vigente Ley podemos decir que en este caso el Estado y la Institución Educativa deben de brindar los equipos necesarios temporalmente al docente para poder realizar su trabajo remoto, en un ambiente apropiado.

2.2.1.3. Ventajas y Desventajas del Trabajo Remoto.

2.2.1.3.1. Ventajas del trabajo remoto.

Según lo que hace referencia Paredes (2020):

- a) Permite un mejor equilibrio, el trabajo remoto permite una mayor cercanía entre la vida profesional y familiar del docente, lo cual se traduce en un mejor equilibrio. Anteriormente, muchos colaboradores pasaban más tiempo en su centro de labores que en su hogar, pero con la modalidad de trabajo remoto, pueden estar más cerca de sus familiares.
- b) Flexibilidad, el trabajo remoto proporciona una mayor flexibilidad, lo que significa que el trabajador tiene la opción de elegir su vestimenta laboral, siempre y cuando cumpla con las normas establecidas por la empresa.
- c) Incremento de productividad, esto es debido a la capacidad de iniciar las tareas asignadas a una hora temprana gracias a la eliminación del tiempo de desplazamiento.
- d) Ahorro de costos de transacción, esta ventaja es una ventaja ampliamente criticada, si bien es cierto que se puede ahorrar en costos de transacción al trabajar de manera remota, ya que no se incurre en gastos de transporte y alimentación fuera

del hogar. Sin embargo, algunas personas argumentan en contra de esta ventaja, ya que se puede producir un aumento en los gastos de internet y luz.

2.2.1.3.2. Desventajas del trabajo remoto.

Según lo que hace referencia Paredes (2020):

- a) Organización deficiente, se refiere a cuando el ambiente laboral no es el adecuado, los horarios de trabajo y descanso no se cumplen o no están claramente establecidos.
- b) Mayor trabajo, la carga laboral aumenta y se realizan tareas pendientes sin considerar la cantidad de trabajo acumulado, lo que lleva a una sobrecarga y puede generar dificultades para separar el tiempo de trabajo del tiempo libre. Esto puede resultar en un desgaste del trabajador, ya que resulta complicado supervisar las horas adicionales trabajadas en el ámbito empresarial privado. Es importante destacar que en el sector público existe un informe (1013-2020 SERVIR) que prescinde del pago de horas extras.
- c) Acumulación de trabajo, esta desventaja está relacionada con una mala organización de los horarios laborales.
- d) Afectación de la salud mental, podría tener una repercusión desfavorable en la salud mental, en términos de ansiedad, cuando se trabaja más allá del horario laboral, lo que dificulta establecer una clara distinción entre la vida personal y profesional.
- e) Problemas de comunicación, se pueden presentar dificultades de comunicación al utilizar herramientas virtuales, ya que la información transmitida puede no ser clara o precisa, lo que puede afectar la fluidez de la comunicación entre los trabajadores de la misma empresa.
- f) Incremento de gastos, el uso de herramientas digitales puede ocasionar un aumento en los gastos para el colaborador, ya que no se le compensa por los gastos adicionales que implica su uso, lo que puede afectar su presupuesto y economía familiar.

Si evaluamos los aspectos positivos y negativos del teletrabajo, podemos identificar algunas de sus ventajas y desventajas:

- Aunque se puede observar una mayor productividad en las metas establecidas, es posible que haya un rendimiento inferior debido a una supervisión limitada.
- Así como existe una disminución en los gastos de infraestructura, esta puede ser contrarrestada por el riesgo de interrupciones debido a un control deficiente.
- La falta de presencia física en las empresas debido a esta forma de trabajo puede disminuir la identificación del trabajador con la organización.
- Se podría maximizar la utilización de los cargos de trabajo, sin embargo, existe la posibilidad de que los empleados no sean leales a la organización. Por ello, es fundamental que las organizaciones realicen una evaluación interna para conocer sus fortalezas y debilidades y poder identificar los aspectos más destacados dentro de su organización.
- Al comprender tanto las ventajas como las desventajas de cada aspecto, las empresas pueden obtener beneficios para sus trabajadores, la empresa y la sociedad en general. Es importante tener en cuenta las desventajas en la práctica para prevenir la aparición de contratiempos o dificultades en el futuro.

2.2.2. Vulneración al derecho laboral.

Según el diccionario de la lengua española, define "vulnerable" como un estado en el que una persona "puede ser herida o sufrir una lesión, tanto física como moral", como resultado de un hecho violento. Además, en las ciencias sociales y la psicología, la vulnerabilidad se relaciona con términos como la carencia de reconocimiento de la labor, la exclusión, la marginalidad, la pobreza y la indefensión, entre otros (Simonetti et al, 2008).

Así mismo, de acuerdo al Código de Trabajo, se considera que hay vulnerabilidad laboral cuando el empleador o representante que actúe en su nombre toma decisiones que impiden al trabajador ejercer plenamente sus derechos fundamentales, sin una justificación adecuada, de manera arbitraria o desproporcionada, o sin respetar los derechos esenciales que le corresponden a cada trabajador. (Art.485)

2.2.2.1. Jornada Laboral.

Antúnez (2012) define la jornada laboral, a aquel período horario que un trabajador emplea para realizar sus tareas laborales en el cargo para el cual fue

contratado. Esta jornada se puede expresar en horas, días, semanas o meses, y es una de las disposiciones más importantes, ya que se utiliza para determinar el salario establecido en el contrato de trabajo.

Según Blancas y Anacleto (2005), la jornada laboral alude al tiempo establecido por la ley, el cual está limitado a un máximo de 48 horas semanales y 8 horas de trabajo por día, tomando como excepciones en los casos de que el trabajador sea un menor de edad, para quienes también se establecen límites de tiempo mediante la normativa legal (p. 50).

Según García (2011), la jornada laboral hace alusión al período de tiempo, en el cual un trabajador se encuentra bajo la subordinación de un empleador para prestar servicios. El horario de trabajo se compone del tiempo máximo en el que los trabajadores deben estar a disposición de su empleador para realizar sus tareas, mientras que el tiempo mínimo de trabajo corresponde al periodo durante el cual los empleados aplican y demuestran sus capacidades y destrezas en su trabajo. (p.5)

De acuerdo con el autor citado, durante la jornada laboral, el empleador tiene a su disposición a un trabajador por un período de tiempo determinado para que preste sus servicios. Este periodo de tiempo se define como el horario de trabajo, que incluye un límite máximo y mínimo en cuanto a la cantidad de horas trabajadas.

En ese sentido, Toyama (2005) sostiene que:

[...] Es de suma importancia detallar que, según Sanguinetti, tanto la jornada como el horario de trabajo son factores típicos del contrato laboral, y su presencia es un indicio importante para referirse a la existencia de una relación laboral según el Derecho Laboral. Si en una prestación de servicios se observa una jornada y un horario de trabajo, combinados con otros indicios o evidencias, se puede argumentar que existe una relación laboral. No obstante, es necesario examinar todo esto en el contexto del principio conocido: la primacía de la realidad. (p.401)

Es importante mencionar: la labor y/o empleo otorga dignidad al ser humano, constituyendo dos elementos importantes, el trabajo y el tiempo, ya que la crisis generada por la pandemia del Covid-19, ha hecho que, muchos docentes se han visto afectados en cuanto a la pérdida de empleo y la vulneración de sus derechos laborales, trabajando más de las 8 horas diarias y sin pago alguno.

Así mismo vulnerando los *principios*:

a) *Principio protector:*

De acuerdo a la casación 2120-2003, Huánuco, establece que los principios que rigen nuestro sistema legal están basados en una escala de valores que caracteriza al Estado de Derecho, que en el ámbito de la doctrina jurídica, se destaca el principio tuitivo como el más importante en materia laboral. Este principio se basa en la protección del trabajador, quien en la mayoría de casos es la parte más débil de la relación laboral frente al empleador.

b) *Irrenunciabilidad de derechos:*

A consideración de la Casación 8571-2017, Pasco: El trabajador no puede renunciar a sus derechos laborales, porque estos son establecidos por la ley para protegerlo. Este principio busca evitar que el empleador se aproveche de la necesidad del trabajador para imponer condiciones laborales injustas.

En resumen, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales busca proteger al trabajador de las condiciones laborales injustas aceptadas por necesidad.

A si mismo Según la Ley del Profesorado N° 24029 y su modificatoria Ley N° 25212 (1990), en su Artículo 66° menciona:

El profesor dedica un tiempo determinado a trabajar en un centro educativo o organismo administrativo. Este tiempo se conoce como jornada laboral y se mide en horas. La duración de la jornada laboral puede variar según las normas vigentes.

En esa línea, en su Artículo 67° menciona:

“La jornada laboral ordinaria de los profesores al servicio del Estado, en Centros y Programas Educativos, sea cual fuere el nivel o modalidad, es de 24 horas pedagógicas. Cada hora tiene una duración de 45 minutos”

Al respecto, La Ley de Reforma Magisterial, N° 29944 en su Artículo 65°, establece que la jornada laboral de los profesores se determina de acuerdo a la función que desempeñan. Los profesores que se dedican a la docencia tienen una jornada laboral de 30 horas pedagógicas semanales, los profesores que se dedican a la gestión pedagógica tienen una jornada laboral de 35 horas pedagógicas semanales, y los profesores que se dedican a la gestión institucional tienen una jornada laboral de 40 horas pedagógicas semanales. Si un profesor trabaja más horas de las que le corresponden, se le paga por las horas adicionales de acuerdo al valor de la hora pedagógica. Podemos decir de acuerdo a los autores, que el horario

de trabajo del docente hace referencia al período de tiempo durante el cual este imparte clases, con un horario de trabajo, un tiempo máximo o mínimo, en su centro educativo y de acuerdo al área de gestión que se desempeña.

2.2.2.1.1. Marco Normativo Legal.

A. Nivel Internacional.

Se ha regulado en diferentes ámbitos la protección y el amparo de los derechos laborales, incluyendo a gran parte de los mismos como elemento fundamental, los cuales ha sido regulados en los diversos ámbitos; tenemos:

A.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Según Pérez (2002), la Declaratoria Universal de Derechos Humanos fue creada y establecida el 10 de diciembre de 1948, poco tiempo después de culminada la Segunda Guerra Mundial (pág. 60). De acuerdo con el autor, los derechos humanos son inherentes a todas las personas, sin excepción, ni discriminación y tienen un alcance universal.

De acuerdo con Canessa (2012), la inclusión de los derechos laborales en la Declaración Universal de Derechos Humanos tuvo un gran impacto en el derecho internacional. El autor sostiene que, en el escenario del derecho internacional, los derechos laborales siempre han formado una parte esencial de los derechos humanos, y que su inclusión como tales reitera su condición de derechos fundamentales. (p.116)

En el Artículo 23, de esta declaración puntualiza: El derecho a recibir una compensación justa, equitativa y adecuada que posibilite a la persona y a su grupo familiar vivir con dignidad, así como la provisión de medidas de protección social complementarias cuando sea necesario, son derechos que corresponden a todas las personas que trabajan. Esto se establece en la normativa relativa a los derechos laborales.

A.2. La Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Es una entidad de la ONU especializada en temas laborales y de relaciones empleador-empleado, se fundó el 11 de abril de 1919 mediante el Tratado de Versalles y su Constitución fue prescrita en el mismo año. La Declaración de

Filadelfia de 1944 complementa esta Constitución. Esta organización cuenta con un gobierno dividido en tres partes, comprendido por los representantes de los empleadores, de los gobiernos y de los sindicatos.

Según la página oficial de la OIT, la Declaración establece que los derechos laborales fundamentales son aplicables a nivel mundial y debe primar su respeto y garantía, de alcance a todas las personas en cualquier país, independientemente de su nivel económico. (Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo, 2011). La violación o vulneración de cualquier principio o derecho fundamental del trabajo tiene un impacto negativo en la ejecución y respeto de los demás principios y derechos fundamentales. Esto es afirmado por la OIT en Ginebra, dentro de su publicación del 2012 en la página 8, capítulo I, numeral 21.

El Organismo Internacional de Trabajo cuenta con un conjunto detallado de principios y regulaciones para controlar las relaciones legales y laborales, así como las condiciones generales. La violación de estos principios y normas puede conducir a la vulnerabilidad del trabajador en sus derechos, especialmente en el contexto del trabajo remoto. Es importante destacar que los derechos laborales son universales y deben ser respetados en todos los países, sin excepción, por ello, deben adecuados a las exigencias requeridas.

2.2.2.1.2. Marco Laboral Nacional.

A. La Constitucional Política del Perú.

Raygada (2014), *“Resulta trascendental Los derechos laborales son derechos fundamentales que deben ser reconocidos en la Constitución de cualquier país. Estos derechos, que corresponden a las personas por el solo hecho de serlo, son esenciales para su desarrollo y bienestar”* (Pag.24)

En resumen, el texto plantea la necesidad de que los derechos laborales sean reconocidos en la Constitución peruana, ya que son derechos fundamentales que corresponden a las personas por el solo hecho de serlo. Estos derechos son esenciales para su desarrollo y bienestar.

Según, la Constitución Política del Perú (1993):

Artículo 25.- *“La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o*

atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo”.

Se establece también la posibilidad de horarios no convencionales o acumulativos, aunque se aclara que en promedio no pueden exceder el tope máximo legal de horas de trabajo.

Es así que se puede afirmar que, la jornada laboral es un derecho fundamental de gran importancia en el ámbito laboral, que se encuentra regulado en el nivel más elevado de la legislación nacional. A pesar de ser uno de los derechos más reconocidos, también es uno de los derechos, que al no ser debidamente contextualizados a la realidad terminan afectando al trabajador.

2.2.2.2. *Ámbito de Aplicación.*

Tenemos la Ley General de Educación, en la cual:

En base a lo que señala el Artículo 56°, los profesores tienen derecho a recibir un salario justo y digno, así como a las prestaciones adicionales que establece la ley. Además, deben tener la oportunidad de ascender en su carrera profesional, recibir el pago de sus aportes a la jubilación y a la derrama magisterial en tiempo y forma, y trabajar en condiciones que garanticen su seguridad, salud y el cumplimiento de sus funciones.

Según la Ley general de Educación del Profesorado N° 24029 y su modificatoria Ley N° 25212 en sus artículos se señala lo siguiente:

Artículo 66°. - *“La jornada laboral es el tiempo de duración del trabajo del profesor en el Centro o Programas Educativos u Organismo administrativo”.*

De acuerdo a este artículo la jornada es la duración de trabajo en un centro educativo.

Artículo 68.- Cuando el profesor trabaja más horas de las que le corresponden, se le paga un monto adicional por cada hora extra. Este monto es equivalente a la 1/24 parte de la remuneración de 24 horas pedagógicas de acuerdo a cada nivel, modalidad, especialidad de la carrera magisterial, hasta un máximo de 30 horas pedagógicas.

De acuerdo con este artículo, se amplía el periodo de tiempo de la jornada laboral de los maestros, superando las 30 horas pedagógicas que no son

compensadas económicamente, pues en la practica cotidiana la labor docente no solo se limita al dictado de clases, sino que existen otras actividades fuera del horario docente que deben ser atendidos, pues es relevante para el desarrollo de la enseñanza.

2.2.2.3. Jornada de Trabajo del Docente.

Según el **Artículo 63** de la Ley de Reforma Magisterial, dispone que:

“La jornada ordinaria de trabajo de los profesores es de treinta (30) horas cronológicas semanales. Comprende horas de docencia en el aula, de preparación de clases, de actividades extracurriculares complementarias, de proyección social y de apoyo al desarrollo de la institución educativa.”

Con respecto al horario de trabajo del maestro, este puede variar en comparación con la jornada laboral ordinaria, ya que depende del nivel educativo, modalidad, especialidad y la cantidad de horas disponibles en la institución educativa. Además, la retribución de sus honorarios se basa en el número de horas de trabajo. Sin embargo, es importante mencionar que las horas cronológicas de trabajo del profesor son de 30 horas semanales.

Según Haro (2013), menciona que, el derecho al ocio remunerado de manera semanal es una garantía constitucional que asegura que los trabajadores puedan dejar de trabajar uno o más días a la semana sin que se les reduzca su salario correspondiente a esos días. (pág.186)

2.2.2.3.1. Horas Extras.

Según Monereo y Gorelli (2009) señala que, las horas extras o trabajo suplementario se refieren a las labores realizadas por el trabajador que superan el límite máximo establecido por ley; realizar horas extras en situaciones inesperadas que requieren de tiempo adicional para cumplir con la producción y mantener el trabajo productivo. Esta excepción a la jornada laboral puede ser acordada por ambas partes en el contrato y no está sujeta a las necesidades de la empresa. Trillo (2010) añade que trabajar horas extraordinarias no es común, y solo se aplica en situaciones de necesidad.

El autor argumenta que las horas extras son ventajosas para ambas partes, tanto para el empleador como para el empleado. En el caso del empleador, se produce un aumento en la producción. En cuanto al trabajador, al trabajar horas extras, puede reclamar un derecho adicional de carácter económico.

En lo que respecta a la sobrecarga laboral, consideramos que es otro factor que debemos abordar, de acuerdo con la revista titulada "Empresarial y Laboral" (2012), la carga laboral hace referencia al conjunto de demandas físicas y mentales a las que un empleado se enfrenta durante su horario de trabajo, cuando no se evalúa de manera adecuada esta carga, se producen efectos significativos en el desempeño físico y psicológico, además de generar un agotamiento mental considerable. Este problema recurrente en organizaciones e instituciones educativas tiene resultados opuestos a los esperados, desviando los objetivos y metas establecidos. La sobrecarga laboral, especialmente en circunstancias excepcionales como un aumento repentino de la productividad de bienes y servicios, así como en la actividad pedagógica específica a través del trabajo remoto, debe ser cuidadosamente evaluada y planificada de manera oportuna. Es esencial proporcionar los recursos e insumos necesarios para lograr el aprendizaje de los educandos y asegurar su formación integral.

En contraste, hemos observado que la carga excesiva de trabajo derivada del teletrabajo ha provocado consecuencias negativas en los docentes, tales como agotamiento, fatiga crónica, dificultades para dormir, irritabilidad, estrés, ansiedad y afectaciones en el sistema nervioso, entre otros.

2.2.2.3.2. Remuneración del docente.

El derecho a una remuneración justa es un derecho fundamental de todo trabajador. Este derecho implica que el trabajador debe recibir un pago justo por su trabajo, que sea adecuado a su competencia, experiencia, habilidades y contribuciones personales. Según el jurista Azuela (2012), el derecho a la remuneración justa es un derecho irrenunciable que todo trabajador tiene, y que debe ser protegido por el Estado. Este derecho es fundamental para garantizar el bienestar del trabajador y su familia, y para promover el desarrollo económico y social; en el caso de los profesores, el derecho a la remuneración justa es especialmente importante, ya que

su trabajo es fundamental para el desarrollo de la educación. Los profesores deben recibir un salario justo que les permita cubrir sus necesidades básicas y centrarse en su trabajo, y que les motive a mejorar su desempeño.

En el artículo 56°, de la Ley de Reforma Magisterial establece que los profesores perciben una remuneración íntegra mensual que se determina de acuerdo a su escala magisterial y jornada de trabajo; la escala magisterial es un sistema de clasificación de los profesores en función de su formación académica, experiencia y desempeño profesional. La jornada de trabajo es el número de horas pedagógicas que el profesor debe trabajar a la semana; el valor de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM) es establecido por el Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Educación. La RIM se compone de un sueldo base, una bonificación por desempeño y una bonificación por antigüedad. Así mismo, Artículo 2. Señala que el profesor contratado en el marco del Contrato de Servicio Docente reciben una remuneración mensual equivalente a la de un profesor nombrado y bonificaciones por condiciones especiales de servicio.

2.3. Marco Conceptual

- a) Condiciones físicas: Se refiere al entorno en el que una persona vive, el cual abarca un conjunto de condiciones y aspectos físicos, químicos, biológicos, sociales, culturales y económicos que pueden cambiar en función de factores como la ubicación geográfica, la infraestructura disponible, la temporada del año, el momento del día y las actividades que se realizan en ese espacio.
- b) Condiciones laborales: Son aquellos términos y beneficios que se establecen en un contrato de trabajo y que conforman la base de las relaciones laborales. Es importante destacar que la ley prohíbe acordar condiciones que estén por debajo de los estándares establecidos en la normativa correspondiente.
- c) Comunicación: Es el medio que posibilita a los seres humanos el poder expresar sus pensamientos, ideas y sentimientos a través de signos verbales, y es fundamental para establecer interacciones sociales y lograr una comprensión mutua.
- d) Comunicación constante: Es aquella en la cual expresa ideas y sentimientos de manera constante es durable, reiterado o persistente.

- e) Covid-19: Es una enfermedad inducida por una cepa de coronavirus recientemente descubierta y altamente contagiosa. En las personas, el virus del Covid-19 puede provocar enfermedades infecciosas respiratorias que van desde síntomas leves, malestar en la garganta, dificultad al respirar y graves como ahogo.
- f) Derecho laboral: Comprende al sistema de normas y regulaciones jurídicas que tienen como objetivo garantizar que las obligaciones de las partes implicadas en un vínculo laboral sean cumplidas adecuadamente.
- g) Empleador: Es una entidad, que puede tomar forma de una persona natural o jurídica, incluyendo empresas, que recibe beneficios de los servicios que una o más personas le prestan en términos de trabajo intelectual o material, basados en un acuerdo de trabajo.
- h) Jornada de Trabajo: Por lo general, la jornada laboral se distingue de acuerdo al régimen al que pertenece el trabajador, existe jornadas de 48 o 40 horas, aunque no debe sobrepasar de las ocho horas diarias y 48 horas a la semana. La duración de la jornada puede verse reducida según el trabajo que se realice, como el trabajo nocturno o en lugares peligrosos. La jornada laboral puede sobrepasar las 8 horas por día, cuando es el caso de trabajos irregulares y/o esporádicos.
- i) Horario de trabajo: El horario de trabajo está definido por inicio y la finalización de la jornada de trabajo, y no puede exceder el límite de horas establecido por la legislación laboral.
- j) Horas Extras: Son consideradas horas laborales que se realizan por encima de la jornada ordinaria establecida y en días que no son considerados laborables de acuerdo a lo establecido legalmente, según la Defensoría del Pueblo de la Jurisdicción (DPEJ, 2020).
- k) Ambiente laboral: Se requiere que los trabajadores estén expuestos a un ambiente laboral favorable para que puedan mejorar su rendimiento, en comparación con otros grupos que tienen deficiencias en este aspecto. (Marín, 1992).
- l) Mecanismos digitales de comunicación: Es aquella que engloba a todas las técnicas y recursos empleados para enviar información mediante medios electrónicos o digitales.
- ll) Medios tecnológicos: Son una serie de instrumentos virtuales que utilizan la tecnología para llevar a cabo una función determinada. Estos recursos pueden ser

tangibles, como equipos electrónicos (como computadoras, impresoras, entre otros) o intangibles, como softwares y aplicaciones virtuales.

m) Plataforma Meet: Es una herramienta de videoconferencia en línea disponible para navegadores web y dispositivos móviles, que se utiliza principalmente en el ámbito laboral. Esta plataforma es una alternativa de Google Hangouts y forma parte del paquete de aplicaciones G-Suite para profesionales.

Plataforma Zoom: Es un medio virtual que permite a los usuarios realizar videoconferencias utilizando la conexión a internet para transmitir video, audio o ambas, conectando a personas de diferentes lugares del mundo a través de cámaras web o teléfonos.

n) Remuneración: La remuneración hace referencia a la retribución que percibe un trabajador como contraprestación dentro del contrato laboral. De modo que, es uno de los aspectos fundamentales e imprescindibles en cualquier relación laboral.

o) Trabajo remoto: Es una modalidad de trabajo en la que el empleado realiza sus funciones desde su domicilio o cualquier otro espacio de aislamiento residencial, empleando cualquier herramienta que le permita cumplir con sus tareas sin necesidad de estar físicamente en su lugar de trabajo. Las labores podrán ser desempeñadas utilizando medios electrónicos, de telecomunicaciones u otros recursos similares que permitan la realización de sus tareas, siempre y cuando la naturaleza de sus actividades lo permita.

p) Vulneración: Corresponde a cualquier transgresión o incumplimiento de los derechos que se han estipulado en la Convención para los niños, niñas y adolescentes.

q) WhatsApp: Es una aplicación de mensajería que funciona en diferentes plataformas y que posibilita el envío y recepción de mensajes sin costo adicional por SMS. .Aparte de su propósito principal, los individuos que utilizan WhatsApp pueden formar grupos y enviar una cantidad ilimitada de imágenes, videos y mensajes de voz

r) Derecho al descanso: Se le considera un derecho inherente y/o natural de los seres humanos que les permite recuperarse física y mentalmente, así como dedicar tiempo a sus relaciones personales y afectivas hacia con sus familiares, amigos y seres queridos (Caamaño, Eduardo, 2010, pág. 34).

Capítulo III: Hipótesis

3.1. Hipótesis General

El trabajo remoto vulnera el derecho laboral, de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Jorge Basadre en Los Olivos 2021 - 2022.

3.2. Hipótesis Específicas

El trabajo remoto vulnera el derecho laboral en la jornada laboral en los docentes del nivel secundario de la Institucion Educativa Jorge Basadre en los Olivos 2021 – 2022.

El trabajo remoto vulnera el derecho laboral en la remuneración en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Jorge Basadre en los Olivos 2021 - 2022.

3.4. Variables

3.3.1 Definición Conceptual .

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable: 1	El trabajo remoto se puede describir como la ejecución de labores bajo la supervisión, con la presencia física del empleado en su hogar o lugar aislado, y requiere el uso de recursos tecnológicos para llevarlo a cabo	Tecnologías de la información y comunicación	➤ Conocimiento y manejo de plataformas de comunicación
X = El trabajo remoto		Condiciones físicas y de seguridad	➤ Capacitación ➤ Coordinación fuera del horario. ➤ Ambiente Laboral

Variable 2	El derecho laboral comprende un conjunto de leyes que supervisan las interacciones laborales con el objetivo de establecer un equilibrio justo entre el empleador y el empleado. Y cuando se transgrede estas leyes, normas estamos vulnerando estos derechos.	Jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desconexión virtual ➤ Horas extras. ➤ Horario de trabajo ➤ Pago o Bonos
Y1 = El derecho laboral.		Derecho a la Remuneración	

3.3.2. Operacionalización de Variables .

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE 1 :	Tecnologías de la información y comunicación . Condiciones físicas y de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajo Remoto ➤ Conocimiento y manejo de plataformas de comunicación ➤ Capacitación ➤ Coordinación fuera del horario ➤ Ambiente laboral:
➤ X= El trabajo remoto		
VARIABLE 2:		
➤ Y1 =El derecho laboral	Jornada laboral Derecho a la Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desconexión virtual ➤ Horas extras. ➤ Horario de trabajo ➤ Pago o Bonos mensuales ➤ Remuneración justa ➤

Capítulo IV: Metodología

4.1. Metodología de la Investigación

El presente estudio corresponde a un esquema **cuantitativo**, porque se recolecta datos numéricos para describir, analizar y explicar fenómenos. Según Hernandez et al. (2004), el enfoque cuantitativo se caracteriza por seguir un proceso deductivo, en el que se formulan hipótesis antes de recolectar los datos. Estas hipótesis se prueban posteriormente a través de un análisis estadístico.

4.1.1. Método Inductivo.

Se va a realizar una observación directa del contexto que se está investigando, para luego llegar a una conclusión. Esto se debe a que la observación directa permite obtener datos reales y precisos, que son necesarios para generar conocimiento nuevo y fiable. En opinión de Hernández, (2020), “Se atribuye o aplican a los principios develados a casos particulares a partir de un nexo de juicios” (Pag. 107).

4.1.2. Método Deductivo.

El estudio de investigación tiene en cuenta características generales comunes e investigaciones previas sobre las variables y dimensiones que se investigan, como el trabajo remoto y los derechos laborales. Esto permite establecer un sistema de hipótesis, que se pretende demostrar, en la medida que puedan dar respuesta a las interrogantes formuladas. De esta manera, las teorías se corroboran y fortalecen. En referencia a Ander-Egg, (1994) “va de lo general a lo particular; de la teoría a los datos. Se parte de una máxima general construida a partir de la razón y de ésta se obtienen resultados que se pueden aplicar a una realidad; los casos se subordinan a fenómenos generales.” (Pag.323)

4.1.3. Método Analítico

El método analítico es un proceso de descomposición de un fenómeno social, en sus partes o elementos para estudiarlos de forma individual, en un determinado momento y lugar; esto permite comprender mejor la naturaleza del objeto de estudio, sus causas, efectos y relaciones. En palabras de Abad, (2009), “Se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado.” (Pág. 94).

4.1.4. Método Estadístico.

Este método aplica a un orden de procedimientos para el tratamiento de los datos cuantitativos; es elemento o factor fundamental para la investigación científica. Proporciona a los investigadores los medios para recopilar, analizar e interpretar datos de manera precisa y justa. Esto ayuda a los investigadores a generar conocimiento nuevo y confiable sobre el mundo que nos rodea.

4.2. Tipo de investigación

4.2.1. Básica Pura o Fundamental.

La presente investigación es de tipo básico porque se lleva con el objeto de ampliar el conocimiento, sin fines prácticos inmediatos, su propósito es contribuir en la adquisición de nuevos conocimientos en torno a una realidad social que a nuestro criterio es injusto. Ya que, esta investigación nos permite, además, establecer un sistema de estudios y demostrar los conocimientos acerca de una situación laboral existente confirmando y fortaleciendo así la teoría con el comportamiento de las variables trabajo remoto y derechos laborales en los docentes trabajadores de la Institución Educativa, Jorge Basadre, 2021- 2022.

4.3. Nivel de Investigación

4.3.1. Descriptivo –Correlacional.

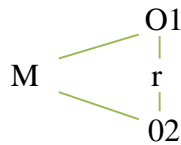
Porque describe como es y cómo se manifiesta una realidad concreta en la presente investigación como el trabajo remoto en los docentes y la vulneración de sus derechos laborales y es correlacional porque pretende medir como se relaciona o se vinculan entre sí las variables y sus respectivos resultados, es decir, esta investigación evalúa la relación estadística de las variables, en razón al planteamiento de los objetivos e hipótesis.

4.4. Diseño de Investigación

4.4.1. No experimental, transversal, descriptivo-correlacional.

Es no experimental porque no se va dar la manipulación deliberada de las variable tratadas, se basa en variables que ya sucedieron sin la intevención de los investigadores; Asimismo, es de corte transversal porque el recojo de la información será en un momento y tiempo único, con el objeto de describir

variables y analizar su incidencia y relación; y es correlacional porque el propósito de estudio de la investigación es evaluar el grado de conexión entre las dos variables dentro de un contexto específico. Estas investigaciones buscan entender cómo una variable puede influir o verse afectada por el comportamiento de otras variables relacionadas. Es descriptivo porque va a describir un hecho social, en base a la información obtenida. Es simple porque los hechos se analizan en una realidad determinada.



M = Docentes seleccionados del nivel secundario de la I.E Jorge Basadre

O1=Trabajo Remoto

O2= Derecho Laboral

r = Relación

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población.

Según Hernández Sampieri, la población en una investigación es: "El conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p. 65). Por tanto, la población es tiene alcance a todos los elementos que tienen características que se quieren estudiar. También se conoce como universo. En el caso de nuestro estudio, se cuenta con una población de 48 profesores que laboran en la Institucion Educativa Jorge Basadre, ubicada en el distrito de Los Olivos.

Docentes de educación secundaria.	48
Total	48

4.5.2. Muestra .

La técnica de selección de muestra es el "Muestreo aleatorio al Azar Simple", de la población referida se ha tomado una muestra de 40 docentes, no es amplio, es finito porque se aplica al total de la muestra y esta determinado el total de encuestados.

4.6. Técnicas e instrumentos de Recoleccion de Datos

4.6.1. Técnicas .

Encuesta: porque, la población a la que se va aplicar son docentes dedicados a la practica pedagógica en el nivel secundario de acuerdo al objeto de estudio.

El representante más destacado de los estudios cuantitativos es la encuesta. La encuesta es un método de investigación flexible que puede adaptarse a diferentes necesidades. Se puede utilizar una variedad de técnicas e instrumentos para recopilar datos, sin embargo la encuesta es un instrumento práctico y efectivo que permite a los investigadores obtener la información necesaria y sirve al investigador para el recojo de la información requerida y por supuesto debe contar con la confiabilidad y validación de expertos.

4.6.2. Instrumento.

Para la investigación se realizó el cuestionario de 10 preguntas, el proceso para la recolección de datos se realizó utilizando cuestionarios de manera virtual y físico, dicha información se procesó de manera sistematizada en el ordenador.

4.7. Tecnicas de procesamiento y Análisis de Datos

En la presente investigación, para el proceso y análisis de datos se aplica el programa estadístico SPSS-27; Además de ello se ha utilizado el procedimiento estadístico: Rho Spearman para medir la correlación entre las variables.

4.8. Aspectos Éticos de la Investigación

La presente tesis está dentro de las consideraciones éticas requeridos por las autoridades de nuestra digna Universidad Peruana los Andes, siguiendo los lineamientos y procedimentales técnicos y normatividad exigidos, además de ello se ha respetado el derecho de autor, en todo lo que respecta a las citas y conceptos tomados, y considera el nivel permitido de similitud respecto a otros trabajos precedentes, por ende, podemos afirmar que el presente trabajo de investigación es de nuestra , lo mismo que asumimos la responsabilidad moral y legal correspondiente.

Capítulo V: Resultados

5.1. Descripción de Resultados.

Tabla 1

Trabajo remoto

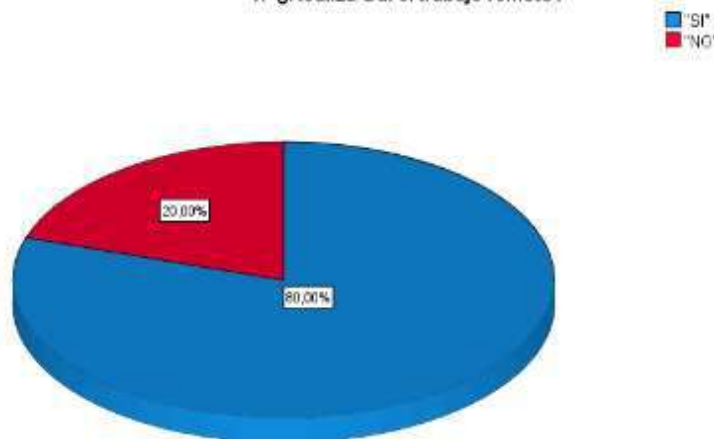
1.- ¿Realiza Ud. El trabajo remoto ?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"SI"	36	90,0	90,0	90,0
	"NO"	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 1

Trabajo remoto

1.- ¿Realiza Ud. el trabajo remoto?



Interpretacion:

- El 90% de los encuestados Si se encuentra realizando el trabajo remoto.
- El 10% de los encuestados No se encuentran realizando el trabajo remoto.

Tabla N° 2

Plataformas de comunicación

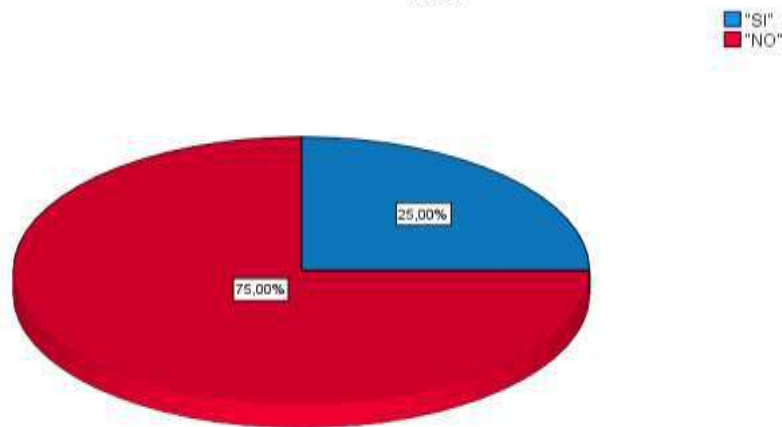
2-¿ Tiene conocimiento y manejo de plataformas de comunicación como: Google Meet, Zoom ,Classrrom u otro ?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"SI"	10	25,0	25,0	25,0
	"NO"	30	75,0	75,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura N° 2

Plataformas de comunicación

2-¿ Tiene conocimiento y manejo de plataformas de comunicación como: Google Meet, Zoom, Classroom u otro?

**Interpretación:**

- El 25 % de encuestado Si tiene conocimiento y manejo de las plataformas de comunicación como : Google Meet, Zoom , Classroom u otro.
- El 75 % de encuestado No tiene conocimiento y manejo de las plataformas de comunicación como: Google Meet, Zoom , Classroom u otro.

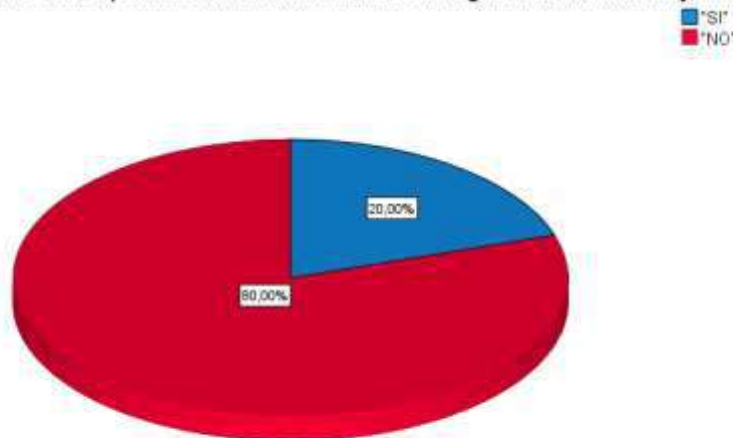
.Tabla N° 3
Capacitación en tecnologías de la comunicación

3.- ¿Ha sido Ud. capacitado en el dominio de las Tecnologías de la información y comunicación (Tics)?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"SI"	8	20,0	20,0	20,0
	"NO"	32	80,0	80,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura N° 3
Capacitación en tecnologías de la comunicación

3.- ¿Ha sido Ud. capacitado en el dominio de las Tecnologías de la información y comunicación (Tics)?



Interpretación:

- El 20% de encuestados Si ha sido capacitado en el dominio de las Tecnologías de la información y comunicación (Tic).
- El 80% de encuestados No ha sido capacitado en el dominio de las Tecnologías de la información y comunicación (Tic).

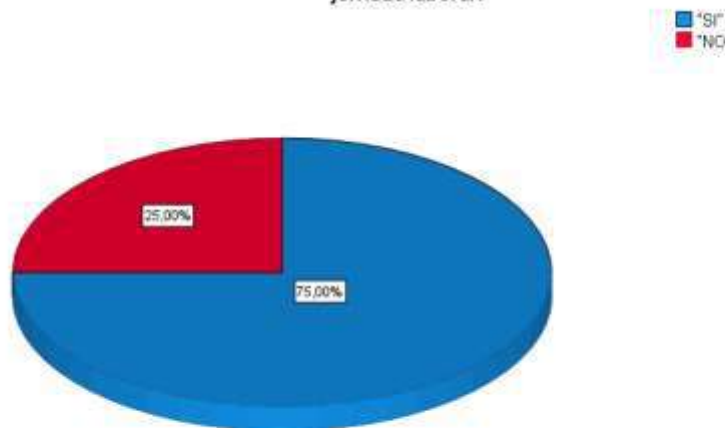
Tabla N °4
Coordinaciones fuera del horario

4.¿Las actividades de coordinacio fuera del horario establecido por su régimen de trabajo influye en la jornada laboral ?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"SI"	30	75,0	75,0	75,0
	"NO"	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura N° 4
Coordinaciones fuera del horario

4- ¿Las actividades de coordinación fuera del horario establecido por su régimen de trabajo influye en la jornada laboral?



Interpretacion :

- El 75% de los encuestados Si considera que las actividaes de coordinacion fuera del horario establecido por su regimen de trabajo influyen en la jornada laboral .
- El 25 % de los encuestados No considera que las actividades de coordinación fuera del horario establecido por su régimen de trabajo influye en la jornada laboral.

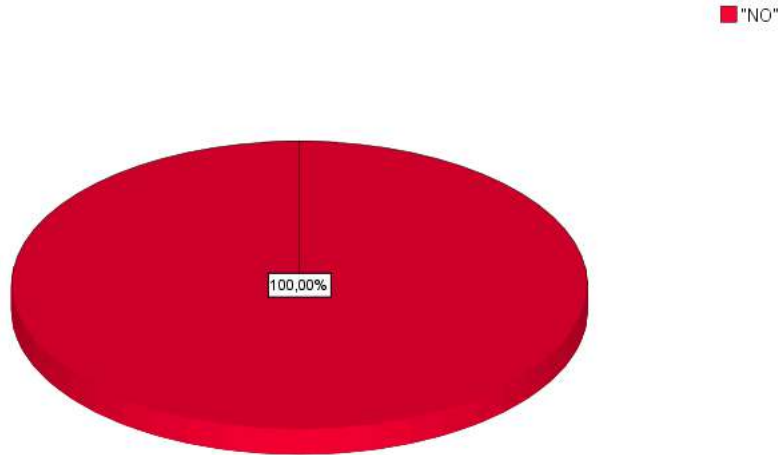
Tabla N° 5
Ambiente de Trabajo

5.- ¿La Ugel o Instituciones Educativas le brinda un ambiente adecuado y de seguridad para realizar el trabajo remoto?

Válido	"NO"	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		40	100,0	100,0	100,0

Figura N° 5
Ambiente de Trabajo

5.- ¿La Ugel o Institución Educativa le brinda un ambiente adecuado y de seguridad para realizar el trabajo remoto?



Interpretación:

- El 100 % de encuestados considera que la Ugel o Institución Educativa No le brinda un ambiente adecuado y de seguridad para realizar el trabajo remoto.

Tabla N° 6
Reconocimiento de Pago

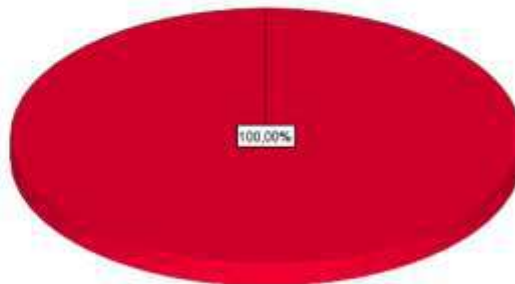
6.- ¿La Ugel le ha reconocido algún bono o remuneración mensual por concepto de servicio de internet y uso de equipos digitales tales como: celulares, laptop, tablets o computadoras para la realización del trabajo remoto?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido "NO"	40	100,0	100,0	100,0

Figura Nª 6
Reconocimiento de Pago

6.- ¿La Ugel le ha reconocido algún bono o remuneración mensual por concepto de servicio de internet y uso de equipos digitales tales como: celulares, laptop, tablets o computadoras para la realización del trabajo remoto?

■ "NO"



Interpretación:

- El 100 % de encuestados considera No haber recibido algún bono o remuneración mensual por concepto de servicio de internet y uso de equipos digitales tales como: celulares, laptop, tablets o computadoras para la realización del trabajo remoto.

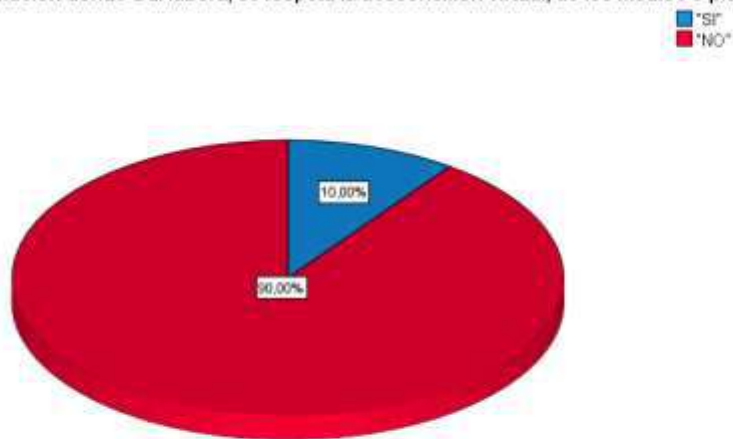
Tabla N° 7
Desconexión Virtual

7¿La Institución donde Ud. labora, se respeta la desconexión virtual, de los medios o plataformas virtuales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido "SI"	4	10,0	10,0	10,0
Válido "NO"	36	90,0	90,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Figura Nª 7
Desconexión Virtual

7¿La Institución donde Ud. labora, se respeta la desconexión virtual, de los medios o plataformas virtuales?



Interpretación:

- El 10 % de encuestados sostiene que la institución donde labora Si respeta la desconexión virtual, de los medios o plataformas virtuales.
- El 90% de encuestados sostiene que la institución donde labora NO respeta la desconexión virtual, de los medios o plataformas virtuales.

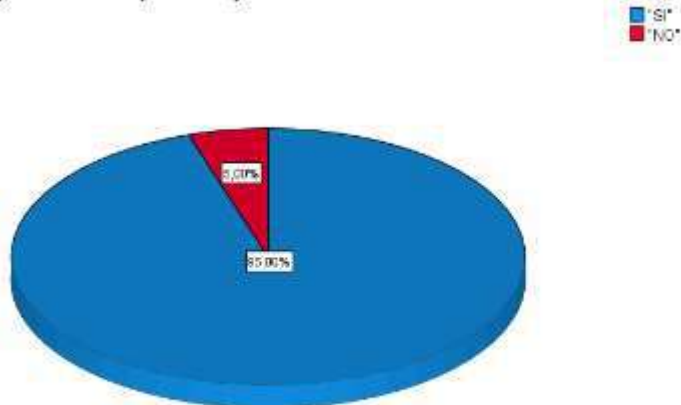
Tabla N° 8
Trabajo remoto y derecho laboral

8 .-¿Considera Ud. que el trabajo remoto vulnera el derecho laboral en su institución educativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"SI"	38	95,0	95,0	95,0
	"NO"	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura N°08
Trabajo remoto y derecho laboral

8 .-¿Considera Ud. que el trabajo remoto vulnera el derecho laboral en su institución educativa?



Interpretación

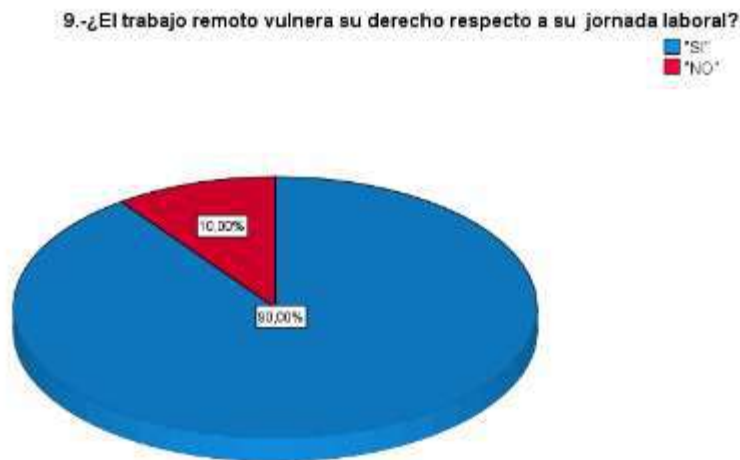
- El 95% de encuestados considera que el trabajo remoto si vulnera el derecho laboral en su institución educativa.
- El 5% de encuestados considera que el trabajo remoto no vulnera el derecho laboral en su institución educativa.

Tabla N° 09
Jornada Laboral Docente

9.- ¿El trabajo remoto vulnera su derecho respecto a su jornada laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"SI"	36	90,0	90,0	90,0
	"NO"	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura N°09
Jornada Laboral Docente



Interpretación:

- El 90 % de encuestados sostiene que el trabajo remoto Si vulnera su derecho respecto a la jornada laboral.
- El 10 % de encuestados sostiene que el trabajo remoto No vulnera su derecho respecto a la jornada laboral.

Tabla N° 10

Derecho a la Remuneración

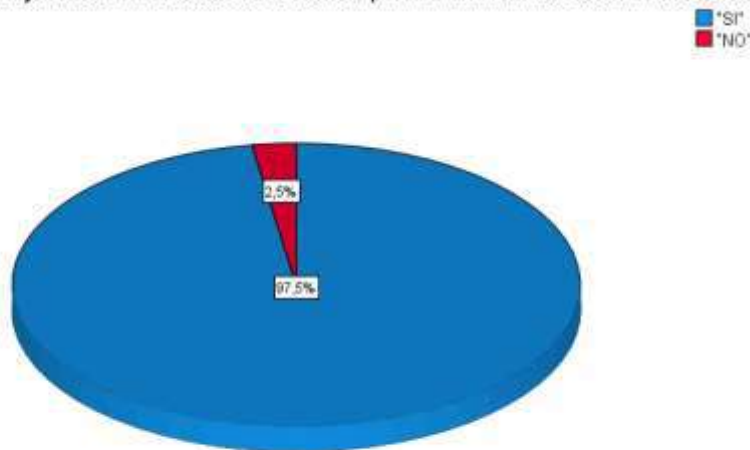
10.- ¿El trabajo remoto ha afectado su derecho a percibir una remuneración de acuerdo a su regimen laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"SI"	39	97,5	97,5	97,5
	"NO"	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura Nª 10

Derecho a la Remuneración

10.- ¿El trabajo remoto ha afectado su derecho a percibir una remuneración de acuerdo a su regimen laboral?

**Interpretación:**

- El 97,5 % de encuestados sostiene que el trabajo remoto, Si ha afectado su derecho a percibir una remuneración de acuerdo a su régimen laboral.
- El 2,5 % de encuestados sostiene que el trabajo remoto, No ha afectado su derecho a percibir una remuneración de acuerdo a su régimen laboral.

5.2. Contrastación de las Hipótesis

Para determinar la relación de las variables se procederá a establecer los parámetros estadísticos correspondientes, en ese sentido el nivel de significancia es 95.0% (0.95) y el nivel de significancia es 5.0% (0.05) para los procesos estadísticos de este estudio.

Se ha utilizado el coeficiente de relación de Spearman, cuyos niveles de rango es el siguiente:

Tabla N° 11
Rango de Coeficiente Rho Spearman

Regla de Interpretación del Coeficiente Rho Spearman	
Rho	
0	Relación Nula
± 0,000. - 0.019.	Relación muy Baja
± 0,200 - 0.39...	Relación Baja
± 0,400 - 0.59....	Relación Moderada
± 0,600 - 0.79...	Relación Alta
± 0,800 - 0.99...	Relación Muy Alta
±1	Relación Perfecta
La Relación puede ser Directa (+) o Inversa (-)	
Fuente: Mayorga, LA (2022) “Manual de Metodología de la Investigación.”	

5.2.1. Contrastación de Hipótesis General.

Ha = El trabajo remoto vulnera el derecho laboral en los docentes del nivel secundaria de la institución educativa Jorge Basadre en los Olivos 2021-2022.

Hi = El trabajo remoto vulneraría el derecho laboral en los docentes del nivel secundaria de la institución educativa Jorge Basadre en los Olivos 2021-2022.

Ho = El trabajo remoto No vulnera el derecho laboral en los docentes del nivel secundaria de la institución educativa Jorge Basadre en los Olivos, 2021-2022.

Se aplicó la prueba de correlación, para determinar si la correlación entre las variables es significativa., como lo demuestra el siguiente cuadro:

Tabla N° 12
Correlación para Hipótesis General

			Correlación	
			1.-Trabajo remoto	8 .-Derecho Laboral
Rho de Spearman	1.-Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	8 .-Derecho Laboral	Coeficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Interpretación:

De acuerdo al baremo de estimación utilizado, el coeficiente de correlación es 0,688, existe una correlación positiva (+) alta entre las variables; Así vemos , el p-valor de (.000) menos que 0,05, indica que si existe relación entre las variables, de acuerdo a ello debemos descartar la hipótesis general Nula y aceptar la hipótesis general alterna, por ende, podemos sostener que existe una relación significativa de las variables: “El trabajo remoto” y “el derecho laboral de los docentes”.

5.2.2. Contratación de Hipótesis Especifica 1.

Ha =El trabajo remoto vulnera el derecho laboral en la jornada laboral en los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Jorge Basadre en los Olivos, 2021-2022.

Hi = El trabajo remoto vulneraría el derecho laboral en la jornada laboral en los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Jorge Basadre en los Olivos, 2021-2022.

Ho = El trabajo remoto No vulnera el derecho laboral en la jornada laboral en los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Jorge Basadre en los Olivos, 2021-2022.”

Tabla N° 13
Correlación de Hipótesis Especifica 1

			Correlación	
			1.-Trabajo remoto	9.-Jornada laboral
Rho de Spearman	1.-Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,444**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	40	40
	9.-Jornada laboral	Coeficiente de correlación	,444**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	40	40

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

Interpretación:

De acuerdo al baremo de estimación de Rho de Spearman el coeficiente de correlación es 0,444, se evidencia una correlación moderada positiva en las variables; Además, el p-valor es (.004), menor que 0,05, indica que si existe relación entre las variables de acuerdo a ello debemos descartar la hipótesis específica 1 Nula y aceptar la hipótesis específica 1 Alterna, por ende, podemos concluir que existe una relación significativa entre la variable: “El trabajo remoto” y la dimensión: “el derecho a la jornada laboral de los docentes”.

5.2.3. Contratación de Hipótesis Especifica 2.

Ha = El trabajo remoto vulnera el derecho laboral en la remuneración en los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Jorge Basadre en los Olivos, 2021-2022.

Hi = El trabajo remoto vulneraría el derecho laboral en la remuneración en los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Jorge Basadre en los Olivos, 2021-2022.

Ho = El trabajo remoto No vulnera el derecho laboral en la remuneración en los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Jorge Basadre en los Olivos, 2021-2022.

Tabla N° 14
Correlación de Hipótesis Específica 2

			Correlación	
			1.-Trabajo remoto	10.- Remuneración docente
Rho de Spearman	1.-Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,480**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	40	40
	10.-Remuneración docente	Coeficiente de correlación	,480**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	40	40

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

Interpretación:

De acuerdo al baremo de estimación de Rho de Spearman el coeficiente de correlación es 0,480, existe una correlación positiva moderada entre las variables; Además, el p-valor es (.002) menor que 0,05, indica que si existe relación entre las variables de acuerdo a ello debemos descartar la hipótesis específica 2 nula y aceptar la hipótesis específica 2 alterna, por ende, podemos concluir que existe una relación significativa entre las variables: “El trabajo remoto” y la dimensión: “el derecho laboral en la remuneración de los docentes”.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En relación a los resultados obtenidos previa aplicación del instrumento de investigación, el tratamiento estadístico correspondiente, el estudio de las diversas bases teóricas y antecedentes de investigación, se presenta a continuación la discusión y análisis de resultados:

El objetivo general de la investigación era analizar la medida en que el trabajo remoto vulnera los derechos laborales de los docentes. El 95 % de los encuestados consideró que sí existe vulneración. Este resultado respalda la hipótesis general de la investigación, que también planteaba que el trabajo remoto vulnera los derechos laborales de los docentes en la Institución Educativa Jorge Basadre. En base a ello, Canessa (2012), sostiene que la inclusión de los derechos laborales en la Declaración Universal de Derechos Humanos tuvo un gran impacto en el derecho internacional. Los derechos laborales siempre han formado una parte esencial de los derechos humanos, y su inclusión en la Declaración reitera su condición de derechos fundamentales. Al respecto, Vásquez (2022) afirma que los derechos humanos laborales no pueden ser afectados por ninguna tendencia ideológica, política laboral u otro motivo que vaya en contra de la dignidad de la persona. Estos derechos deben entenderse como trabajo decente y digno. El Estado debe respetar e instaurar políticas públicas justas que respeten y restablezcan la dignidad del docente peruano, y reafirmen de esta manera, sus derechos laborales.

De acuerdo al Ítem N° 1 y su relación con el Item N° 5, observamos que al haber un resultado de un 100% de los docentes que realizan el trabajo remoto, La autoridad de gestión local y las demás autoridades del sector educación no les ha brindado un ambiente adecuado y de seguridad para realizar el trabajo remoto y no se implementó un plan de contingencia acorde a la exigencia requerida para garantizar el desarrollo de la actividades propias del docente. En opinión de Neffa (2019) un empleado que disfruta de condiciones laborales, adecuadas fortalece su conexión con los valores de la organización, incrementando su motivación y productividad. En contraste, si las condiciones laborales son poco eficientes, no solo se van a perjudicar estos aspectos, sino también la salud del trabajador, generando un costo social significativo. Así mismo los resultados obtenidos de la

presente investigación tienen concordancia con la investigación Según, Ferrero (2019) manifiesta que los empleados en el Teletrabajo requieren de equipos de cómputo e internet y otras herramientas ya que no son proporcionados por la empresa contratista. En conclusión podemos expresar que las autoridades de gestión local y regional en materia de educación y el ministerio de educación no han brindado las facilidades y condiciones adecuadas para la realización de esta forma de trabajo en la cual se dan vacíos que deben ser implementados y mejorados.

En el análisis del Item N° 2, luego de procesar los resultados obtenidos a la pregunta que si tenían conocimientos y manejo de las plataformas de comunicación como: Google meet, WhatsApp, Zoom, Clasroom u otro, se obtuvo como resultado que un 75% de los docentes no tenían conocimiento y manejo de ello, mientras que un 25% si conocían de manera básica el manejo de estas herramientas digitales. Por otro lado, en el Item N°3, a la pregunta que, si habían sido capacitados en el manejo y dominio de las tecnologías de la información y comunicación (Tics) un 80% de los encuestados manifestaba que no habían sido capacitados en este tema, mientras que un 20% si habían sido capacitados de manera básica en el manejo tecnologías adecuadas para el manejo de información y comunicación. De acuerdo a Montoya (2019), la formación y capacitación docente requiere de infraestructura adecuada y personal calificado para crear un ambiente efectivo para la mejora continua, contribuyendo así a la modernización de los métodos adecuados a su labor.

A partir de los resultados obtenidos planteado en el objetivo específico 1 que refiere: Analizar en qué medida al trabajo remoto vulnera el derecho a la jornada laboral, encontramos que un 90% de los encuestados considera que si hubo vulneración de derecho al no respetarse la jornada laboral. Respecto a ello, Según la Ley general de Educación del Profesorado N° 24029 y su modificatoria Ley N° 25212 en el artículo 68° señala lo siguiente: *“Para los casos que, por razones de nivel educativo, modalidad, especialidad o disponibilidad de horas en los centros educativos, el trabajo del profesor se extiende más allá de la jornada laboral, se paga por cada hora adicional el 1/24 ava de la remuneración de 24 horas pedagógicas de cada nivel de la carrera magisterial hasta 30 horas pedagógicas”*.

En comparación con el estudio de Alvarez y Araujo (2020), referido a la jornada laboral, se planteó la siguiente pregunta que: ¿Considera que su tiempo diario en el teletrabajo o trabajo remoto es mayor respecto al trabajo presencial? un 40% de los encuestados considera que siempre, un 20% frecuentemente, 20% ocasionalmente; este resultado evidencia que no hubo un respeto por la jornada laboral de los trabajadores, evidenciándose de esta manera la similitud con los resultados de nuestro trabajo de investigación.

Con respecto a lo planteado en el Item N° 7, en relación a jornada laboral, las coordinaciones realizadas fuera de horario de trabajo en la institución educativa como horas colegiadas de los docentes y autoridades encontramos un 75% que si lo considera y un 25 % no lo considera. Tal como expresa Ordóñez y Saltos (2018), En las y los docentes, se invierte una cantidad excesiva de tiempo en el trabajo virtual, incluso fuera de la jornada laboral pactada contractualmente por la normatividad vigente. Las exigencias laborales provocan menos descanso, menos tiempo para planificar las lecciones y, por tanto, un deterioro de la calidad de la educación. Así mismo los resultados obtenidos tienen concordancia con las investigaciones de Peñafiel (2020) donde las clases virtuales se realizaban más de las 8 horas no solo en la elaboración de las clases, sumándose a ello: atención a los padres de familia, coordinación y reuniones virtuales entre docentes y directivos, afectando su descanso fuera de la jornada laboral. En conclusión las coordinaciones realizadas fuera del horario establecido si afectan la calidad educativa.

Sobre el derecho del docente a la desconexión virtual, de los medios o plataformas virtuales, luego de aplicar el cuestionario un 90% de los encuestados respondieron que en la mencionada institución educativa no se respetó ese derecho. Según Damiá (2017), El texto original habla de que la desconexión digital permitirá construir un trabajo por cumplimiento de metas y no por el tiempo dedicado. Esto significa que los trabajadores podrán centrarse en terminar sus tareas, sin tener que preocuparse por estar disponibles todo el tiempo. Esto puede ayudar a reducir el estrés y la ansiedad, lo que puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral. En esa línea de análisis, en el estudio realizado por Del Águila y Guillermo

(2019), se evidencia que la mayoría de personas encuestadas se han habituado al uso del WhatsApp, correo electrónico o cualquier otro medio de comunicación virtual para relacionarse con su jefe, recibiendo indicaciones sobre la labor que desempeñan, dándose esta interacción fuera de la jornada habitual de trabajo, pues la regulación en lo que respecta al derecho a la desconexión virtual es insuficiente y ambigua; lo cual se asemeja a la realidad en el ámbito educativo. Así mismo, en el estudio de Acosta y Araujo (2020), un 80% de los encuestados consideraron que, los empleadores, en la modalidad del teletrabajo no les permitieron el derecho a la desconexión virtual.

En lo que respecta al objetivo específico 2, donde se menciona: Determinar en qué medida el trabajo remoto vulnera el derecho laboral en la remuneración de los docentes, se obtuvo que un 97,5% de los docentes encuestados han sido afectados en el derecho a percibir una remuneración. Según lo que establece textualmente nuestro ordenamiento jurídico vigente en su Artículo 24° “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador”. En efecto, de acuerdo al párrafo precedente una de las obligaciones fundamentales del empleador sea del sector público, privado o mixto es cumplir con la remuneración del trabajador y que este debe garantizar el bienestar personal y familiar. En esa línea, Carvajal (2022) sostiene en su estudio al aplicar su instrumento de investigación, que un 94% de los encuestados considera que a falta de una regulación adecuada el trabajo remoto o teletrabajo afecta el derecho a una remuneración justa; dicho resultado, se aproxima en grado sumo a los resultados obtenidos en nuestra investigación.

De acuerdo análisis de estudio realizado, en el Item N° 6, referido al reconocimiento de pago a la pregunta: si la autoridad local del sector le ha reconocido algún bono o remuneración mensual por concepto de servicio de internet y uso de equipos digitales tales como: celulares, laptop, tablets o computadoras para la realización del trabajo remoto, un 100 % de los encuestados contestaron que no hubo ningún reconocimiento remunerativo. Según lo señalado

por Azuela (2012): respecto al reconocimiento de pago señala que el trabajador posee libertad de laborar para aspirar a la percepción de un estipendio justo o decoroso que corresponda a la calidad y validez de los servicios desempeñados por este.

En el estudio de Acosta y Araujo (2020), se evidencia en un 100% de los encuestados afirmaron que en su Centro Laboral el empleador, no les ha compensado económicamente por concepto de uso de las herramientas telemáticas necesarias para el trabajo remoto. En este resultado se evidencia una similitud a los resultados obtenidos en nuestro trabajo, puesto que no había existido un fondo de dinero que pudiera cubrir el uso de herramientas digitales, ni tampoco, por el costo del servicio del internet.

Con respecto a las horas extras no remuneradas, el investigador, Ulloa (2019), sostiene que las ocho horas laborales se constituye como el tiempo de trabajo previsto y reconocido en la normatividad, asimismo, como un elemento esencial del contrato laboral y un derecho fundamental reconocido a nivel nacional e internacional (p.184). Según Távara y Carvajal(2022), manifiestan las diversas problemáticas en la que ven vulnerados sus derechos los trabajadores al desempeñar actividades más de 8 horas diarias incluidos los sábados, y que se ven afectados al no ser reconocidos con una remuneración justa, con el trabajo remoto se ha vulnerado su derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, ya que sostienen que han laborado más tiempo que en la modalidad presencial y no se les ha reconocido el pago de horas extras, así como no se ha definido el tema del descanso y su derecho a la desconexión digital de trabajo, sumado a ello, no se les ha compensado económicamente el uso de herramientas telemáticas de su propiedad siendo estas autofinanciadas por el propio trabajador para así realizar su trabajo, cuestión esta, que contrasta en la actividad docente.

CONCLUSIONES

1. **Primera** : De acuerdo a los antecedentes de estudio, las bases teóricas pertinentes y la metodología aplicada, se concluye que existe un 95% de docentes que han considerado un grado de relación alto, entre el trabajo remoto y la vulneración del derecho laboral en los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Jorge Basadre en los Olivos, 2021-2022.
2. **Segunda** : El trabajo remoto vulneró en un 90 % el derecho, en la jornada laboral de los docentes en el nivel secundaria de la institución educativa Jorge Basadre en los Olivos – 2021-2022; La vulneración de la jornada laboral en la entidad estatal, se ha dado, por la falta de regulación y respeto a la desconexión digital y el descanso como derechos fundamentales; además, ante la coyuntura, la falta de capacidad de respuestas de los entes jerárquicos del sector.
3. **Tercera** : El trabajo remoto vulneró en un 97.5 % el derecho laboral de los docentes, en lo que concierne, al derecho a la remuneración justa por prestación de servicio en la modalidad remota. Según el régimen establecido, no se reconoce el pago de remuneraciones por las horas extras, el no registro en planilla, no se les reconoce el trabajo virtual de coordinación a padres y entre docentes; y no se cuentan con una adecuada seguridad jurídica de sus derechos laborales.
4. **Cuarta** : No se ha implementado un programa eficiente de capacitación en Tecnologías de la información (TIC) de parte del Ministerio de Educación, pues de lo observado en el estudio de investigación, en la institución educativa un 80% de docentes ha aprendido empíricamente su uso.
5. **Quinta** : Se ha observado que los servicios de internet y uso de herramientas digitales son autofinanciadas por los docentes, no habiendo un reconocimiento remunerativo por tales gastos.

RECOMENDACIONES

1. **Primera** :En relación a lo que establece el artículo 27° de la Ley General de Educación, donde se refiere a la educación a distancia como un sistema educativo que no requiere la presencia física simultánea de estudiantes y profesores. Esta modalidad se caracteriza por la interacción entre los participantes, ya sea en tiempo real o diferido, mediante el uso de tecnologías que fomentan el aprendizaje autónomo. Debe considerar, además, que el Estado debe brindar los recursos y condiciones adecuadas para el trabajo remoto en las entidades educativas; y a los docentes, su remuneración respectiva por su trabajo.

- 2.- **Segunda** :Incluir en la Ley de Carrera Pública Ley N° 29944, con respecto al **Artículo 139°** jornada de trabajo del profesor en el dictado de clases con aula a cargo”, que corresponden a 30 horas pedagógicas semanales, también debe ser sujeto a pago, las horas extras de labor pedagógica o de coordinación, sea estas realizadas de manera presencial, semi presencial o modalidad remota, deben ser remuneradas; además de ello, en este último caso el Estado a través de sus órganos e instituciones del sector: Ministerio de Educación, Dirección Regional de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local, deben proveer de las herramientas digitales y acceso al servicio de internet a los docentes y en la medida que se pueda a los estudiantes.

- 3.- **Tercera** :Incluir en la Ley de Carrera Pública Magisterial Ley N° 29944 , el pago por el uso de servicios de internet y el uso de herramientas digitales ya que son autofinanciadas por el docente .

- 4.- **Cuarta** : Es posible aplicar el trabajo remoto en el sector público , sobre todo en el ámbito de la educación, pero antes de ello, de debe corregir los vacíos legales, clarificar y explicitar sus alcances, porque el trabajo remoto de acuerdo las últimas leyes emitidas en el congreso no tiene aún reglamentación precisa en el ámbito educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J. & Araujo, C. (2020). *El trabajo a distancia afecta el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, Abril a Setiembre del 2020*, Universidad Científica del Perú. Recuperado de: <https://n9.cl/t7vxh>
- Aranzamendi, L. (2010). Investigación Jurídica. *Diseño Del Proyecto De Investigación Y Redacción De La Tesis*. Editorial Grijley. Recuperado de: <https://n9.cl/vri8m>
- Belloch, O. (s/f). *Las tecnologías de la información y comunicación (T.I.C.)*, p.5. Recuperado de: <https://n9.cl/lv3wn>
- Bottos, A. (2019). “*teletrabajo: descripción y análisis de su presente y sugerencias para una normativa*”, Universidad Nacional de tres de febrero. Recuperado de: <https://n9.cl/vdxs8>
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la investigación*. Tercera edición. Bogota-Colombia: Pearson Educación. <https://goo.su/LfxSIJ>
- Canessa, M. (2012). *Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional*, Revista Latinoamericana de Derechos Humanos (pág.116 – 117). Recuperado de: <https://n9.cl/t5p0j>
- Cerna, C. (2017) *Consecuencias jurídicas de la Ley N° 30036 - Ley que regula el teletrabajo*, Universidad Nacional de Cajamarca – Cajamarca. Recuperado de: <https://n9.cl/8496z>
- Clement, J. (2019). *WhatsApp - statistics & facts*. En Statista. Recuperado de: <https://n9.cl/6pch2>
- Congreso de la Republica. (2013). *LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO N° 30036*. Recuperado de: <https://n9.cl/yhhbw>
- Declaración Universal de derechos Humanos. (2018). Recuperado de:

<https://n9.cl/o2t5>

Diario El Peruano. (2020). *Decreto Supremo N° 008-2020-SA que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19*, EDITORIALES S.A. – EDITORA PERÚ. Recuperado de: <https://n9.cl/fvpm1>

Diario El Peruano. (2020). *Decreto Supremo N° 044-2020-PCM que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19*, EDITORIALES S.A. – EDITORA PERÚ. Recuperado de: <https://n9.cl/2ktn7>

Diario El Peruano. (2020). *Decreto De Urgencia N° 026-2020 Que Establece Diversas Medidas Excepcionales Y Temporales Para Prevenir La Propagación Del Coronavirus (Covid-19) En El Territorio Nacional*, Editoriales S.A. – Editora Perú. Recuperado de: <https://n9.cl/54hn>

Del Águila Linares, Mónica. (2019). La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N°728, Universidad Cesar Vallejo - Callao. Recuperado de: <https://n9.cl/duh5t>

Delgado de la Matta, A. (2020). *El trabajo remoto en el Perú en tiempos del covid-19*, revista iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social, 2(3), 73-84. Recuperado de: <https://n9.cl/2caqs>

Ferrero, E. (2019), *El teletrabajo en la doctrina y jurisprudencia*, de la Universidad Jaime recuperado de: <https://n9.cl/2pvhx>

García, V. (2001). *Derechos Humanos y la Constitución*. Edición grafica Horizonte. Recuperado de: <https://n9.cl/uxvt8t>

Hernández, R. (2018) *Metodología de la investigación*, Interamericana Editores S.A. Recuperado de: <https://n9.cl/2i4>

- Lisandro Rodrigo, Quispe (2019), *La vulneración al derecho de la seguridad y salud en el trabajo por el mal uso de la tecnología fuera de la jornada laboral*, Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://n9.cl/kehgn>
- Marín, A. L. (1992). *Sociología de la empresa*. Madrid: Ibérico Europea de Ediciones. Recuperado de: <https://n9.cl/71yqs0>
- Ministerio de Educación. (s/f). *Guía para el Trabajo Remoto de los docentes*. Recuperado de: <https://n9.cl/in9gi>
- Ministerio de Educación. (2020). *Resolución Viceministerial N° 088-2020-MINEDU*. Recuperado de: <https://n9.cl/h19tn>
- Ministerio de Educación. (2020). *Resolución Viceministerial N° 097-2020-MINEDU*. Recuperado de: <https://n9.cl/tor0y>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. Recuperado de: <https://n9.cl/1kw6>
- Ministerio de Educación. (2020). “*Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19*”, documento normativo. Recuperado de: <https://n9.cl/jhdrc>
- MINEDU. (2020). *Manual práctico para la capacitación en el uso de plataformas virtuales y herramientas tecnológicas*. Recuperado de: <https://n9.cl/sbi6p>
- MINEDU. (2013). *Ley de Reforma Magisterial Ley N° 29944*. Recuperado de: <https://n9.cl/0xluy>
- MINEDU. (2003). *Ley General De Educacion Nro. 28044*. Recuperado de: <https://n9.cl/tvhae>
- MINEDU. (1990). *Reglamento de la Ley del Profesorado N° 24029 y su modificatoria Ley N° 25212*. Recuperado de: <https://n9.cl/qc366>
- Murga, M. (2017). Análisis a la facultad directriz del empleador en la exigencia al

trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, Universidad Cesar Vallejo – Lima. Recuperado de: <https://n9.cl/h86ya>

Neffa JC. ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva [Internet]. Buenos Aires: Hvmanitas-Ceil; 2002. [citado el 5 junio 2019] Disponible en: <https://n9.cl/hxx1z>

Núñez, P. (2006). *Diccionario Jurídico para Menores*. Madrid. Recuperado de: <https://n9.cl/vcr3d>

Palacios, M. (2017). *El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador*, Universidad Andina Simón Bolívar - Ecuador. Recuperado de: <https://n9.cl/iuzvx>

Parédez, N. (2020). *La regulación del trabajo remoto es perfectible y mejorable. Algunas ideas a raíz de sus ventajas y desventajas*. Obtenido del portal jurídico de LP Pasión por el derecho. Recuperado de: <https://n9.cl/ni1gw>

Peñañiel, S. & Sonco, L. (2020). *Análisis jurídico del trabajo remoto y la afectación del tiempo de descanso en docentes de colegios particulares del distrito de Hunter durante el estado de emergencia sanitaria COVID 19, Arequipa 2020*, Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado de: <https://n9.cl/457ss5>

Ochoa M. (2020) *El impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Jornada de Trabajo en el Ecuador*. Universidad de Cuenca-Ecuador. Recuperado: <https://n9.cl/u3vd3>

Ramos, C. (2005). *Como hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento*. Gaceta Jurídica. Tercera Edición revisada aumentada. Recuperado de: <https://n9.cl/c6t4v>

Ramírez, D., & Gonzales, A. (2011). *Modelo de acción docente para el desarrollo de prácticas pedagógicas con medios informáticos y telemáticos en el contexto aula*, Universidad Rovira Virgili, Tarragona. Recuperado de:

<https://n9.cl/h20hx>

Raygada, S. (2014). *Derechos Laborales Constitucionales*.

Rodríguez, B. (2018). *Excepciones a la Jornada de Trabajo: Límites y Alternativas*, Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <https://n9.cl/o38j7>

Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*, En McGraw-Hill Interamericana eBooks (p. 613). Recuperado de: <https://n9.cl/rbnx>

Sánchez, F. (2017). *Revisión Teórica y Análisis Jurídico Laboral*, Universidad de Granada - España. Recuperado de: <https://n9.cl/fj7t7>

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. Recuperado de: <https://n9.cl/4hnbj>

Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. México: El Manual Moderno. Recuperado de: <https://n9.cl/6z83v>

Távora, M. (2019). *El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral un límite al poder de dirección*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo - Perú. Recuperado de: <https://n9.cl/epkww>

Torres, M. (2020). *¿Qué es el Trabajo Remoto Perú y para quienes es Obligatorio?* Recuperado de: <https://n9.cl/cpv0fs>

Vásquez, C. (2020) *Trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 y sus diferencias con el teletrabajo*. *Revista Actualidad Laboral*. Recuperado de: <https://n9.cl/1gys3>

Vásquez C.(2022). El constitucionalismo y los derechos laborales de los docentes peruanos en la educación básica. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 2 (4), 116-134.

ANEXOS

TÍTULO: “El Trabajo Remoto y la Vulneración del Derecho Laboral en los Docentes del Nivel Secundario Jorge Basadre, Olivos 2021-2022”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodológica				
GENERAL	GENERAL	GENERAL						
¿En qué medida el trabajo remoto vulnera el derecho laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Jorge Basadre en Los Olivos durante el periodo 2021-2022?	Analizar en qué medida el trabajo remoto vulnera el derecho laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Jorge Basadre en Los Olivos durante el período 2021-2022.	El trabajo remoto vulnera el derecho laboral, en los docentes del nivel secundario de la institución educativa Jorge Basadre en Los Olivos 2021 - 2022.	Variable N° 1 X = El trabajo remoto <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajo remoto ➤ Conocimiento y manejo de plataformas de comunicación ➤ Capacitación ➤ Coordinación fuera del horario ➤ Ambiente laboral: 	Método de Investigación <ul style="list-style-type: none"> ● Método inductivo /deductivo: porque se va analizar de lo particular a lo general y viceversa. ● Método Analítico Consiste en el estudio de un hecho o fenómeno analizando cada uno de sus partes. ● Método Estadístico Consiste en el analisis de una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos. Tipo de Investigación: Básica: porque contribuye al conocimiento. Nivel de Investigación: descriptiva-correlacional porque se narra los hechos tal y como se encuentra en la realidad. Y se explica cada una de las variables. Diseño de la Investigación: No experimental transversal descriptivo-correlacional , porque no se manipula variables, y se recoge los datos en su solo momento. <div style="text-align: center;"> $\begin{array}{c} M \quad \swarrow \quad O1 \\ \quad \quad r \\ \quad \quad \searrow \quad O2 \end{array}$ </div> M=Muestra O1=Trabajo Remoto O2=Derecho laborales r =Relación Población y muestra Aleatorio al Azar Simple Técnicas e instrumentos: Encuesta/Cuestionario de preguntas/ Población <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">Docentes de educación secundaria.</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">48</td> </tr> <tr> <td>total</td> <td style="text-align: center;">48</td> </tr> </table> Muestra : 40 Procesamiento de datos: se realizará en el SPSS 27.	Docentes de educación secundaria.	48	total	48
Docentes de educación secundaria.	48							
total	48							
ESPECÍFICA	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICAS						
¿En qué medida el trabajo remoto vulnera el derecho laboral en la jornada laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Jorge Basadre en Los Olivos durante el período 2021-2022?	Analizar en qué medida el trabajo remoto vulnera el derecho laboral en la jornada laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Jorge Basadre en Los Olivos durante el período 2021-2022.	El trabajo remoto vulnera el derecho laboral en la jornada laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Jorge Basadre en Los Olivos 2021-2022.	Variable N° 2: Y1 = El derecho laboral: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Desconexión virtual ➤ Horas extras. ➤ Horario de trabajo ➤ Pago o Bonos mensuales ➤ Remuneracion Justa 					
¿En qué medida el trabajo remoto vulnera el derecho laboral en la remuneración en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Jorge Basadre en Los Olivos durante el período 2021-2022?	Determinar en qué medida el trabajo remoto vulnera el derecho laboral en la remuneración en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Jorge Basadre en Los Olivos durante el período 2021-2022.	El trabajo remoto vulnera el derecho laboral en la remuneración en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Jorge Basadre en Los Olivos 2021-2022.						

Matriz de operacionalización de las Variables :

Variable	Concepto	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
<p>Variable N°1:</p> <p>➤ X1= El trabajo remoto</p>	<p>El trabajo remoto podemos definir como la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento y es necesario la utilización de medios tecnológicos, para su realización.</p>	<p>Tecnologías de la Información y comunicación</p> <p>Condiciones físicas y de seguridad</p>	<p>➤ Trabajo remoto</p> <p>➤ Conocimiento y manejo de plataformas de comunicación</p> <p>➤ Capacitación</p> <p>➤ Coordinación fuera del horario</p> <p>➤ Ambiente laboral:</p>	<p>a. SI</p> <p>b. No</p>	<p>Nominal.</p>
<p>Variable N°2:</p> <p>➤ Y 1= El derecho laboral</p>	<p>El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador. Y cuando se transgrede estas normas estamos vulnerando estos derechos.</p>	<p>Jornada laboral</p> <p>Derecho a la Remuneración</p>	<p>➤ Desconexión virtual</p> <p>➤ Horas extras.</p> <p>➤ Horario de trabajo</p> <p>➤ Pago o Bonos mensuales</p> <p>➤ Remuneracion Justa</p>		

Matriz de operacionalización del Instrumento :

Variable	Dimensión	Indicadores	Preguntas	Ítems
Variable N°1: X1 = El trabajo remoto	Tecnologías de la información y comunicación Condiciones físicas y de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajo remoto ➤ Conocimiento y manejo de plataformas de comunicación ➤ Capacitación ➤ Coordinación fuera del horario. ➤ Ambiente laboral: 	1- ¿Realiza Ud. el trabajo remoto? 2.- ¿Tiene conocimiento y manejo de plataformas de comunicación como: Google Meet, Zoom, Classroom u otro? 3.- ¿Ha sido Ud. capacitado en el dominio de las Tecnologías de la información y comunicación (Tics)? 4- ¿Las actividades de coordinación fuera del horario establecido por su régimen de trabajo influye en la jornada laboral? 5.- ¿La Ugel o Instituciones Educativas le brinda a Ud. ¿Un ambiente adecuado y de seguridad para realizar el trabajo remoto? 6.- ¿La Ugel le han reconocido algún bono o remuneración mensual por concepto de servicio de internet y uso de equipos digitales tales como: celulares, laptop, tables o computadoras para la realización del trabajo remoto? 7 ¿La Institución donde Ud. labora, se respeta la desconexión virtual, de los medios o plataformas virtuales? 8.-¿Considera Ud. que el trabajo remoto vulnera el derecho laboral en su institución educativa? 9.- ¿El trabajo remoto vulnera su derecho respecto a su jornada laboral? 10.-¿El trabajo remoto ha afectado su derecho a percibir una remuneración de acuerdo a su régimen laboral?	a. Si b. No
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pago o Bonos mensuales ➤ Desconexión virtual ➤ Horario de trabajo ➤ Horas extras ➤ Remuneración justa 		
Variable N°2: Y1=El derecho laboral	Jornada laboral Derecho a la Remuneración			

Instrumento de investigación y constancia de su aplicación



Instrumento de investigación:

UNIVERSIDAD PERUANA DE LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CUESTIONARIO

Instrucciones: Cuestionario dirigido al personal docente que labora en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann – nivel Secundario, los Olivos, con el objeto de recoger información necesaria respecto a la vulneración del derecho laboral en los docentes del nivel secundaria Jorge Basadre, Olivos -2021-2022”

N°	ITEM	SI	NO
1	¿Realiza Ud. el trabajo remoto?		
2.-	¿Tiene conocimiento y manejo de plataformas de comunicación como: Google Meet, Zoom, Clasroom u otro?		
3.-	¿Ha sido Ud. capacitado en el dominio de las Tecnologías de la información y comunicación (Tics)?		
4.-	.- ¿Las actividades de coordinación fuera del horario establecido por su régimen de trabajo influye en la jornada laboral?		
5.-	¿La Ugel o Instituciones Educativas le brinda a Ud. ¿Un ambiente adecuado y de seguridad para realizar el trabajo remoto?		
6.-	¿La Ugel le han reconocido algún bono o remuneración mensual por concepto de servicio de internet y uso de equipos digitales tales como: celulares, laptop,tables o computadoras para la realización del trabajo remoto?		
7.-	¿La Institución donde Ud. labora, se respeta la desconexión virtual, de los medios o plataformas virtuales?		
8.-	.-¿Considera Ud. que el trabajo remoto vulnera el derecho laboral en su institución educativa?		
9.-	¿El trabajo remoto vulnera su derecho respecto a su jornada laboral?		
10.-	¿ El trabajo remoto ha afectado su derecho a percibir una remuneración de acuerdo a su régimen laboral?		

Validación de expertos respecto al instrumento



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

FILIAL-LIMA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1.- DATOS GENERALES

1.1 Armas Zarate, Fernando.

1.2 Doctor

1.3 Docente universitario

1.4 Título de la Investigación: "El trabajo remoto y la vulneración del derecho laboral, en los docentes del nivel secundario Jorge Basadre, olivos 2021 - 2022"

1.5 Autor del Instrumento: Daniel Luis, Fanola Chacón, Rosa Doris, Morales Landa

1.6 Maestría/Doctorado/Mención: Tesis de Grado - Derecho y Ciencias Políticas

1.7. Nombre del Instrumento: Instrumento de Investigación: instrumento de Investigación.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos - Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					80%	
TOTAL					80%	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17

VALORACIÓN CUALITATIVA: APROPIADO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lima, 19 de abril del 2022

Firma y Posfirma del experto
DNI: 07973758



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

FILIAL-LIMA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Bardales Valladares, Lisetti Vanessa

1.2 Doctora en Derecho

1.3 Docente

1.4 Título de la Investigación: "El trabajo remoto y la vulneración del derecho laboral, en los docentes del nivel secundario Jorge Basadre, olivos 2021 – 2022"

1.5 Autor del Instrumento: Daniel Luis, Fanola Chacón, Rosa Doris, Morales Landa

1.6 Maestría/Doctorado/Mención: Tesis de Grado – Derecho y Ciencias Políticas

1.7 Nombre del Instrumento: Instrumento de Investigación.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					80%	
TOTAL					80%	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17

VALORACIÓN CUALITATIVA: APROPIADO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lima, 19 de abril del 2022

Firma y Posfirma del experto
DNI: 08165584



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

FILIAL-LIMA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Jessica Patricia Hualí Ramos de Afán

1.2 Magister

1.3 Docente universitaria.

1.4 Título de la Investigación: "El trabajo remoto y la vulneración del derecho laboral, en los docentes del nivel secundario Jorge Basadre, olivos 2021 – 2022"

1.5 Autor del Instrumento: Daniel Luis, Fanola Chacón, Rosa Doris, Morales Landa

1.6 Maestría/Doctorado/Mención: Tesis de Grado – Derecho y Ciencias Políticas

1.7 Nombre del Instrumento: Instrumento de Investigación: Instrumento de Investigación.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					80%	
TOTAL					80%	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17

VALORACIÓN CUALITATIVA: APROPIADO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lima, 19 de abril del 2022



Firma y Posfirma del experto

DNI: 42686844

LA DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
1	1	2	1	2	2	1	2	2	1
1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
1	2	2	1	2	2	2	2	2	1

1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
1	2	1	1	2	2	2	2	2	1
1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
1	2	1	1	2	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
1	2	1	1	2	2	2	2	2	1
1	2	1	2	2	2	1	2	2	1

2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
1	1	2	1	2	2	1	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
1	2	2	2	2	2	1	2	2	1
2	2	1	1	2	2	2	2	2	1

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Daniel Luis Fanola Chacón y Rosa Doris Morales Landa, de la Universidad Peruana los Andes. El objetivo de este estudio es Realizar una investigación

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). La aplicación de la encuesta le tomará 50 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los casetes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación

.....

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por:
Daniel Luis Fanola Chacon y Rosa Doris Morales Landa .

He sido informado (a) de que la meta de este estudio es: **Analizar en qué medida el trabajo remoto ha vulnerado los derechos laborales en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Jorge Basadre en Los Olivos durante el período 2021-2022.**

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 40 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio

alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a _____ al teléfono _____.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a _____ al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante

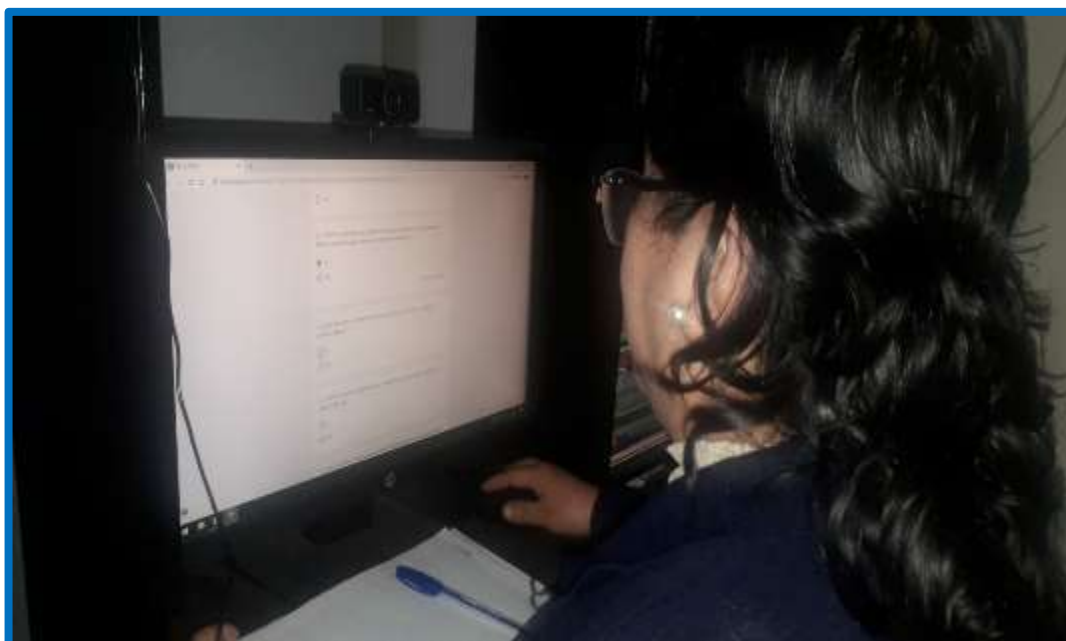
Firma del Participante
Fecha (en letras de imprenta)

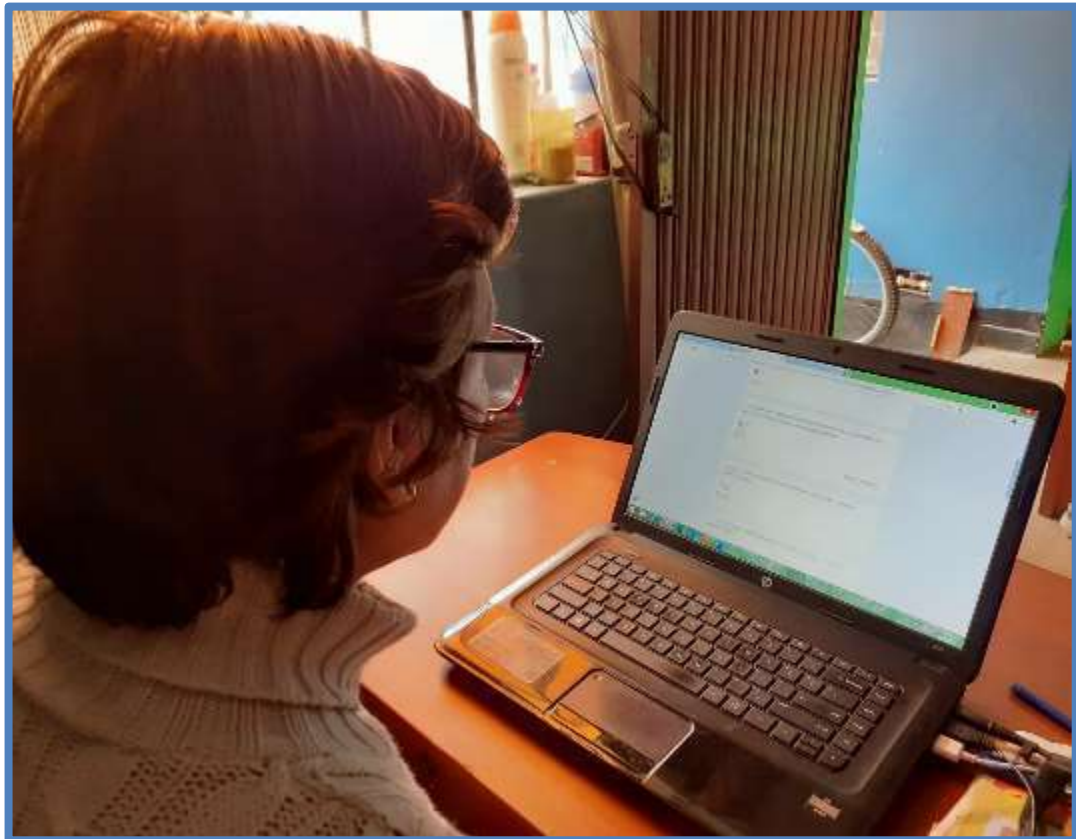
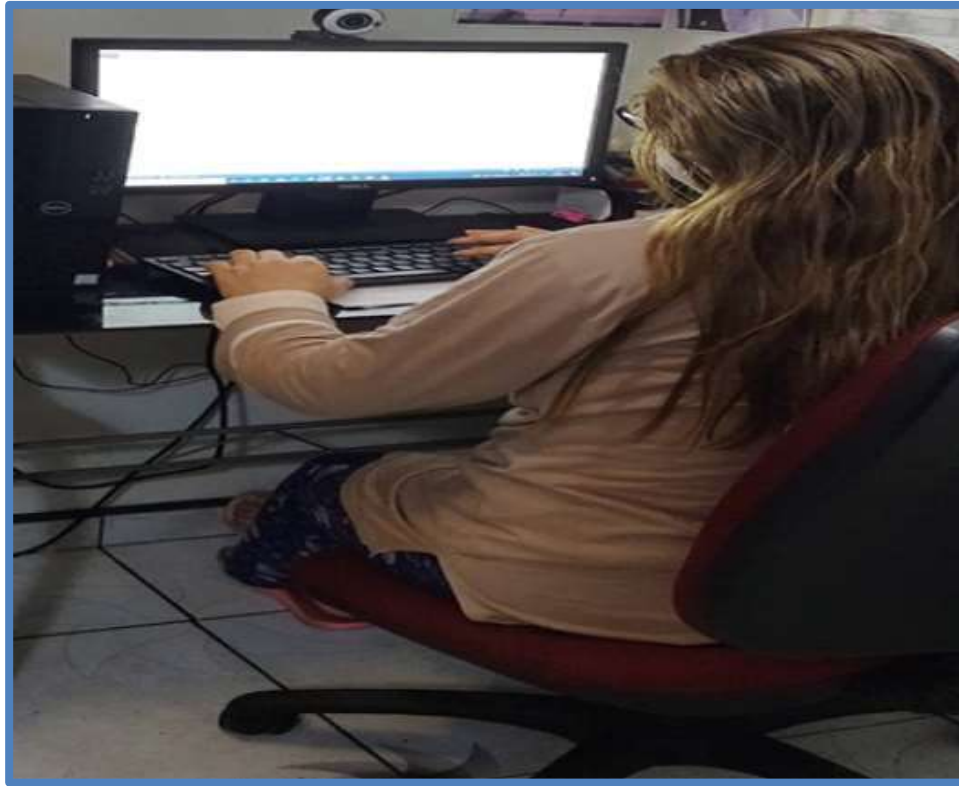
FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

INSTITUCION EDUCATIVA JORGE BASADRE GROWMAN - NIVEL SECUNDARIO LOS OLIVOS



PROFESORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA DESARROLLANDO EL CUESTIONARIO





CONSIDERACIONES ÉTICAS

El presente trabajo de investigación que lleva por título: “EL TRABAJO REMOTO Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO LABORAL, EN LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO JORGE BASADRE, OLIVOS 2021 – 2022” , cuyos autoría pertenece a los Bachilleres: Daniel Luis Fanola Chacon y Rosa Doris Morales Landa, de la facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de la universidad Peruana los Andes, Salvaguarda, en primer lugar, la propiedad intelectual de los autores, respecto a las teorías y conocimientos diversos; Utilizando las citas de manera apropiada y precisando las fuentes bibliográficas en donde se encuentra lo referenciado. De acuerdo a lo que refiere Diaz (2018) “La propiedad intelectual comprende los derechos de autor y propiedad industrial; en este contexto la propiedad intelectual escrita propiamente, esta referida a los derechos de autor, sin embargo, es solo una parte; puesto que abarca el derecho de propiedad de la obra por el autor; lo cual tiene su génesis cuando se materializa. En esta realidad debe existir mecanismos implementados por el Estado peruano que resguarden al autor” (p. 89).

En segundo lugar, se ha mantenido la reserva de la información, al contar con las respectivas autorizaciones por parte de los participantes que fueron los y las docentes de la institución educativa. En tercer lugar, los procedimientos y metodologías propuestas, desarrolladas e implementadas en la presente investigación, constituyen “ De por sí”, “ De hecho” propiedad intelectual, en cuanto a su contextualización y aplicación en la realidad planteada por nuestra autoría en el presente estudio.

Por ultimo, es menester aclarar que nuestro trabajo aporta conocimientos que deben ser abordados por los futuros gestores al analizar una realidad social similar y tengan que elaborar planes de intervención , respetando los exigidos criterios ético y axiológicos.

DECLARACIÓN DE AUTORIA

Yo, Daniel Luis Fanola Chacon, identificado con DNI N° 09984363 Domiciliado en Clle. San Gabriel N° 240, Urb. San Carlos, Comas, Provincia y Departamento de Lima, Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana los Andes , **DECLARO BAJO JURAMENTO** ser el autor de la elaboración del presente trabajo de investigación de título:

“EL TRABAJO REMOTO Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO LABORAL, EN LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO JORGE BASADRE, OLIVOS 2021 – 2022” , En consecuencia asumo las responsabilidades administrativas y/o penales en caso haya incurrido en plagio o consignado datos falsos.

Huancayo, Febrero de 2022



Daniel Luis Fanola Chacon

DNI N° 09984363

DECLARACIÓN DE AUTORIA

Yo, Rosa Doris Morales Landa, identificado con DNI N° 10886407 Domiciliada en Urb. Naranjal, 440 de la ciudad de Lima, Provincia y Departamento de Lima, Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana los Andes , **DECLARO BAJO JURAMENTO** ser la autora de la elaboración del presente trabajo de investigación de título:

“EL TRABAJO REMOTO Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO LABORAL, EN LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO JORGE BASADRE, OLIVOS 2021 – 2022” , En consecuencia asumo las responsabilidades consecuencias administrativas y/o penales en caso haya incurrido en plagio o consignado datos falsos.

Huancayo, Febrero de 2022



Rosa Doris Morales Landa,
DNI N° 10886407