

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



JORNADA ATÍPICA Y LA LIBERTAD LABORAL DE
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS RURALES DEL DISTRITO DE
AYACUCHO PERIODO - 2022

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

TESISTA:

VARGAS QUISPE, DARWIN

ASESOR:

Dr. NÁJAR FARRO, CÉSAR ALFONSO

HUÁNUCO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Lo dedico en primer lugar a mi creador todopoderoso JEHOVÁ.

A mi esposa

A mis padres

A mis hijas: Mariela, Kimberly, Ángela, Belén, Vania,

A Daniel mi hijo

A mis hermanos

A la FENTASE REGIONAL AYACUCHO

AI SITASE PROVINCIAL HUAMANGA

Agradecimiento

A la Universidad “Alas Peruanas” filial Ayacucho, por haberme formado en sus aulas universitarias, y a los docentes por haber contribuido en mi formación profesional.

Al Dr. David QUISPE VARGAS, por su apoyo incondicional y desinteresado.

A la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”, por haberme acogido en su seno. Asimismo, un agradecimiento especial y genuino al Programa de Fortalecimiento de Investigación y a los docentes del programa Dr. César ALFONSO NAJAR FARRO, Dr. Rolando ESPINOZA ZEVALLOS, y al Dr. EDUARDO LAVADO IGLESIAS por sus sabias enseñanzas.

Resumen

Se investigó la relación entre la Jornada Atípica y la Libertad Laboral de Trabajadores Administrativos en Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ayacucho.

Objetivo determinar si existe relación entre la Jornada Atípica y la Libertad Laboral de Trabajadores Administrativos en Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ayacucho.

Método: se realizó un estudio descriptivo correlacional transversal en 70 trabajadores de servicio, se utilizó un instrumento: la cédula de cuestionario.

Resultados: Se determinó que no existe relación entre la Jornada Atípica y el Ejercicio de la Libertad Laboral.

Se concluye que no existe relación entre la Jornada Atípica y la Libertad Laboral de Trabajadores Administrativos en Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ayacucho.

Palabras claves: Jornada Laboral Atípica, Libertad Laboral

Abstract

The relationship between the Atypical Day and the Exercise of Labor Freedom of the Administrative Workers of the Rural Public Educational Institutions of the District of Ayacucho was investigated.

Objective to determine if there is a relationship between the Atypical Labor Day and the Exercise of the Administrative Workers of the Rural Public Educational Institutions of the District of Ayacucho.

Method: a descriptive cross-sectional correlational study was carried out in 70 service workers, an instrument was used: the questionnaire card.

Results: It was determined that there is no relationship between the Atypical Day and the Exercise of Labor Freedom.

It is concluded that there is no relationship between the Atypical Day and Labor Freedom of Administrative Workers in Rural Public Educational Institutions of the District of Ayacucho.

Keywords: Atypical Work Hours, Labor Freedom

INDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract v	
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPÍTULO I.....	10
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	10
1.1 Descripción del problema/ Fundamentación del problema de investigación	10
1.2 Formulación del Problema de investigación general y específicos.....	11
1.3 Formulación del objetivo general y específicos.....	12
1.4 Justificación	12
1.5 Limitaciones	13
1.6 Formulación de hipótesis generales y específicos.....	13
1.7 Variables.....	14
1.8 Definición teórica y operacionalización de variables.....	14
CAPÍTULO II.....	15
MARCO TEÓRICO.....	15
2.1 Antecedentes de la investigación.....	15
2.2 Bases teóricas.....	23
2.3 Bases conceptuales o definición de términos básicos.....	24
2.4 Bases epistemológicas.....	28
2.5 Marco Legal.....	29
2.6 Marco Jurisprudencial.....	30
CAPÍTULO III.....	31
METODOLOGÍA.....	31

	vii
3.1 Ámbito	31
3.2 Población y selección de la muestra	31
3.3 Muestra	31
3.4 Nivel y tipo de estudio	32
3.5 Diseño de investigación	32
3.6 Métodos Técnicas e instrumentos	33
3.7 Validación y confiabilidad del instrumento	35
3.8 Procedimiento	35
3.9 Tabulación y análisis de datos	35
3.10 Consideraciones éticas	36
CAPÍTULO IV	37
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
4.1. ANÁLISIS, INTERPRETACION DE RESULTADOS	37
4.1.1 Análisis descriptivos de las variables: jornada laboral atípica y libertad laboral	37
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	64
4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL	65
4.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICA	66
4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	69
CONCLUSIONES	71
APORTE CIENTÍFICO JURIDICO	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXO I	76
MATRIZ DE CONSISTENCIA	76

Título: JORNADA LABORAL ATÍPICA Y EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD
LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO

PERIODO 2022	viii 76
Anexo II- Instrumento 1	80
Anexo III	83
CONSENTIMIENTO INFORMADO	83

Introducción

La tesis que he denominado “Jornada Atípica y la Libertad Laboral de Trabajadores Administrativos en Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ayacucho” se orienta a buscar la relación que existe entre la jornada laboral atípica y la libertad laboral.

Dentro de ese contexto, la formulación del problema fue redactada de la siguiente forma: “Determinar si existe relación entre la Jornada Atípica y la Libertad Laboral de Trabajadores Administrativos en Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ayacucho-2022”, frente al cual me he planteado objetivos específicos: Indagar sobre el marco normativo laboral respecto a la jornada de trabajo atípico y la libertad de trabajo; analizar jurisprudencia relacionado a la jornada atípica.

En cuanto a la hipótesis se ha propuesto que: “No existe relación entre la Jornada Atípica y la Libertad Laboral de Trabajadores Administrativos en Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ayacucho”.

En el capítulo I, se encuentra la realidad problemática, el problema de investigación, los objetivos y la justificación del trabajo.

En el capítulo II, está referido al Marco Teórico, en la que se encuentra cuestiones referentes a las investigaciones previas sobre jornada laboral atípica, libertad laboral, jornada ordinaria, jornada nocturna, jornada compensatoria.

En el apartado III, está referido al aspecto metodológico, en la que se halla el tipo de investigación, los métodos aplicables, materiales e instrumentos aplicados en la investigación.

El apartado IV, expone los resultados hallados producto de la metodología aplicada, en tanto que cada dato e información fue discutida conforme a las exigencias académicas.

CAPÍTULO I

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema/ Fundamentación del problema de investigación

Siendo el Estado peruano el más grande empleador, tiene a su cargo personal administrativo que laboran en las instituciones educativas rurales del Distrito de Ayacucho jornadas atípicas, sin compensación ni retribución alguna, laboran 24 horas diarias, inclusive permanecen sábados, domingos y feriados. El personal administrativo, además de cumplir con las funciones propias de su cargo, realiza jornadas nocturnas.

Estos hechos fácticos descritos, transgrede el derecho recogido en el artículo 25 primer párrafo de la Carta Magna, el cual establece: que las jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar la jornada ordinaria de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

Por otro lado, los hechos mencionados colisionan con el numeral 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, que establece el derecho a trabajar libremente con sujeción a ley.

A la luz de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) los horarios laborales de los países miembros equivalen, en promedio, a 40 horas semanales. Según este informe la tendencia es que la jornada laboral en el mundo disminuya significativamente a 36 horas semanales.

El Decreto Legislativo N.º 800, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 30 de diciembre de 1995, establece horario de atención y jornada diaria en la Administración Pública, de siete horas cuarenta y cinco minutos de duración de enero a diciembre que regirá de lunes a viernes.

Esta práctica abusiva cometida por los directores de las instituciones educativas públicas rurales es desconocida por la superioridad y lo agravante es que no hay denuncias y si las hay son archivados por falta de pruebas.

Como consecuencia, de esta mala práctica de parte de los directores, el personal de servicio disminuye su rendimiento laboral, decae desmotivado, no se capacita, no aspira a superarse profesionalmente, disminuye significativamente el poder adquisitivo, y debido a la excesiva presión da lugar al estrés laboral, que desencadena en depresión, ansiedad, males estomacales y acrecienta su actitud negativa produciéndose la desintegración familiar por permanecer todo el tiempo en su centro de trabajo.

El Derecho Penal peruano no recoge este tipo de hechos como conductas delictivas, que son aprovechadas por los directores, y al no haber sanción administrativa y una responsabilidad penal, estos hechos permanecerán impunes. Por lo tanto, el Estado no puede admitir estos vejámenes en contra de los más débiles en una relación laboral, que vienen a ser en la presente investigación el personal de servicio de las instituciones educativas públicas rurales del distrito de Ayacucho.

Frente a esta cruda problemática, el objetivo es determinar la relación que existe entre la Jornada Atípica y la Libertad Laboral de Trabajadores Administrativos en Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ayacucho, y al mismo tiempo visibilizar la cruda realidad e incorporar en el Código Penal.

1.2 Formulación del Problema de investigación general y específicos

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre la Jornada Atípica y la Libertad Laboral de Trabajadores Administrativos en Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ayacucho?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Existe relación entre la jornada ordinaria y la libertad laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales?

PE2. ¿Existe relación entre la jornada nocturna y la facultad de laborar por los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas

rurales?

PE3. ¿Existe relación entre la jornada compensatoria y la potestad de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales?

1.3 Formulación del objetivo general y específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la Jornada Atípica y la Libertad Laboral de Trabajadores Administrativos en Instituciones Educativas Públicas Rurales.

1.3.2. Objetivo específico

OE1. Determinar la relación que existe entre la jornada ordinaria y la libertad laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales.

OE2. Determinar la relación que existe entre la jornada nocturna y la facultad de laborar de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales.

OE3. Determinar la relación que existe entre la jornada compensatoria y la potestad de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales.

1.4 Justificación

Practica

En opinión de Carrasco (2006) la justificación no es sino advertir la utilidad y los beneficios que ha de reportar la investigación científica en favor de la sociedad, en el presente caso los beneficiarios son servidores públicos de la Instituciones educativas públicas del régimen laboral 276 y más específicamente personal de servicio de la Región y del país.

Esta investigación es de tipo aplicada debido a la practicidad que envuelve, toda vez que permitirá resolver el problema planteado, en base al aporte científico jurídico planteado.

Social

La presente investigación involucra personas, en el presente caso, son servidores públicos de las instituciones educativas públicas rurales, que laboran horas excesivas y no es compensado por el empleador, creando así un clima laboral hostil que afecta el rendimiento laboral del personal de servicio.

1.5 Limitaciones

La presente investigación no tuvo limitación alguna, debido a que el objeto de estudio está al alcance del investigador y porque hay predisposición de la administración pública en conceder las facilidades para el ingreso a las I.E. así, como en la entrega de expedientes administrativo (reporte de asistencia).

1.6 Formulación de hipótesis generales y específicos

1.6.1 Formulación de hipótesis General

No existe relación entre Jornada Atípica y la Libertad Laboral de Trabajadores Administrativos en Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ayacucho.

1.6.2 Formulación de hipótesis específicos

HE1. No existe relación entre la jornada ordinaria y la libertad laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales del distrito de Ayacucho.

HE2. No existe relación entre la jornada nocturna y la facultad laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales.

HE3. No existe relación entre la jornada compensatoria y la potestad de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales.

1.7 Variables

1.7.1 Variable independiente

Jornada atípica

1.7.2 Variable dependiente

Libertad laboral

1.8 Definición teórica y Operacionalización de variables

MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN		
VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR
Independiente Jornada atípica	Jornada laboral Jornada Acumulativa Jornada compensatoria	Horas acumuladas Control de asistencia Compensación Orden verbal Jornada ordinaria Jornada acumulativa Jornada nocturna Feriados Días laborados Voluntario Obligatoria Temor represalias Perder empleo Sin consentimiento Sin retribución
Variable dependiente Libertad laboral de los trabajadores administrativos de las instituciones educativas públicas rurales.	Libertad de trabajo Facultad auto determinativa Libertad contractual Facultad de laborar	Tiempo libre (ocio) Contrato Laboral Descanso Compensación Informar al superior Libertad Imposición

1.9 Viabilidad de la investigación

La investigación es viable porque cuenta con fuentes primarias accesibles, hay disponibilidad presupuestal para la ejecución del proyecto, además tiene el respaldo de expertos sobre la temática.

CAPÍTULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Bedmar (2022) El derecho penal ante las formas contemporáneas de esclavitud. Resumen: Existe al día de hoy una realidad atroz a la que las personas más necesitadas y vulnerables se enfrentan cada día precisamente por el hecho de serlo. Una realidad que proviene de tiempos remotos y que parecían olvidados con el paso de los años pero que en pleno S.XXI se ha convertido en una forma criminal que convierte a los seres humanos en objetos de comercio y que los despoja de sus derechos humanos más básicos convirtiéndolos en “muertos civiles”. Y es que de eso se aprovechan los nuevos “amos”. Escondidos entre las rendijas del capitalismo económico y de una sociedad globalizada e industrializada que devora a su paso cualquier atisbo de humanidad, estas organizaciones aprovechan la vida de los seres humanos que han quedado olvidados en el avance social con el objetivo de convertirlos en mano de obra barata a base de explotar su fuerza de trabajo hasta reducirlos a desechos sociales. Y es la propia sociedad la que da la espalda a una cruel realidad que se retorna con fuerza desde el pasado, pero por causas, características y objetivos diferentes: la esclavitud.

Las “Formas Contemporáneas de Esclavitud” engloban una serie de comportamientos delictivos que suponen un sometimiento radical y absoluto de la persona destruyendo un compendio de derechos humanos básicos tales como la dignidad, la integridad moral, la vida o la libertad hasta robarles su propia esencia de seres humanos. Tales comportamientos suponen la degradación más extrema del ser humano hasta llegar a cosificarlos y convertirlos en una “res” con la que comerciar. Son las vidas baratas, las caras sin rostro, los muertos sociales.

El Derecho Penal, como herramienta jurídico-punitiva más contundente del Estado, supone un elemento más con el que luchar contra este fenómeno, aunque será necesario un enfoque holístico y multidisciplinar el que permita, si no erradicar, sí alertar y prevenir al imaginario social sobre estos comportamientos para, con el paso del tiempo, encender la luz para poder verle la cara a los nuevos monstruos. Sin embargo, existe una inexplicable laguna en nuestro Código que únicamente incorpora la trata de seres humanos, y de forma tardía y técnicamente deficiente, como delito asimilable a estos comportamientos olvidando por completo el resto de “Formas Contemporáneas de Esclavitud” y dejando sin protección a las víctimas y sin castigo a los autores. Ante este panorama se justifica la reacción del sector académico para poner de manifiesto que el legislador nacional viene incumpliendo de forma taxativa la normativa internacional siendo la prohibición de la esclavitud y sus prácticas similares una norma de ius cogens con efectos erga omnes. Más aún, entre las finalidades del delito de trata de seres humanos se establece la esclavitud y el trabajo forzoso, pero no quedan definidos ni castigados en ninguna otra parte del Código, castigando enérgicamente el delito instrumental que supone un proceso con finalidad de explotación, pero obviando el castigo de la explotación en sí misma.

Estos comportamientos que he definido como “sometimientos extremos” quedan incorporados al término “Formas Contemporáneas de Esclavitud” como concepto aglutinador de conductas criminales que tienen como objetivo la “explotación extrema” del ser humano a través del sometimiento y el control y que se componen del sometimiento a esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzoso y la trata de seres humanos.

Con el objetivo de castigar estas nuevas prácticas esclavistas y solventar la laguna en la que nadan los operadores jurídicos nacionales nos enfrentamos a dotar de contenido típico-positivo cada uno de los términos para convertirlos en tipos delictivos de aplicación actual. Nos enfrentamos a un complejo estudio de Derecho Internacional y de toda la normativa internacional en la que se mencionan estas manifestaciones para acotar y separar cada uno de los conceptos. Desde el entendimiento de la esclavitud del pasado que, en su forma

legal, suponía una práctica habitual hasta el estudio de las formas criminales adoptadas en nuestro presente, se realiza un recorrido por cada uno de los textos que, de una u otra forma, han ido definiendo el contorno del fenómeno de la esclavitud hasta llegar a la definición contenida en la Convención sobre la Esclavitud de 1926.

En definitiva, existe una urgente necesidad de intervenir legislativamente en esta materia por lo que se realiza una propuesta de “lege ferenda” para incorporar un catálogo delictivo propio que incluya los delitos de sometimiento a esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso de mayor a menor afectación del bien jurídico, además del delito de trata de seres humanos con ciertas modificaciones a nivel de técnica legislativa. También se proponen cambios en algunos artículos de otros ámbitos del Código Penal pero que por razones de coherencia normativa y política-criminal se consideran necesarias al estar inmersos en las zonas de afección de estas prácticas. Como paso previo a realizar la propuesta se analiza el delito de trata de seres humanos como único delito existente hasta el momento y sus concursos con los delitos con los que habitualmente confluye además de realizar un análisis de la jurisprudencia del Tribunal Supremo en esta materia.

Antecedentes nacionales

Cueva (2019) Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada a la salud en trabajadores de un hospital público de Lima. Resumen: Se investigó las Condiciones de Trabajo y la Calidad de Vida en trabajadores de un Hospital Público de Lima. Objetivo: Determinar cuáles son las condiciones de trabajo y la calidad de vida relacionada a la salud de los trabajadores de salud de un hospital público de referencia de nivel III-1 de la ciudad de Lima. Material y Métodos: Se realizó un estudio transversal, descriptivo y observacional, en 373 trabajadores, se utilizaron dos instrumentos: el Cuestionario de Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud CENSOPAS-INS y el Cuestionario de Salud de Salazar y Bernabé. Resultados: Las condiciones de trabajo identificadas en este grupo de trabajadores se caracterizan principalmente por exposición a riesgos

psicosociales, biológicos, ergonómicos y químicos. La calidad de vida relacionada a la salud percibida por los trabajadores de salud estudiados es buena.

Rodríguez (2018) La exclusión de la jornada máxima y la jornada ordinaria de trabajo. Resumen: La Tesis que hemos denominado “La exclusión de la jornada máxima y la jornada ordinaria de trabajo”, se orienta a determinar la necesidad de establecer un límite en la jornada laboral para los trabajadores que prestan servicios de intermitencia específicamente a los choferes de vehículo de transporte interprovincial público, ya que dichos trabajadores se encuentran excluidos de la jornada máxima laboral. En este sentido, la formulación de nuestro Problema fue el siguiente: ¿de qué manera el artículo 5° de la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo vulnera la jornada máxima laboral establecida en el artículo 25° de la constitución política del Perú?, frente a lo cual nos planteamos los siguientes objetivos específicos: Investigar sobre el marco normativo laboral peruano referido a la jornada de trabajo, jornada máxima de trabajo y las exclusiones de la jornada de trabajo; Analizar jurisprudencia relacionado a la exclusión de la jornada máxima de trabajo donde están comprendido los choferes de vehículo de transporte público que prestan servicios de intermitencia y determinar si el tiempo de espera de los choferes debería ser considerado como labor efectiva. En cuanto al enunciado de la Hipótesis hemos propuesto lo siguiente: “El artículo 5° de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo vulnera la jornada máxima laboral establecida en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, en la medida que sea interpretado de manera amplia permitiendo tolerar imposiciones de jornadas excesivas, arbitrarias e irrazonables”. En aplicación de los diversos métodos lógicos y jurídicos, entre ellos los métodos de interpretación, deductivo y sintético, se logró determinar un límite en la jornada laboral a vi los choferes de vehículo de transporte interprovincial público, ya que dichos trabajadores se encuentran excluidos de la jornada máxima, es por ello, que es necesario una modificación a la norma (artículo 5 del D.S. 007-2002-TR de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo) referente a los trabajadores que se encuentran excluidos a la jornada máxima, especialmente a los choferes de

vehículo de transporte interprovincial público. Asimismo, en nuestra legislación no existe una ley específica referente a un límite sobre jornada laboral a los choferes de vehículo de transporte interprovincial público, es por ello, que el artículo 5 del D.S. 007-2002- TR de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo podría tolerar jornada excesivas e irrazonables a los trabajadores que prestan servicios de intermitencia, ya que dicha norma los excluye de la jornada máxima. En cuanto a la dispersión temática de nuestro trabajo encontramos en el Capítulo I, la Realidad problemática, el Problema de investigación, los Objetivos y la Justificación del trabajo. En el Capítulo II, presentamos lo relativo al Marco Teórico, donde podemos encontrar cuestiones referidas a las Investigaciones previas, Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, trabajadores excluidos de la jornada máxima, régimen laboral de los trabajadores choferes de transporte público, y la normatividad internacional y el derecho comparado referente a los tiempos de espera de los choferes de transporte público. El Capítulo III está referido a las cuestiones metodológicas, donde encontramos el tipo de investigación, los métodos aplicables, materiales e instrumentos. Finalmente, en la parte final de este trabajo se presentan las Conclusiones, Bibliografía y Anexos.

Choquepuma y Salamanca (2017) Resumen: El presente trabajo de investigación titulado “Condiciones Socioeconómicas y Laborales de los Servidores Públicos de la Oficina de Administración del Gobierno Regional de Arequipa-2016”, es un estudio de tipo descriptivo transversal teniendo como objetivo principal de este trabajo es analizar las condiciones socioeconómicas y laborales de los servidores públicos de la Sede del Área de Administración del Gobierno Regional de Arequipa. Para lograr este objetivo, mediante el uso de la estrategia de investigación cuantitativa, se han analizado los siguientes aspectos: nivel socioeconómico, condiciones de ambiente físico, beneficios sociales, régimen laboral, comunicación laboral, estructura organizativa, jornada laboral y percepciones de los servidores públicos, tomando como base la información recogida en la guía de observación y la encuesta a través del instrumento de cuestionario aplicada a la población objetiva (servidores públicos) y la revisión de diferentes documentos del Gobierno Regional de Arequipa. Los resultados

sobre condiciones socioeconómicas y laborales: en cuanto a la composición familiar, para lo cual, sus integrantes están conformados por tres a cuatro miembros de familia, el ingreso económico que perciben los servidores públicos no son apropiadas ya que no cubre las necesidades básicas de sus familiares. En su mayoría, los servidores públicos tienen un grado de instrucción superior universitario completo, los mismos son procedentes de Arequipa, Puno y Cusco. Con respecto a las condiciones laborales, el ambiente físico de las oficinas de Administración, Contabilidad, Tesorería, Recursos Humanos, logística y Patrimonio, es insuficiente ya que el pasadizo del escritorio a escritorio es muy estrecho, que dificulta el pase del personal para el buen desenvolvimiento de sus actividades dentro de las instalaciones de las oficinas anteriormente mencionadas, la mayoría de servidores cuentan con régimen laboral (contrato 276, Contratación Administrativa de Servicios y por contrato de Locación de Servicios), en cuanto a la jornada laboral, la mayor parte de los servidores públicos trabajan ocho horas diarias, los beneficios sociales que perciben son inadecuados ya que pocos servidores públicos cuentan con gratificaciones por fiestas patrias y navidad, y otros beneficios. Acerca de comunicación laboral, los servidores públicos tienen una buena relación y comunicación vertical y horizontal entre con compañeros y sus jefes. Así mismo, una infraestructura adecuada que les permite comodidades en su centro de trabajo. Y así generar el bienestar social y emocional del servidor público en la actualidad.

Gonzales (2019) con la tesis: La protección a la libertad sindical colectiva en el nivel frente al empleador del dirigente sindical contratado por régimen CAS. RESUMEN El derecho a la libertad sindical ha sido reconocido a nivel nacional e internacional como uno de los derechos fundamentales de los trabajadores, encontrándose reconocido en todas las relaciones laborales a excepción de aquellos casos en los que por razones de seguridad la ley exceptúa su práctica. Por ello, atendiendo a este grado de importancia del derecho de sindicación, la presente investigación se centra en los representantes o dirigentes sindicales al estar encargados de hacer efectivo los alcances del derecho a la libertad sindical, realizando un estudio profundo sobre la protección que se les otorga a dichos trabajadores para el cumplimiento de su mandato, como

contenido esencial de la libertad sindical colectiva en el nivel de protección frente al empleador, específicamente en el régimen laboral especial denominado Contrato Administrativo de Servicios. En ese sentido, se ha realizado a través del análisis de jurisprudencia relativa a la falta de renovación por vencimiento de plazo del contrato administrativo de servicios a dirigentes sindicales, examinando los criterios tomados en cuenta por los juzgadores para emitir su decisión, efectuándose contraste con entrevistas realizadas a especialistas en Derecho Laboral, con la finalidad de conocer su perspectiva respecto al grado de protección a este grupo vulnerable de represalias antisindicales, en la normativa del régimen laboral sujeto al Decreto Legislativo N° 1057, para determinar si esta resulta suficiente o de lo contrario si es necesario una implementación adecuada de protección para los dirigentes sindicales sujetos a Contrato Administrativo de Servicios, de acuerdo a la característica de temporalidad que distingue al régimen laboral en mención. Por tanto, el presente trabajo analiza la incidencia de la falta de renovación de contrato administrativo de servicios a dirigentes sindicales en el nivel de protección frente al empleador del derecho a la libertad sindical, tomándose en cuenta criterios doctrinarios, con el propósito de proponer una protección que se adecua a las características propias del Decreto Legislativo N° 1057.

Antecedentes regionales

Barrios (2018) Incidencia de la jornada atípica en los trabajadores de la actividad minera y su efecto en la declaración PDT, caso Empresa Minera Apumayo SAC – Ayacucho, 2016. Resumen: En el presente trabajo, trataremos sobre la situación general de los trabajadores que se encuentran laborando en condición de obreros en la Empresa Minera Apumayo SAC, bajo Régimen Atípico o Acumulativo, para determinar la incidencia del mismo en el cálculo de sus remuneraciones. Así bien comenzamos por dar un panorama general de ley General de Trabajo, que es de aplicación General para todo tipo de trabajo dentro del territorio Peruano, haciendo énfasis en la manera de calcular las remuneraciones y beneficios sociales. Detallamos a continuación uno a uno

aquellos beneficios laborales adicionales que son propios del Régimen Atípico o Acumulativo Minero, haciendo énfasis en que al tratarse el presente trabajo de investigación sobre la Empresa Minera Apumayo SAC, obviaremos otros sectores empresariales o económicos también sujetos a regímenes atípicos para el análisis del presente trabajo. Tocaremos también la declaración mensual del PDT Plame o planilla electrónica de la Empresa Minera Apumayo SAC respecto de sus trabajadores obreros; comenzando por un resumen de este sistema, innovador en el ámbito local que es una iniciativa del ente recaudador del estado SUNAT, para normalizar o controlar las remuneraciones e ingresos de los trabajadores dependientes, el cual en sí mismo es un tema a mi parecer más rico, que debería ser objeto de un estudio más profundo y análisis exhaustivo, para poder ser aplicado a la gran cantidad de modalidades laborales que exigen los mercados actuales, por esta constante competencia e innovación. Terminamos así con el caso práctico, del cálculo de remuneraciones de una muestra de trabajadores obreros de la Empresa Minera Apumayo SAC quienes serán teóricamente liquidados sus remuneraciones mensuales bajo las condiciones de un Régimen Laboral Atípico o Acumulativo y un Régimen Común para comparar las remuneraciones que percibiría en cada uno de ellos y determinar así cuan beneficiado o perjudicado es el trabajador del Régimen Atípico o Acumulativo Minero, respecto de sus contrapartes.

Según Alfaro y Briceño (2019) en su investigación, desarrolla una institución jurídica laboral que no está siendo bien aplicada por los operadores jurídicos, además, que no está muy desarrollada en nuestra legislación, como son: LAS HORAS EXTRAS EN LA JORNADA ATÍPICA ACUMULATIVA. Así pues, vamos a encontrar que es la jurisprudencia y la doctrina que tratan de dar algunos alcances sobre su correcta aplicación para determinar si existe horas extras en una jornada atípica y su cálculo de las mismas. Así también, en la presente investigación nos planteamos como problemática, el pago de horas extras a un trabajador que labora en una jornada atípica acumulativa 20 x 10 con 12 horas de labor; lo cual nos haría suponer que, si corresponde el pago de horas extras, en la medida que se aplique correctamente el artículo 4° del D.S. N 007-2002-TR; y los artículos 5°, 9° y 20 del D.S. N 008-2002-TR. En ese sentido, en

la presente investigación analizaremos si corresponde el pago de las horas extras en una jornada atípica acumulativa 20 x 10 con 12 horas de labor, asimismo, calcularemos el número de horas extras que corresponde en una jornada atípica acumulativa 20 x 10 con 12 horas de labor; analizaremos si los descansos semanales obligatorios y feriados no laborables forman parte de los descansos compensatorios en la jornada atípica acumulativa, así también, analizaremos la legislación que regula las horas extras en una jornada atípica acumulativa, y finalmente, evaluaremos la necesidad de modificar el artículo 9° del D. S. 008-2002-TR. Finalmente, se concluye que la hipótesis planteada es viable y las recomendaciones benefician a todo operador jurídico en la correcta aplicación de la norma laboral.

2.2 Bases teóricas

La presente investigación tiene base en la teoría DEPENDENCIA RESTRINGIDA, que fue definida por Beltrán (2006), quien señala expresamente que “(...) la jornada abarca el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador dentro del centro de trabajo, sin importar la actividad o inactividad en que se encuentre, debido a que es la actividad o el puesto de trabajo el que demandará una actuación constante del servidor o no (...) de modo que mientras no se produzca el evento que se espera o la orden del superior que dirige la labor, el trabajador no tendrá nada que hacer, sin que sea su responsabilidad”. (p.168).

Asimismo se base en teoría DEPENDENCIA EXTENDIDA, respecto del cual, Beltrán (2006) señala lo siguiente: “(...) la jornada no solo debe abarcar el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador “dentro del centro de trabajo”, sino también “fuera de él”, esto es, no solo cuando cumple tareas fuera del lugar permanente de labor, por encargo del empleador, sino también el tiempo que emplea el servidor para trasladarse desde su hogar o domicilio hacia el centro de trabajo, así como el retorno a éste (...)” (p. 23).

2.3 Bases conceptuales o definición de términos básicos

Jornada laboral

Según Avalos (2019) utiliza la denominación “tiempo de trabajo” en lugar de “jornada de trabajo”, pues considera que el primer término es más general y abarca la complejidad normativa y funcional del tiempo en relación con el trabajo”.

Por otro lado, Ávalos cita a (Aragón et. Al., 2012) quien se refiere a la jornada – desde el punto de vista etimológico - está relacionada al trabajo diario; por lo cual, si se utiliza el término “jornada” de esta forma, la discusión podría reducirse a una simple determinación cuantitativa del tiempo de trabajo. De esta forma, “tiempo de trabajo” es el vocablo utilizado por la doctrina internacional, así como por las normas internacionales, las cuales nos van a permitir acercarnos a su definición e importancia, más aún dado el escaso desarrollo normativo y doctrinario sobre el tema en nuestro país.

Según, Avalos cita a Guillermo Boza Pro (2014) quien señala que, “el trabajo o la prestación del servicio efectuado era considerado como un objeto, siendo su dueño el propietario; es decir, era un valor intercambiable en el mercado y el dueño era quien disponía plenamente del trabajo y su forma de prestación”. (p.13)

De acuerdo con Palomeque y Álvarez (1998) señalan que la jornada laboral se refiere a “(...) los periodos de tiempo durante los que un trabajador viene obligado a poner su actividad laboral a disposición del empresario”. (p.831)

En contraste Alonso y Casas (2000), sostienen que “el trabajador no debe realmente su tiempo, sino el trabajo prestado durante un cierto tiempo, se supone que la jornada se invierte en un trabajo efectivo y real y, en tal sentido la jornada es una primera aproximación para medir la prestación que el trabajador debe al empleador”. (p.269)

Alemania, Gran Bretaña, e Italia adoptaron la definición de trabajo

efectivo en 1926, adoptando el siguiente criterio “(...) la duración del trabajo como el tiempo durante el cual el personal permanece a disposición del empresario, no comprendiendo los descansos, durante los cuales el personal no se encuentra a disposición de aquel. Tampoco fueron incluidos en la idea de trabajo efectivo el referente a ocupaciones que exigen, por su naturaleza y calidad, trabajo discontinuo o de simple espera o custodia. El tiempo en que el trabajador no se encuentra a disposición del patrono, según este criterio, fue considerado tiempo libre para aquel; esto es, no computable durante la jornada de trabajo.” (Lastra, 1997, p.425).

Elementos esenciales de la relación laboral

Por su parte Ávalos (2019) cita a (Monereo Pérez y Gorelli Hernández, 2009 quienes sostienen que: “La doctrina ha considerado como elementos esenciales de toda relación laboral a los siguientes elementos: (i) subordinación; (ii) prestación efectiva; y, (iii) remuneración. Así, el tiempo de trabajo tiene una especial incidencia en la relación laboral, tanto desde un ámbito cuantitativo (medición del tiempo mediante el cual el trabajador queda a disposición del empleador), como cualitativo (tiempo en el que el empleador puede ejercer sus facultades de dirección), p.84).

Jornada laboral legal

Se define como aquella que se encuentra regulada por la norma internacional como la OIT y por la Constitución Política del Perú que fija el límite máximo.

El convenio N° 1 de la OIT aprobada en el año 1919, ratificado por el Perú a través de la resolución Legislativa N° 10195 allá por el año 1945, en cuyo artículo 2 establece taxativamente que: “(...) la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas por día y de 48 por semana”.

Jornada ordinaria

Es aquella que puede ser establecida unilateralmente por el empleador y aplicada con respecto de sus trabajadores en determinado centro de trabajo,

la cual puede coincidir con la jornada legal o puede ser distinta.

La jornada puede ser mayor o menor que la jornada legal, sin embargo, la jornada ordinaria semanal no puede ser mayor que la jornada legal semanal, siempre y cuando se respete el límite máximo de jornada laboral que es de 48 horas semanales.

Jornada nocturna

El Decreto Supremo N° 007-2002-TR en su artículo 8 señala que en los centros de trabajo en los que las labores se realizan por turnos en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. Asimismo, establece “(...) El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración mensual, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínimo mensual vigente a la fecha de pago con sobre tasa del 35% de esta”

La jornada nocturna es aquella que comprende el trabajo realizado a partir de las 10:00 pm hasta las 6:00 a.m.

Jornada extraordinaria

Se define por sobre tiempo al tiempo trabajado en exceso a la jornada ordinaria establecida en el centro de trabajo.

La jornada extra ordinaria debe ser prestada en forma efectiva y voluntaria por el trabajador, por tanto, si es impuesta sin justificación alguna por el empleador, dicho acto es considerado como abuso de autoridad.

Jornada compensatoria

La jornada compensatoria está regulada por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en su artículo 147 literal e) que dice: la “Compensación horaria de

descanso por trabajo realizado en exceso al de la jornada laboral, siempre y cuando no pudiera ser remunerada”.

Adicionalmente el Decreto Supremo N° 007-2002-TR en su literal b) del artículo 2 establece que, “el empleador está facultado para establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otras menores de ocho horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio de 48 horas semanales”.

De lo indicado se infiere que la jornada compensatoria es aquella que se da como consecuencia de haber laborado en exceso, que se acumula en forma diaria y obliga al empleador a compensar con horas o días de descanso según corresponda.

Libertad laboral

Desde la óptica de la consagración de la libertad de trabajo como derecho fundamental del individuo en sociedad es una facultad jurídica idéntica a las otras libertades que tiene la persona para actuar en la vida social. El hombre en cuanto persona es libre por ser persona humana y no porque una ley lo señale.

La libertad de trabajo tiene por finalidad el respeto a la dignidad de la persona, para que pueda adecuar su trabajo a su vocación y experiencia.

Trabajo

El trabajo es una actividad libre, en la que obra el consentimiento y la voluntad garantizada por la Constitución Política del Perú, en cuyo artículo 23° señala: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer ni rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”

2.4 Bases epistemológicas

Es de carácter obligatorio que la persona que desea incursionar en la investigación científica, por lo menos debe poseer los conocimientos básicos de la Filosofía y Epistemología con el fin de orientar y fundamentar la actividad científica, siendo así, paso a definir cada una de ellas.

Filosofía.

La Real Academia Española, la define como el cúmulo de saberes que busca instaurar de manera racional, los principios generales que organizan y orientan el conocimiento de la realidad, y el sentido del quehacer humano.

Además, la filosofía es definida como la madre de todas las ciencias, es decir, la filosofía dio nacimiento a la física y biología, la química, la política, la ética, lógica, matemática etc.

Gnoseología.

Es la rama de la filosofía, que trata de la teoría de los fundamentos y métodos del conocimiento científico, por tanto, estudia la naturaleza ontológica referida a las cosas, axiológica relacionada a los valores, ética direccionada a la moral o buenas costumbres, asimismo se ocupa de la naturaleza estética y epistemológica directamente engarzada con la belleza el conocimiento científico respectivamente.

Epistemología.

Ñaupas (2018) Es la rama de la filosofía que se desglosó de la Gnoseología avocándose al estudio del conocimiento científico.

Según el referido autor debemos conocer y definir la ciencia, el conocimiento científico, investigación científica. Además, debe poseer condiciones personales como: una excelente capacidad de observación, férrea voluntad, disciplina, capacidad de redacción. En atinencia a lo expuesto Ñaupas (2018) nos dice: “¿Quieres ser investigador? Preocúpate por dominar los conocimientos básicos de la investigación científica”. Pág. 53

Ciencia.

En opinión de Ander Egg, (1972) la ciencia es un cúmulo de saberes sistematizados racional, objetiva, demostrables que son conseguidos metódicamente que se desarrolla en la realidad social y natural.

De acuerdo con el Diccionario Filosófico de Rosental, la ciencia es definida como actividad científica orientada a crear conocimientos nuevos de la naturaleza y de la sociedad y del pensamiento.

2.5 Marco Legal

La presente investigación como está referida a establecer la relación jurídica entre jornada laboral y la libertad laboral del personal administrativo de las instituciones educativas públicas rurales, impone el siguiente marco jurídico:

Constitución Política del Perú de 1993

En Bolivia, Colombia, Venezuela, Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay, Costa Rica, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, se ha establecido que la duración máxima de la jornada es 8 horas al día y 48 ó 44 a la semana. En el Perú, se ha establecido que la jornada máxima diaria es 8 horas diarias, y 48 horas semanales.

Sin embargo, a diferencia de estos países y de lo establecido en el Convenio N° 1 de la OIT, en el Perú se permite al empleador usar el límite de la jornada diaria o de la jornada semanal, siempre cuando en promedio no se supere las 48 horas semanales, en este sentido, podemos concluir de modo preliminar que no hay un límite estricto a la jornada diaria. En este sentido, tenemos que el primer párrafo del artículo 25 de la Constitución establece lo siguiente: “La jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo (...)”. En concordancia con lo establecido en la Constitución, el artículo 1 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, señala que “La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo (...)”. Cabe precisar que, si bien

la normativa establece una jornada máxima semanal, ésta no se aplica en base a los 7 días de la semana sino a 6 días, porque se ha establecido que se debe otorgar al trabajador un mínimo de 24 horas continuas de descanso a la semana.

2.6 Marco Jurisprudencial

Con fecha 27 de septiembre de 2002, el TC emitió una sentencia expedida en el proceso de amparo signado bajo el expediente N.º 1396-2001-AA, **en la cual sentenció que las jornadas atípicas** - acumulativas previstas en los artículos 209 y 212 inciso a) del Decreto Supremo N.º 003-94-EM, Reglamento de Diversos Títulos del Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería, no eran contrarias al ordenamiento constitucional, y que en consecuencia, las jornadas que se venían aplicando en la empresa minera Southern Perú Cooper Corporation (en adelante SPCC) eran legales sobre la base de lo dispuesto en la legislación infraconstitucional en concordancia con la Constitución.

En la Sentencia dictada por el TC el 17 de abril se estableció, con carácter vinculante para las empresas del sector minero, que los trabajadores del referido sector estaban impedidos de laborar una jornada mayor de 8 horas diarias, limitándose en la práctica, hasta casi su desaparición, la posibilidad de utilizar el régimen de jornadas y descansos acumulativos previsto por el marco constitucional y legal vigentes.

Asimismo, el TC señaló que, tratándose de jornadas atípicas, en cualquier tipo de actividad laboral, no puede superarse el promedio de 8 horas diarias ni de 48 por semana, ya sea que se trate de un período de 3 semanas o de un período más corto, de conformidad con lo establecido en la Constitución y en el Convenio N° 1 de la OIT.

CAPÍTULO III

III. METODOLOGÍA

3.1 Ámbito

Delimitación espacial. La presente investigación se desarrolló en las instituciones educativas públicas rurales de la Región Ayacucho.

Delimitación temporal. - El estudio se realizó en el periodo 2022.

3.2 Población y selección de la muestra

La población es el “conjunto de todos los elementos (unidad de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación (Carrasco, 2006, p. 237).

De ello se desprende que la población para la presente investigación lo conformaron los trabajadores administrativos de las instituciones educativas públicas rurales del distrito de Ayacucho.

3.3 Muestra

Ñaupas et al. (2018) citando a (Anderg-Egg, 1995) define la muestra como una “parte o fracción representativa de una población, universo, o colectivo, que ha sido obtenida con el fin de investigar ciertas características del mismo” pág. 334

Siendo así, la muestra que se empleó en la presente investigación es no probabilística, pues se ha elegido a 70 trabajadores administrativos de las instituciones educativas públicas rurales de forma intencional.

Tentativamente se ha considerado a las siguientes Instituciones Educativas: I.E.P. de Vinchos, Ocos, Tambillo, Condoray, Pacaycasa

3.4 Nivel y tipo de estudio

Nivel

El nivel de investigación fue el descriptivo, esto en virtud de la orientación de los metodólogos Latorre y Delio (2021) quienes afirman que este nivel permite descubrir e identificar la frecuencia del problema, por medio de sus indicadores más frecuentes; de modo que esto denotó la practicidad en el desarrollo del trabajo de investigación.

Tipo

Ha sido el explicativo, porque ha servido para lograr identificar la relación que existe entre las dos variables estudiadas, además de que autores como Villagomez (2013) precisan que este tipo no únicamente describe la problemática, sino también encuentra las causas del mismo.

3.5 Diseño de investigación

Se trata de una investigación no experimental, correlacional transversal, porque se realizó una sola medición a la misma población y el registro de datos se consignó en un momento único en el tiempo.

En esa línea, Ñaupas et al. (2018) sostienen que el diseño de investigación correlacional “Se utiliza cuando se quiere establecer el grado de correlación o de asociación entre una variable (x) y otra variable (z) que no sean dependiente una de la otra” (p. 368).

La investigación elaborada corresponde a un diseño de investigación correlacional, ya que la misma estuvo dirigida a relacionar la jornada atípica y libertad laboral de los trabajadores administrativos de las instituciones educativas públicas rurales de Ayacucho y analizar los expedientes administrativos almacenados en la UGEL Huamanga, con la finalidad de estudiar y relacionar las variables en estudio” (jornada atípica y libertad laboral).

El diagrama simbólico del esquema de diseño es:

$$M(Ox-rOz)$$

Donde:

M, es la muestra de la población

Ox, es la observación o medición de la variable X.

r, es el coeficiente de correlación entre las dos variables.

Oz, es la observación o medición de la variable z.

3.6 Métodos Técnicas e instrumentos

3.6.1. Método

De acuerdo con Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) define el método científico como un: “proceso ordenado que permite generar el conocimiento científico de la realidad y verificarlo, empieza con la identificación de un problema, continúa con la revisión de la literatura existente sobre el problema identificado, en base a estos conocimientos plantea hipótesis, luego recolecta la información necesaria que permita su verificación o no, para finalmente llegar a conclusiones que se constituye en conocimientos científicos provisionales”. Pág. (171).

En consonancia con dicha definición, la presente investigación, además de utilizar el método descriptivo que permitió descubrir y dar a conocer la problemática de estudio en el primer capítulo, también logró aplicar el método de análisis-síntesis, en el sentido de que este método permitió descomponer el objetivo investigativo

Bien lo señala el especialista Villabella (2020) que este método es aplicado por la ciencia jurídica en los estudios de normas, instituciones, procedimientos, conceptos, etcétera.

3.6.2. Técnicas

Ñaupas et al. (2018) define las técnicas de investigación “(...) como un conjunto de normas que regulan el proceso de investigación, en cada etapa, desde el principio hasta el fin; desde el descubrimiento del problema hasta la verificación e incorporación de las hipótesis, dentro de las teorías vigentes” pág. 273. En ese sentido, la técnica empleada ha sido la encuesta.

- Encuesta

Arias (2021) define de la siguiente manera “La encuesta es una herramienta que se lleva a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, está direccionado solamente a personas y proporciona información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones” pág. 81. La presente investigación se utilizará la encuesta como herramienta, que se practicará a 70 trabajadores administrativos de las instituciones educativas públicas rurales.

3.6.3. Instrumentos

Ñaupas et al. (2018) sostiene que el instrumento de investigación “son herramientas conceptuales o materiales, mediante los cuales se recoge los datos e informaciones, mediante preguntas, ítems que exige respuestas del investigado. Asumen, diferentes formas de acuerdo con las técnicas que le sirven de base” pág. 273. Determinándose como instrumento idóneo al cuestionario.

- Cuestionario

De modo que en la presente investigación se logró aplicar una cédula del cuestionario con la finalidad de recolectar datos, que consistió en un conjunto de preguntas presentadas y enumeradas en una sola tabla y una serie de posibles respuestas que los encuestados han sabido responder de la manera más práctica.

3.7 Validación y confiabilidad del instrumento

El instrumento de investigación ha sido revisado y aprobado por profesionales del Derecho, expertos en el ámbito del derecho laboral y penal, Abogados de reconocida trayectoria en la región, la misma que ha garantizado el recojo de datos e información de alta credibilidad que lo hace confiable.

3.8 Procedimiento

Se han realizado las siguientes actividades investigativas:

1. El investigador acudió a las instituciones educativas públicas rurales, así, como a la UGEL Huamanga,
2. Se coordinó con la directora de la UGEL Huamanga, así como con los directores de las instituciones educativas rurales del distrito de Ayacucho, consiguiendo la autorización correspondiente.
3. En las visitas realizadas se acopiaron los expedientes administrativos.
4. En una visita posterior, se presentó y practicó a la muestra de estudio, la encuesta, orientándose al personal administrativo.
5. Se trabajaron los datos e informaciones recolectadas a fin de su tabulación estadística.

3.9 Tabulación y análisis de datos

Conforme se practicó la cédula de cuestionario y la información recolectada, estos han sido analizados con el software SPSS 25 y el análisis por dimensiones, tanto el análisis descriptivo como el correlacional. Para la presentación del análisis descrito se optaron en muestras de tablas de frecuencia y gráficos. El análisis correlacional se hizo por medio del coeficiente de Spearman.

3.10 Consideraciones éticas

Referente a los aspectos éticos, el presente estudio en calidad de tesis se ejerció basada en estricta confidencialidad y con la ética correspondiente, motivo por el cual, se hizo firmar un consentimiento informado a quienes participen y respondan el cuestionario, este documento va anexado al final del informe.

Así mismo, la presente investigación respetó los conceptos de autores y se desarrolló cumpliendo rigurosamente la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la Obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la UNHEVAL, aprobada por Resolución de Consejo Universitario N° 0734-2022-UNHEVAL el 07 de marzo del 2022. En consecuencia, es sometida y redactada según las normas APA 7ma edición y fue sometido al software anti plagio Turnitin.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS, INTERPRETACION DE RESULTADOS

Para el presente capítulo es necesario precisar que, conforme a la validación de los instrumentos metodológicos, para la recolección de datos, se realizó un trabajo de campo de manera presencial en las instituciones educativas públicas rurales del distrito de Ayacucho, para que los participantes puedan otorgar las respuestas conforme a las preguntas formuladas; habiendo recolectado 70 cuestionarios debidamente llenados, se confirmó su validez; por lo que cada uno de éstos fueron procesados y analizados con el apoyo estadístico del programa SPSS versión 26, el mismo que logró cumplir con los objetivos planteados, además de corroborar cada una de las hipótesis señaladas en la investigación

Resultados descriptivos de la variable jornada atípica, el plan de tabulación consiste en determinar los resultados de las variables y las relaciones existentes entre las variables en estudio,

En ese sentido, se presenta a continuación, las siguientes tablas y gráficos que permiten su descripción, análisis y respectiva discusión.

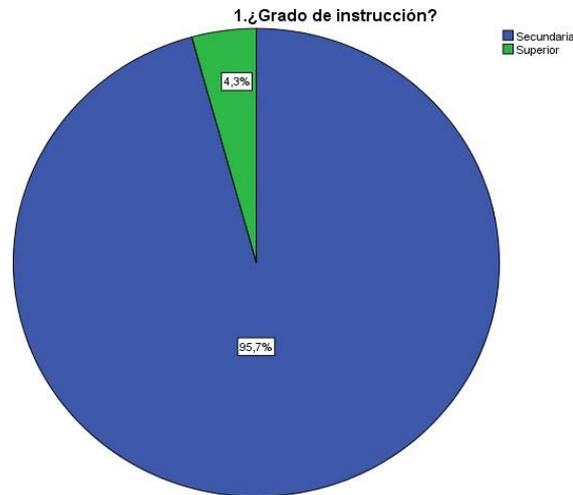
4.1.1 Análisis descriptivos de las variables: jornada laboral atípica y libertad laboral

Tabla 1. Variable de control

1. ¿Grado de instrucción?		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Secundaria	67	95,7
	Superior	3	4,3
	Total	70	100,0

Fuente: Base de datos acopiada de la encuesta practicada a 70 trabajadores

Figura 1



El análisis de la tabla 1 y la figura 1 muestran que, de los 70 trabajadores encuestados, el 95.7 % tiene educación secundaria completa, en tanto que 4,3% revela tener educación superior.

De lo anterior se desprende que la mayoría de trabajadores de servicio han concluido la educación secundaria, lo que explica el comportamiento pasivo del personal administrativo frente a su empleador.

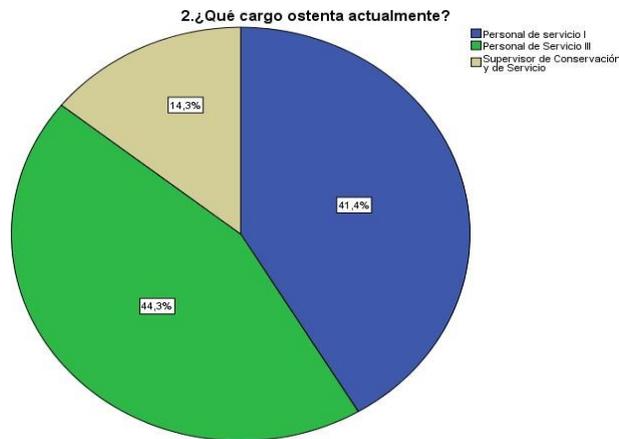
Tabla 2

2. ¿Qué cargo ostenta actualmente?

	Frecuencia	Porcentaje
Personal de servicio I	29	41,4
Personal de Servicio III	31	44,3
Válidos Supervisor de Conservación y de Servicio	10	14,3
Total	70	100,0

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 2.



El análisis de la tabla y la figura precedente revela que, del 100% de los trabajadores encuestados el 44,3% ocupa una plaza de Personal de Servicio II, en tanto que el 41,4% ocupa la plaza de Personal de Servicio I, mientras tanto, el 14,3 % ocupa una plaza de Supervisor de Conservación y Servicios.

De acuerdo con la Resolución Ministerial N° 091-2012-ED, establece que el trabajador de servicio I y el personal de servicio III, realizan funciones similares, sin embargo, el Supervisor de Conservación y Servicio tiene función de revisor, y no obstante cumple similar función de los trabajadores de servicio antes indicado.

Tabla 3

3. ¿Cuál es el soporte físico en el que registra tu asistencia?

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Cuaderno de asistencia	70	100,0

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 3

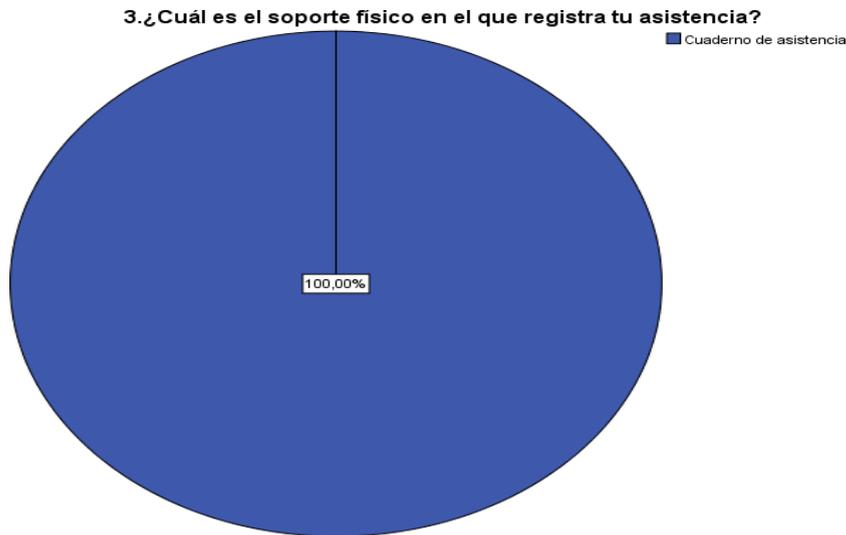


Figura. 3 ¿Cuál es el soporte físico en el que registra tu asistencia?

El fundamento analítico que proporciona, tanto la Tabla 3 como la figura 3, es en cuanto al registro de asistencia que realizan los trabajadores encuestados, teniendo como resultado sólido de que el 100% ha revelado que dicho registro lo realizan en cuadernos de control. Asimismo, añaden que no registran la asistencia de las jornadas atípicas y extraordinarias que realizan, teniendo a su alcance el cuaderno de asistencia.

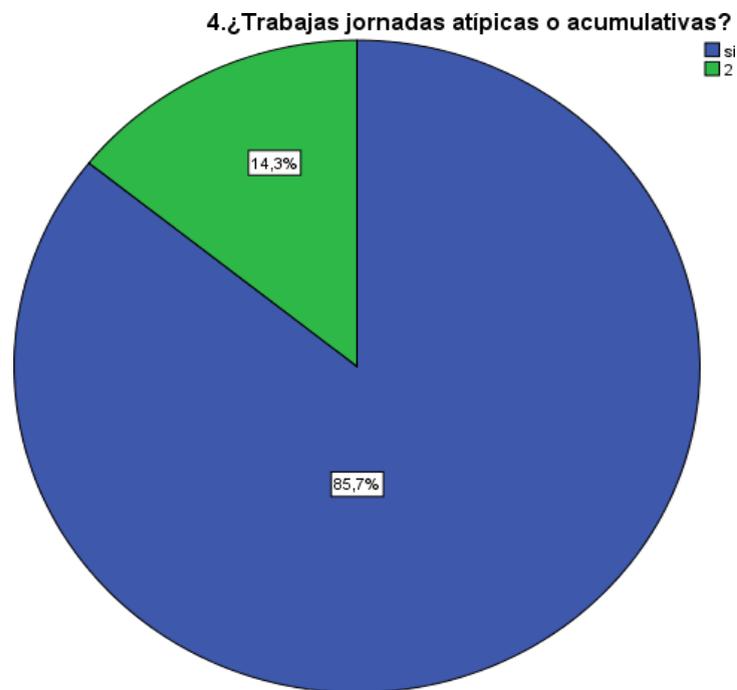
Tabla 4

4. ¿Trabajas jornadas atípicas o acumulativas?

	Frecuencia	Porcentaje
si	60	85,7
Válidos 2	10	14,3
Total	70	100,0

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 4



Tanto la tabla 4 como de la figura 4, representan los resultados obtenidos a la pregunta: “¿Trabajas jornadas atípicas o acumulativas?”, evidenciándose que, del total de los encuestados, el 85,7%, representado por 60 participantes, han indicado que trabajan jornadas atípicas o acumulativas; mientras que, un 14,3% declara no laborar jornadas atípicas. Analizando este resultado se confirma que efectivamente el personal de servicio labora jornadas atípicas, con conocimiento del director del plantel.

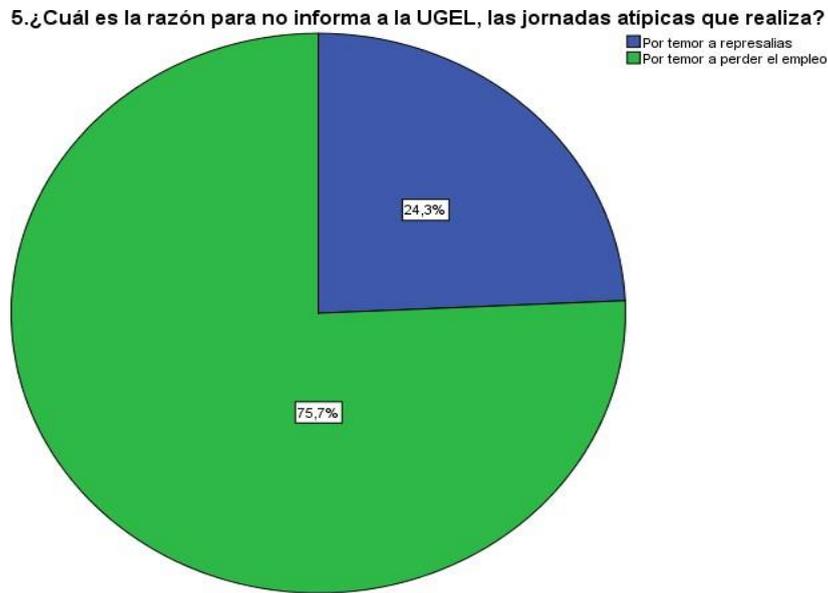
Tabla 5

5. ¿Cuál es la razón para no informar a la UGEL, las jornadas atípicas que realiza?

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Por temor a represalias	17 24,3
	Por temor a perder el empleo	53 75,7
	Total	70 100,0

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 5



El análisis de la tabla y la figura 5 se muestra que, del total de encuestados el 75,7% no informa a la UGEL, sobre las jornadas atípicas laboradas por temor a perder el empleo, y, por otro lado, restante 24,3% aduce no informar a la UGEL, por temor a represalias. Esta situación es aprovechada por el director de la institución educativa.

Tabla 6

6. ¿A través de que medio recibe la orden para laborar jornadas atípicas?

	Frecuencia	Porcentaje
Verbal	69	98,6
Válidos Acta	1	1,4
Total	70	100,0

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 6



El análisis de la tabla y el gráfico 6 que precede, se visualiza que, del total de encuestados el 98,6% señala que recibe una orden verbal para trabajar jornadas, en tanto que un 1,4% revela que recibe una orden mediante acta.

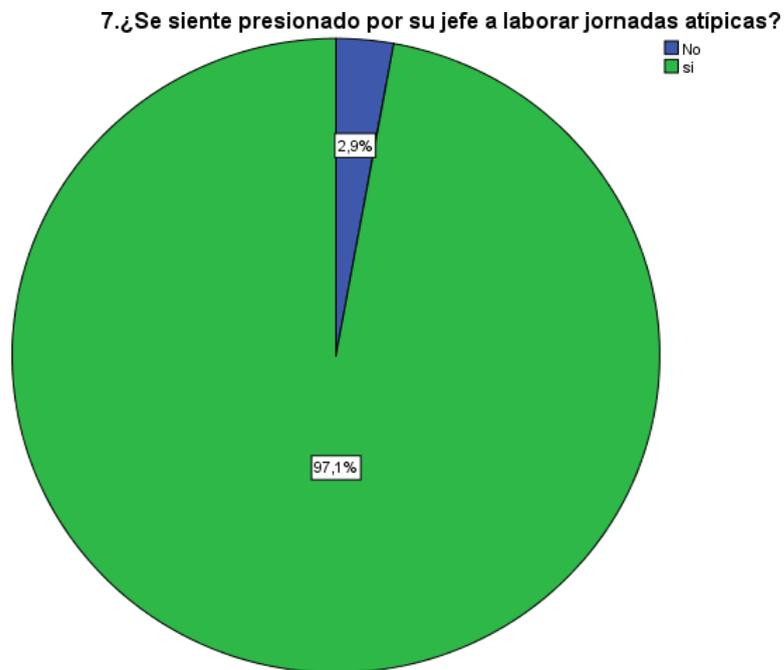
Tabla 7

7. ¿Se siente presionado por su jefe a laborar jornadas atípicas?

	Frecuencia	Porcentaje
No	2	2,9
Válidos si	68	97,1
Total	70	100,0

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 7



El análisis de la tabla y el gráfico en estudio, arroja que, del total de encuestados, el 97,1% asegura sentirse presionado por su jefe a laborar jornadas acumulativas, en tanto que un 2,9%, respondió estar presionado por su superior. De este hallazgo, se puede concluir que la presión que reciben es la causante del temor a la represalia encontrada en la tabla 5, en la que se evidencia que tenían temor de informar a la UGEL Huamanga.

Tabla 8

8. ¿Qué pasa si no acatas la orden verbal de laborar jornadas atípicas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Todas las anteriores	70	100,0

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 8



Figura 8 ¿Qué pasa si no acatas la orden verbal de laborar jornadas atípicas?

De la tabla y figura, se desprende que, del total de encuestados, el 100% asegura que de no acatar la orden verbal el director lo enfrenta con la APAFA, le responsabiliza los bienes de la Institución Educativa, así mismo le instaura proceso administrativo por incumplimiento de funciones.

Tabla 9

9. ¿Cuál es tu jornada laboral legal?

	Frecuencia	Porcentaje
Jornada ordinaria	66	94,3
Válidos Jornada nocturna	4	5,7
Total	70	100,0

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 9

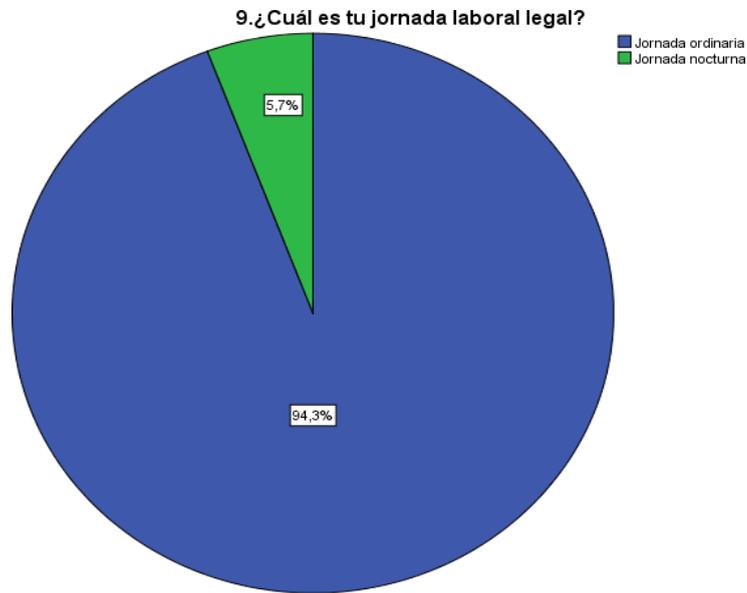


Figura:9 ¿Cuál es tu jornada laboral legal?

El análisis de la tabla y gráfico, se entiende que del total de encuestados el 94,3% respondió que su jornada laboral es ordinaria, de lunes a viernes, mientras que un 5,7% indica que su jornada laboral legal es nocturno, lo que revela insuficiente asignación de personal para cubrir jornadas nocturnas que pone en grave riesgo la seguridad de las Instituciones Educativas, hecho que es aprovechado por los directores quienes implícitamente obligan a laborar jornadas nocturnas, luego de que los encuestados hayan cumplido su jornada laboral ordinaria, tal como puede verse en la tabla 4.

Tabla 10

10. ¿Las jornadas atípicas o acumulativas que labora es compensado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	68	97,1	97,1	97,1
Válidos Si	2	2,9	2,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 10

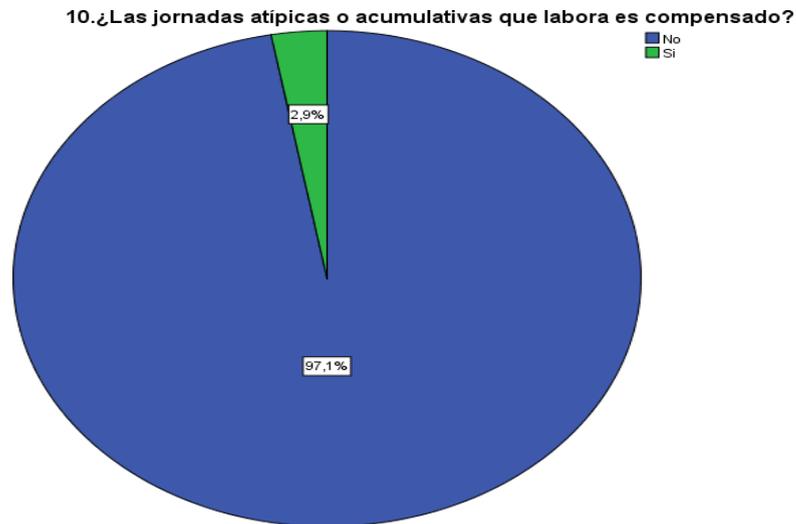


Figura 10 ¿Las jornadas atípicas o acumulativas que labora es compensado?

Analizando la tabla y el gráfico precedente, se muestra que del total de encuestados el 97,1% revelan que no recibe ninguna compensación por las jornadas acumulativas laboradas, en tanto, que un ínfimo 2,9% señala que es compensado parcialmente. Pues queda claro que, un sector mayoritario de los encuestados no es compensado realmente y por ende el Director del plantel tiene una deuda social con el trabajador.

Tabla 11

11. ¿Labora jornadas nocturnas, luego de trabajar en el día?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	12	17,1	17,1	17,1
Válidos Si	58	82,9	82,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 11

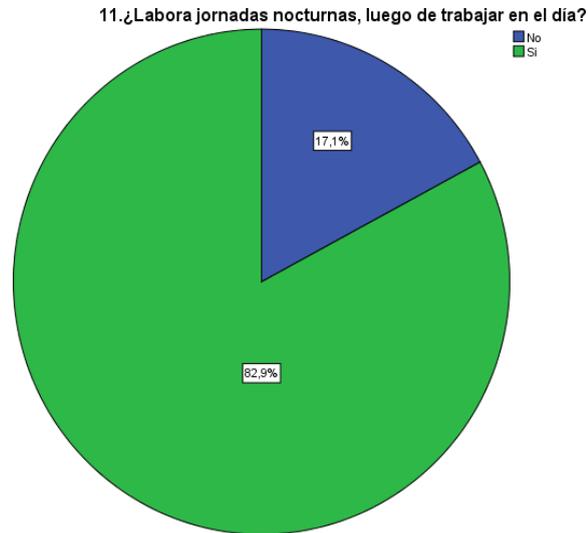


Figura:11 ¿Labora jornadas nocturnas, luego de trabajar en el día?

Del análisis de la tabla y gráfico se muestra que, un total de encuestados que representa el 90% labora jornadas nocturnas después de cumplir con la jornada laboral en el día, mientras un 10% respondió que no labora jornada nocturna, solo cumple con su jornada ordinaria. De esto se puede inferir que hay estrecha relación con los resultados obtenidos en la tabla 9, de esta forma queda evidenciado el sometimiento y el abuso de poder por parte del Director en contra del Trabajador de Servicio.

Tabla 12

12. Las jornadas nocturnas que labora lo realiza en forma:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Voluntaria	68	97,1	97,1	97,1
Válidos Por imposición verbal	2	2,9	2,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 12

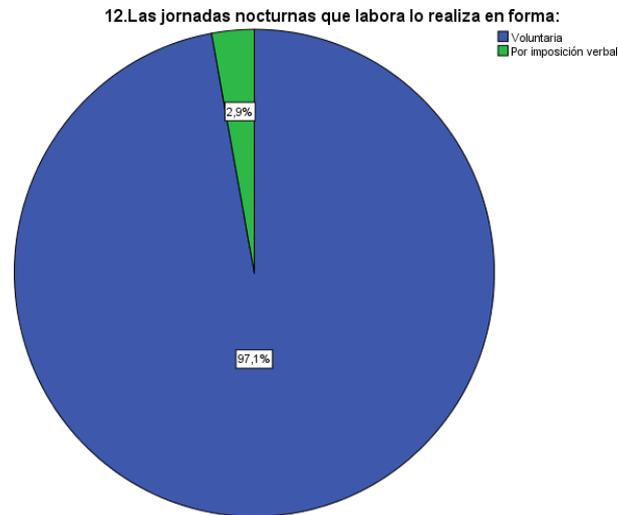


Figura 12 Las jornadas nocturnas que labora lo realiza en forma

El análisis de la tabla y el gráfico a la vista, muestra que del total de encuestados el 97,1% dicen laborar durante la noche por imposición verbal de su jefe, mientras tanto, un 2,9% trabaja en forma voluntaria, esto refleja que el director de la Institución Educativa evade hacerlo por escrito, pues es consciente que si lo hace tendrá complicaciones legales. De esta forma el trabajador no le queda más opción que obedecer las órdenes de su jefe inmediato.

Tabla 13

13. ¿Laboras sábados, domingos, feriados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	50	71,4	71,4	71,4
Válidos	2	28,6	28,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 13

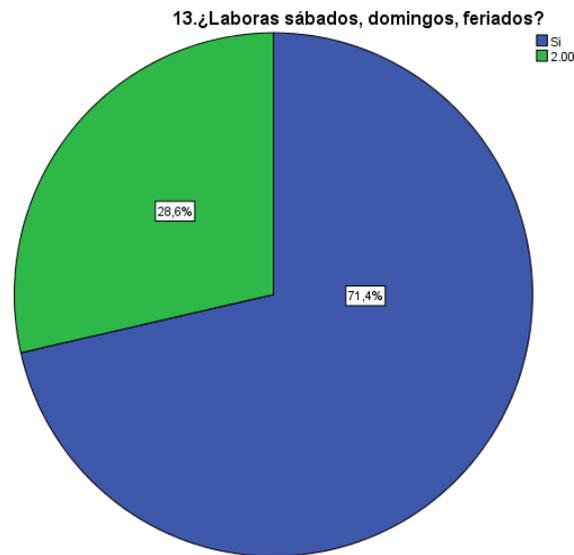


Figura -13 ¿Labora los sábados, domingos?

La tabla como la figura revela que, el 96% de los encuestados laboran sábados, domingos, feriados, visibilizando acumulación de horas de trabajo por día, mientras que un mínimo 4% de los encuestados no trabaja los sábados, domingos, feriados. Del análisis realizado se concluye que gran parte de las instituciones educativas no tiene el suficiente personal para atender la demanda educativa.

Tabla N° 14

14. ¿Cuántas horas laboras los sábados, domingos, feriados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
12 horas	67	95,7	95,7	95,7
Válidos 24 horas	3	4,3	4,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 14



Figura-14 ¿Cuántas horas labora sábado, domingo, feriados?

De la tabla y la figura se aprecia que del total de encuestados revelaron que, un 95% labora 12 horas diarias los sábados, domingos, feriados y un 4% afirma que labora 24 horas diarias los sábados, domingos, feriados. Esto refuerza lo revelado por la tabla 13 en la que una mayoría laboraba los sábados, domingos y feriados.

Tabla 15

15. ¿Eres el único personal de servicio asignado a la institución educativa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	2	2,9	2,9	2,9
Válidos Si	68	97,1	97,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 15



Figura-15 ¿Eres el único personal de servicio asignado a la institución educativa?

De la tabla y del gráfico que antecede, se muestra que del total de encuestados señalaron que un 97,1% indican que, la institución educativa en donde labora es asignado como único personal de servicio por la UGEL, lo que explica la insuficiente dotación de personal para atender las demandas de la comunidad educativa y un 2,9% asegura que no es el único que trabaja en la entidad.

Tabla 16

16. ¿Siente que su estado psicológico es afectado?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	2	2,9	2,9	2,9
Válidos	Si	68	97,1	97,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 16



Figura-16 ¿Siente que su estado psicológico es afectado?

De la tabla y el gráfico, antepuesto representa en cifras porcentuales, que un 97% siente que su estado psicológico es afectado, mientras un 2.9% respondió que no le afecta su estado psicológico. Hallazgo que refleja que una amplia mayoría padece trastornos de ansiedad y baja auto estima que trae consigo disminución en el rendimiento laboral.

Tabla 17

17. ¿Conoce el contenido del Decreto Legislativo N° 800?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	65	92,9	92,9	92,9
Válidos Si	5	7,1	7,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 17

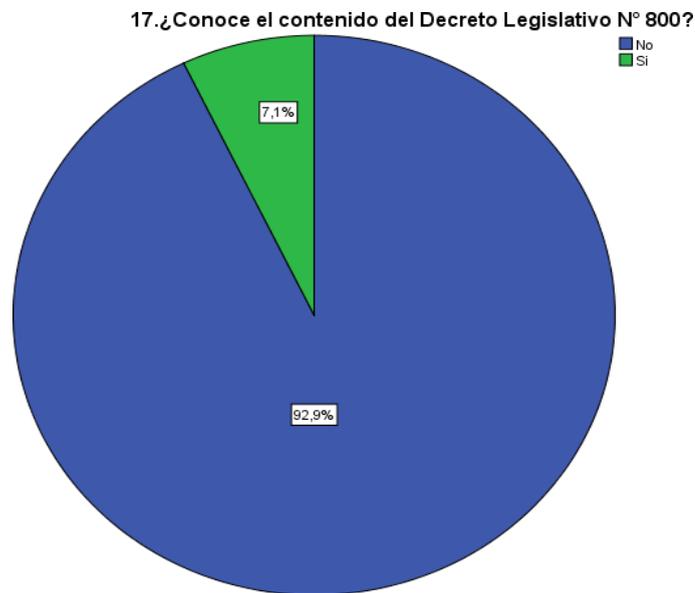


Figura-17 ¿Dispone de tiempo libre para capacitarse?

De la tabla y el gráfico, se muestra que un 92,9% de trabajadores de servicio respondieron no disponer de tiempo para capacitarse, a diferencia del 7,1% que señala no disponer tiempo para su preparación.

Tabla 18

18. ¿Cuál es su condición laboral según su contrato laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nombrado	40	57,1	57,1	57,1
Válidos Contratado	30	42,9	42,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 18



Figura-18 ¿Cuál es su condición laboral según su contrato laboral?

De la tabla y el gráfico, antepuesto que es representado en cifras porcentuales, se visualiza que un 57% son servidores contratados, mientras un 42% tienen la condición de nombrados.

Tabla 19

19. ¿Crees que laborar más allá de tu jornada laboral limita tu libre superación personal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	3	4,3	4,3	4,3
Válidos Si	67	95,7	95,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 19

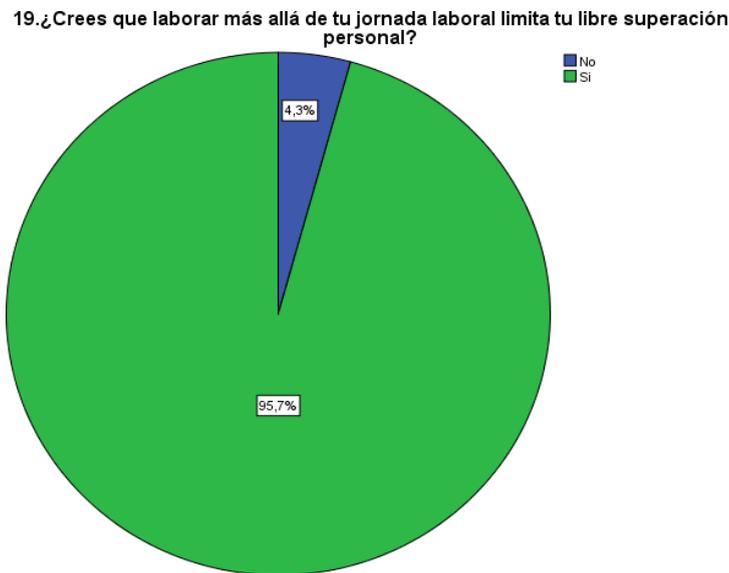


Figura-19 ¿Crees que laborar más allá de tu jornada laboral limita tu libre superación personal?

De la tabla y el gráfico, antepuesto que es representado en cifras porcentuales, se visualiza que un 95,7% son servidores que creen que limita su libre superación personal, mientras un 4,3% no cree que restringen su posibilidad de superación personal.

Tabla 20

20. ¿Consideras que informar a tu superior sobre la imposición de trabajar jornadas atípicas, agravaría tu situación laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	5	7,1	7,1	7,1
Válidos Si	65	92,9	92,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 20

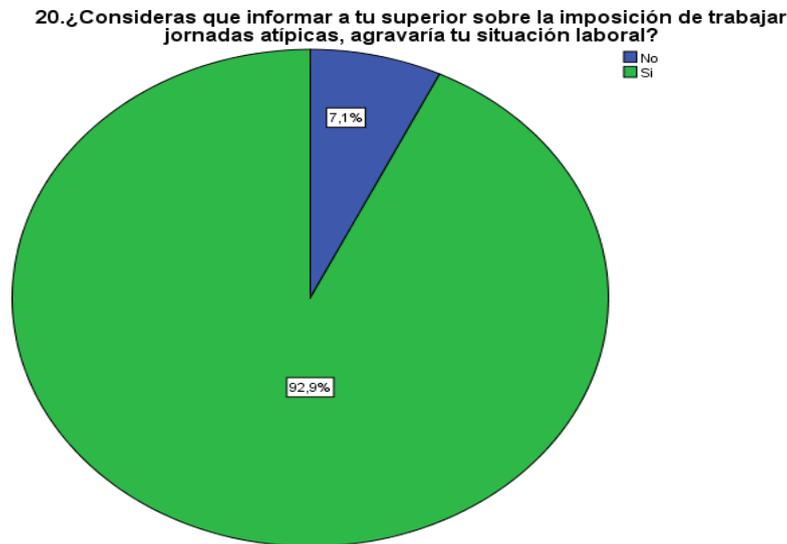


Figura-20 ¿Consideras que informar a tu superior sobre la imposición de trabajar jornadas atípicas, agravaría tu situación laboral?

De la tabla y el gráfico, antepuesto que es representado en cifras porcentuales, se visualiza que un 92,9% de servidores encuestados considera que agravaría su estado laboral, mientras otro sector encuestado considera que no se agravaría la misma que está representado en un 7,1%.

Tabla 21

21. ¿Cree usted que limitan su libertad laboral?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No		3	4,3	4,3	4,3
Válidos	Si	67	95,7	95,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 21

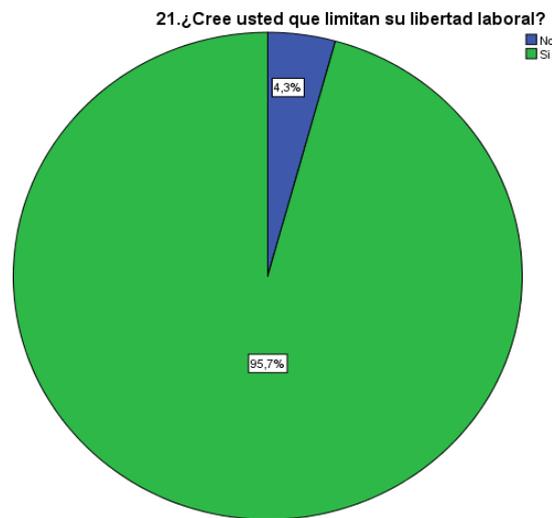


Figura-21 ¿Cree usted que limitan su libertad laboral?

De la tabla y el gráfico, antepuesto que es representado en cifras porcentuales, se visualiza que un 95,7% de servidores encuestados considera que limita su libertad laboral, mientras otro sector encuestado considera que no limita su libertad laboral que está representado en un 4,3%.

Tabla 22

22. ¿Ha escuchado alguna vez sobre el derecho de libre determinación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	68	97,1	97,1	97,1
	Si	2	2,9	2,9	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 22



Figura- 22 ¿Ha escuchado alguna vez sobre el derecho de libre determinación?

El análisis de la tabla y el gráfico en estudio, arroja que, del total de encuestados, el 97,1% asegura no haber escuchado nada sobre el derecho de libre determinación, en tanto que un 2,9%, respondió haber oído algo sobre el derecho de libre determinación. De este hallazgo, se puede concluir que hay un desconocimiento generalizado sobre el derecho de trabajar libremente en lo que libremente escoja y no estar obligado a trabajar por temor a perder el empleo.

Tabla 23

23. ¿Usted tiene derecho a la libre elección de un empleo, porque sigue trabajando si le obligan a trabajar en exceso?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Por necesidad	53	75,7	75,7	75,7
Por falta de oportunidad laboral	17	24,3	24,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 23

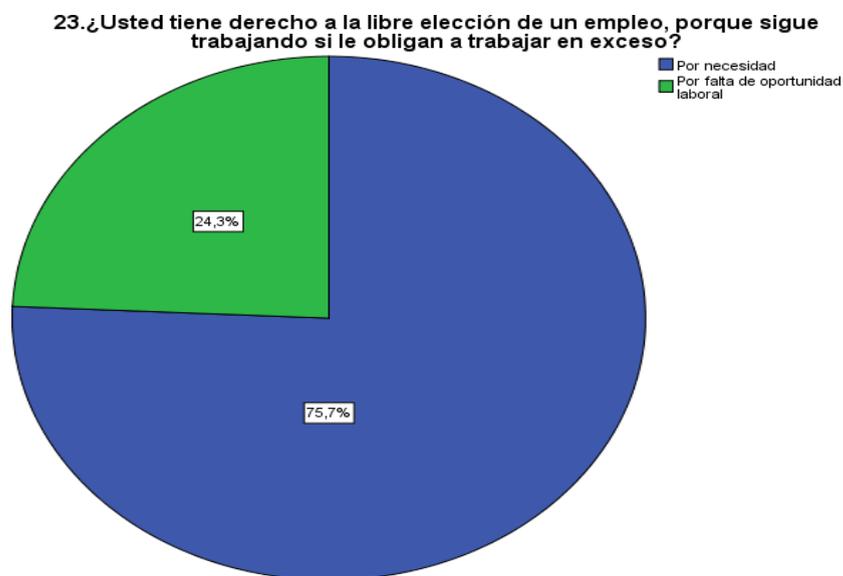


Figura- 23 ¿Usted tiene derecho a la libre elección de un empleo, porque sigue trabajando si le obligan a trabajar en exceso?

El análisis de la tabla y el gráfico en estudio, arroja que, del total de encuestados, el 75,7% asegura que trabaja por necesidad, a pesar de laborar jornadas excesivas, en tanto que un 24,3%, respondió que trabaja por falta de oportunidad laboral, a pesar de trabajar jornadas excesivas. De este hallazgo, se puede concluir que hay un sector mayoritario

que se ve obligado a trabajar por necesidad y no tiene más remedio que seguir laborando en las condiciones inhumanas, por la necesidad sostener a su familia en una época donde el empleo es escaso.

Tabla 24

24. ¿Usted tiene conocimiento sobre el derecho a la libertad de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	67	95,7	95,7	95,7
Válidos Si	3	4,3	4,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 24

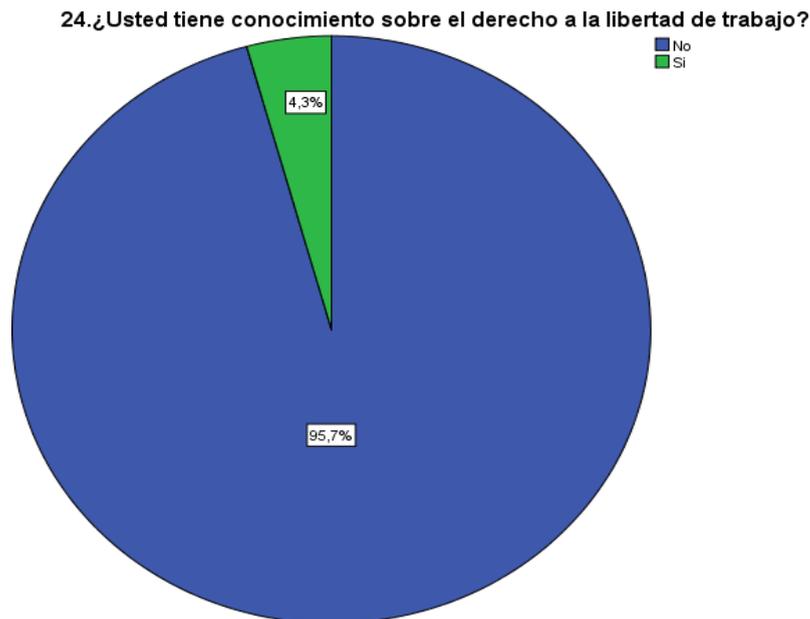


Figura- 24 ¿Usted tiene conocimiento sobre el derecho a la libertad de trabajo?

El análisis de la tabla y el gráfico en estudio, arroja que, del total de encuestados, el 95,7% asegura que no tiene conocimiento sobre el derecho a la libertad de trabajo, en

tanto que un 4,3%, respondió conocer el derecho a la libertad de trabajo, sin embargo, conforme la tabla 23 prefiere trabajar por necesidad de sostener a su familia.

Tabla 25

25. ¿Tiene idea sobre el derecho de la libertad de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	67	95,7	95,7	95,7
Válidos	Si	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 25



Figura- 25 ¿Tiene idea sobre el derecho de la libertad de trabajo?

El análisis de la tabla y el gráfico en estudio, arroja que, del total de encuestados, el 95,7% asegura que no tiene idea sobre el derecho a la libertad de trabajo, en tanto que un 4,3%, respondió conocer el derecho a la libertad de trabajo, sin embargo, conforme la tabla 23 prefiere trabajar por necesidad de sostener a su familia. De este hallazgo, se puede concluir que hay un sector mayoritario que no idea del derecho a libertad de

trabajo, prefiere trabajar por necesidad, debido a que no hay oportunidad de empleo, conforme al hallazgo encontrado en la tabla 23.

Tabla 26

26. ¿Dispone de tiempo libre para capacitarse?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	68	97,1	97,1	97,1
	Si	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base datos recogidas en la encuesta realizada a 70 trabajadores de servicio

Figura 26



Figura- 26 ¿Dispone de tiempo libre para capacitarse?

El análisis de la tabla y el gráfico en estudio, arroja que, del total de encuestados, el 97,1% asegura que no tiene tiempo libre para capacitarse, en tanto que un 2,9%, respondió que sí dispone tiempo para capacitarse, la misma que tiene relación con el hallazgo de la tabla 14, donde el resultado fue que, un 95,7% labora 12 horas diarias, acreditándose que efectivamente el personal de servicio no dispone de tiempo para

capacitarse. De este hallazgo, se puede concluir que un sector mayoritario no tiene la posibilidad de capacitarse para brindar mejor servicio; hecho que afianza lo encontrado en la tabla 12 en la que se encontró que, un 97,1% trabaja jornadas nocturnas. Concluyendo que la entidad no cumple con lo que dispone el Decreto Legislativo 276 la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.1.2 Análisis estadístico correlacional bi variada de las variables: jornada laboral atípica y libertad laboral

Prueba de normalidad de datos

Como la muestra en la presente investigación es igual a 70 se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov obteniendo como resultado:

Tabla 27

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
4. ¿Trabajas jornadas atípicas o acumulativas?	,515	70	,000
21. ¿Cree usted que limitan su libertad laboral?	,540	70	,000

De acuerdo con el resultado estadístico se evidencia que el valor de Sig. < 0,05, en ambos variables, se afirma que no hay distribución normal de los datos, por ello se utilizará como estadístico para la contrastación de la hipótesis el estadístico de Rho Spearman.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Ho: No existe relación entre la Jornada Atípica y la Libertad Laboral de Trabajadores Administrativos en Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ayacucho.

H1: Si existe relación entre la jornada atípica y la libertad laboral de los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ayacucho.

“Elección de nivel de significancia: $\alpha=0,05$ ”

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula”

Tabla 28

Correlación entre la jornada atípica y la libertad laboral

			4.¿Trabajas jornadas atípicas o acumulativas?	21.¿Cree usted que limitan su libertad laboral?
Rho de Spearman	4. ¿Trabajas jornadas atípicas o acumulativas?	Coeficiente de correlación	1,000	-,518**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	21. ¿Cree usted que limitan su libertad laboral?	Coeficiente de correlación	-,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla, se presenta los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman =

Correlaciones entre la dimensión jornada laboral legal y el derecho a la libertad de trabajo

	9. ¿Cuál es tu jornada laboral legal?	24. ¿Usted tiene conocimiento sobre el derecho a la libertad de trabajo?
	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	,668
Rho de	N	70
Spearman	24. ¿Usted tiene conocimiento sobre el derecho a la libertad de trabajo?	Coeficiente de correlación
	Sig. (bilateral)	-,052
	N	70

-,518** lo que se interpreta como alta correlación negativa entre las variables, con un P=

0,000 (p) <0.05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que no existe relación entre la jornada atípica y la libertad laboral del personal administrativo en las instituciones educativas rurales del distrito de Ayacucho.

4.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

4.4.1. Primera hipótesis específica

No existe relación entre la jornada ordinaria y la libertad laboral de los trabajadores administrativos en instituciones educativas públicas rurales.

“Elección de nivel de significancia: $\alpha=0,05$

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula”

En la tabla, se presenta los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = $-.052^{**}$ lo que se interpreta como alta correlación negativa entre las variables, con un $P=0,668$ ($p < 0.05$); por lo que no hay necesidad de rechazar la hipótesis nula y se acepta que no existe relación entre la jornada ordinaria y la libertad de trabajo del personal administrativo de las instituciones educativas rurales del distrito de Ayacucho.

4.4.2. Segunda hipótesis específica

No existe una relación entre la jornada nocturna y la facultad laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales.

“Elección de nivel de significancia: $\alpha=0,05$ ”

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula”

Correlación entre la dimensión jornadas nocturnas y la disponibilidad de tiempo libre para capacitarse

	11. ¿Labora jornadas nocturnas, luego de trabajar en el día?	26. ¿Dispone de tiempo libre para capacitarse?
Rho	Coeficiente de correlación	1,000
de	Sig. (bilateral)	,078
Spe	N	70
arm	Coeficiente de correlación	,078
an	Sig. (bilateral)	,521
	N	70

En la tabla, se presenta los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = $-0,078$ lo que se interpreta como alta correlación negativa entre las variables, con un $P=0,78$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que no existe relación entre la jornada nocturna y la disponibilidad de tiempo libre para capacitarse del personal administrativo de las instituciones educativas rurales del distrito de Ayacucho.

4.4.3. Tercera hipótesis específica

No existe relación entre la jornada compensatoria y la libertad laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales.

“Elección de nivel de significancia: $\alpha=0,05$ ”

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula”

Correlación entre al dimensión jornada compensatoria y la libertad libertad de superación personal

			10. ¿Las jornadas atípicas o acumulativas que labora es compensado?	19. ¿Crees que laborar más allá de tu jornada laboral limita tu libre superación personal?
Rho de Spearman	10. ¿Las jornadas atípicas o acumulativas que labora es compensado?	Coefficiente de correlación	1,000	-,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	19. ¿Crees que laborar más allá de tu jornada laboral limita tu libre superación personal?	Coefficiente de correlación	-,810**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	70	70	

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

En la tabla, se presenta los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = $-0,810^{**}$ lo que se interpreta como alta correlación negativa entre las variables, con un $P=0,000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que no existe relación entre la jornada laboral compensatoria y laborar más allá de la jornada laboral limita la libre superación personal del personal administrativo de las instituciones educativas rurales del distrito de Ayacucho.

4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A partir de los hallazgos encontrados la hipótesis general planteada, es corroborada con los análisis descriptivos y con el análisis estadístico correlacional- bi variada, llegando a la conclusión de que no existe relación entre la jornada laboral atípica y la libertad laboral, de ahí que se prescinde de la hipótesis nula.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, existen teorías concordantes con los hallazgos de la investigación de Bedmar (2022) quien fundamenta que las formas de esclavitud engloban una serie de comportamientos delictivos que supone un sometimiento radical y absoluto de la persona, destruyendo un compendio de derechos humanos básicos tales como la dignidad, la integridad moral, la vida o la libertad.

Por otro lado, no concuerda con los estudios realizados por Cueva (2019), quien en su estudio sobre las “Condiciones Trabajo y la Calidad de Vida relacionada a la Salud en Trabajadores de un Hospital Público de Lima”, ha llegado a la conclusión que la calidad de vida relacionada a la salud percibida por los trabajadores de salud estudiados es buena. Sin embargo, el resultado de la presente investigación es conclusiva y determinante al establecer que no existe relación entre la jornada atípica y la libertad laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales de Ayacucho, por consiguiente, la calidad de vida de los encuestados no es buena.

No es acorde con la investigación realizada por los autores Choquepuma y Salamanca (2017), con relación a las condiciones laborales llegó al siguiente resultado: “ (...) en

cuanto a la jornada laboral, la mayor parte de los servidores públicos trabajan ocho horas diarias(...)”.

No obstante, concuerda con Alfaro y Briceño (2019) cuando en su estudio denominado “Los Fundamentos Doctrinales y Legislativos para el Pago de Horas Extras en la Jornada Atípica Acumulativa en el Sector Minero” (Pág.135) concluye que todo servidor que se ciñe a la jornada atípica le corresponde el pago de horas extras. Sin embargo, los resultados de la investigación arrojan, en lo concerniente a la primera hipótesis específica que: “no existe relación entre la jornada ordinaria y la libertad laboral de los trabajadores administrativos, es decir, se ha corroborado que un 97,1% de los encuestados no recibe ninguna compensación por laborar jornadas atípicas, lo que significa que el empleador debe compensar las horas dejadas vivir.

CONCLUSIONES

PRIMERA. - No existe relación entre la jornada atípica y la libertad laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones Educativa Públicas Rurales de Ayacucho, en la medida en que los directores de las instituciones educativas públicas rurales no respetan el artículo 25 de la Constitución Política del Perú.

SEGUNDA. - No existe relación entre la jornada ordinaria y la libertad laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones Educativa Públicas Rurales de Ayacucho, en cuanto que los directores de las Instituciones Educativas Públicas Rurales transgreden el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, al permitir que el personal de servicio labore excediendo las 8 horas diarias.

TERCERA. - No existe relación entre la jornada nocturna y la libertad laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones Educativa Públicas Rurales de Ayacucho, en la medida en que los Directores de las Instituciones Educativas Públicas Rurales desconocen el Decreto Supremo N° 007-2002-TR su artículo 8.

CUARTA. - No existe relación entre la jornada compensatoria y la libertad laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones Educativa Públicas Rurales de Ayacucho, en la medida en que los directores de las instituciones educativas públicas no respetan el artículo 147 literal e) del Decreto Supremo N° 05-90-PCM, la que está referida a la compensación horaria de descanso por trabajo realizado en exceso al de la jornada laboral, siempre y cuando no pudiera ser remunerada.

RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Que, el MINEDU implemente una política de incremento y/o creación de plazas orgánicas de personal de servicio.

SEGUNDA.- Que, el MINEDU emita una directiva a nivel nacional sobre el respeto a la jornada laboral dispuesta por el Decreto legislativo N° 800.

TERCERA.- Que la UGEL HUAMANGA implemente capacitaciones permanentes a directores y al personal administrativo en materia de derechos laborales (jornada laboral) como mínimo dos veces al año.

CUARTA.- Que, la UGEL HUAMANGA, disponga que las jornadas nocturnas sean reguladas conforme lo dispone el Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

APORTE CIENTÍFICO JURIDICO

PRIMERO.- En el ámbito del derecho penal, acudir al legislativo con una propuesta de “lege ferenda” para incorporar un catálogo delictivo que afecta el bien jurídico de la libertad de trabajo, incorporando en el capítulo VII artículo 168 del Código Penal, como conducta ilícita el que permita u obliga mediante violencia, amenaza o de forma verbal a laborar por más de ocho horas diarias al servidor público contratado o nombrado, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de tres ni mayor de cinco años.

SEGUNDO.- En el campo del derecho laboral, la UGEL Huamanga debe identificar, reconocer y practicar los devengados generados sobre el exceso de horas trabajadas – ya sea por laborar jornadas atípicas, extra ordinarias y nocturnas- por el Personal de Servicio.

TERCERO.- En el área del derecho administrativo. – Remitir a los directores de las instituciones educativas el apego a la normativa sobre jornada laboral en el sector público dispuesta por el Decreto Legislativo N° 800. Asimismo, hacer conocer a los directores la compensación a que se refiere el artículo 147 literal e) del Decreto Supremo 005-90-PCM. Disponer que el cuaderno de control de asistencia este a disposición del trabajador.

CUARTO.- Iniciar acciones administrativas contra los directores de las instituciones educativas que transgreden la jornada laboral establecida por Ley, ante la Comisión de Procesos Administrativos de la UGEL Huamanga.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Rodríguez Guzmán, J. C. M. (2018). *La exclusión de la jornada máxima y la jornada ordinaria de trabajo.*

Vergara Chavez, E. Y. (2019). *Desigualdad remunerativa casación laboral N° 1790-2012 - La Libertad.*

Zevallos Vargas, S. d. F. (2018). *La Jornada Laboral en la Policía Nacional del Perú de 24 por 24 horas y la vulneración a Derechos Constitucionales.*

Gonzales Gastañudi, A. L. (2019). *La protección a la libertad sindical colectiva en el nivel frente al empleador del dirigente sindical contratado por régimen CAS.*

Motta Villegas, J. D. (2018). *Norma, ideología y realidad: El origen de la libertad sindical en el Perú.*

Mallqui Cruzado, L. M. (2020). *La contratación modal frente al ejercicio del derecho de libertad sindical.*

Arias Gonzales, J.L. (2020). *Técnicas e instrumentos de Investigación Científica*

Quichiz Apaza, A. (2022). *Compensaciones y desempeño laboral en una empresa logística, Lima, 2021.*

Gutiérrez Fernández, F. G., & Abásolo Chiroque, V. L. (2021). *Síndrome de burnout en teleoperadores según jornada laboral en un call center de Chiclayo.*

Alfaro Gutierrez, Briceño Villanueva (2019) *Los fundamentos Doctrinales y Legislativos para el Pago de Horas Extras en la Jornada Atípica Acumulativa en el Sector Minero.*

Palomeque López, y Álvarez de la Rosa (1998) *Manuel Derecho del Trabajo, Madrid*

Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, (2000) Derecho del Trabajo, Madrid.

Terrones Hinostriza, S. M. (2017). *“Mobbing y satisfacción laboral en los teleoperadores de un call center del distrito del Cercado de Lima 2017”.*

Ulloa Castillo, J. M. (2021). *Desempeño laboral y productividad en una empresa de call center, Lima.*

ANEXOS

- ✓ **Matriz de consistencia**
- ✓ **Consentimiento informado**
- ✓ **Instrumentos**
- ✓ **Acta de defensa de tesis**
- ✓ **Validación de los instrumentos**

ANEXO I

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: JORNADA LABORAL ATÍPICA Y EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO PERIODO 2022

Tesista: Darwin VARGAS QUISPE

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO
<p>Problema general</p> <p>¿Hay relación entre la jornada laboral atípica y el ejercicio de la libertad laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales de Ayacucho, periodo 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la jornada atípica y el ejercicio de la libertad laboral trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales del distrito de Ayacucho, periodo 2022</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>No existe relación entre la jornada atípica y el ejercicio de la libertad laboral del trabajador administrativo de las instituciones educativas públicas rurales del distrito de Ayacucho-periodo 2022</p>	<p>Antecedentes Internacionales</p> <p>Bedmar (2022) El derecho penal ante las formas contemporáneas de esclavitud.</p> <p>García (2021) El ejercicio del derecho a la lactancia por parte de mujeres trabajadoras en relación de dependencia en el sector privado.</p> <p>Gonzales (2021) Satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española.</p> <p>Sarmiento (2021) Tres estudios sobre la descomposición de las diferencias salariales regionales en Ecuador a lo largo de la distribución salarial.</p>

Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específica	Antecedentes nacionales
1) ¿Hay relación entre la jornada laboral ordinaria y el ejercicio de la libertad laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales?	1) Determinar la relación que existe entre la jornada laboral ordinaria y el ejercicio de la libertad laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales.	1) No hay relación entre la jornada laboral ordinaria y la libertad laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales.	RODRIGUEZ, (2018) La exclusión de la jornada máxima y jornada de trabajo.
2) ¿Existe relación entre la jornada laboral nocturna y la libertad laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales?	2) Determinar la relación que existe entre la jornada laboral nocturna y la facultad de laborar de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales.	2) No existe una relación entre la jornada laboral nocturna y la facultad laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales.	GONZALES, (2019) La protección a la libertad sindical colectiva en el nivel frente al empleador del dirigente sindical contratado por régimen CAS Motta, (2018) Norma, ideología, y realidad: origen de la libertad sindical en el Perú. Mallqui, (2020) La contratación modal frente al ejercicio de la libertad sindical
3) ¿Existe relación entre la jornada laboral compensatoria y la libertad de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales?	3) Determinar la relación que existe entre la jornada laboral compensatoria y la potestad de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales.	3) No existe relación entre la jornada laboral compensatoria y la libertad laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales.	Antecedentes regionales BARRIOS (2018) Incidencia de la jornada atípica en los trabajadores de la actividad minera y su efecto en la declaración PDT, caso Empresa Minera Apumayo SAC – Ayacucho

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tesis: Darwin VARGAS QUISPE

MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN			
VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR
Independiente	VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE INDEPENDIENTE
Jornada laboral atípica	Es aquella Jornada laboral que sobrepasa la jornada ordinaria de ocho horas y cuarenta y ocho semanales, sin que dicho exceso, sea considerado como jornada extraordinaria y que será compensado con descanso.	Jornadas laborales	Horas acumuladas Control de asistencia Compensación Orden verbal Jornada ordinaria Jornada acumulativa Jornada nocturna Voluntario Obligatoria Feriados Temor represalias Perder empleo Sin consentimiento Sin retribución Salud (ansiedad, estrés,)
Variable dependiente	VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE INDEPENDIENTE
Ejercicio de la Libertad Laboral	Se debe entender por ejercicio de la libertad, la facultad de laborar o no, y la potestad de trabajar para sí o para otro. Es facultad de dejar el empleo por su sola voluntad. La libertad de trabajo es una manifestación del derecho al trabajo, y consiste en el derecho a elegir libremente una profesión u oficio. A nadie le será impuesto un trabajo.	Libertad individual Facultad auto determinativa Libertad contractual Potestad de trabajar Derecho a la compensación	Tiempo libre (ocio) Descanso Contrato laboral Descanso Compensación Informar al superior Libre determinación Imposición

✓ **Operacionalización de variables**

VARIABLES	INDICADOR
<p style="text-align: center;">Independiente</p> <p>Jornada laboral atípica</p>	<p>D1 Horas acumuladas D2 Control de asistencia D3 Compensación D4 Orden verbal D5 Jornada ordinaria D6 Jornada atípicas o acumulativa D7 Jornada nocturna D8 Voluntario D9 Obligatoria D10 Feriado D11 Temor represalias D12 Perder empleo D13 Sin consentimiento D14 Sin retribución D15 Salud (ansiedad, estrés, psicológico)</p>
<p style="text-align: center;">Variable dependiente</p> <p>Ejercicio de la Libertad Laboral de los trabajadores administrativos de las instituciones educativas públicas rurales.</p>	<p>D1 Tiempo libre D2 Contrato laboral D3 Descanso D4 Compensación D5 Informar al superior D6 Libre determinación D7 Imposición D8 Vocación D9 Derecho a cambiar de empleo D10 Derecho a dedicarse a la actividad que responda a sus expectativas</p>



Anexo II- Instrumento 1



Cédula de cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos de las instituciones educativas públicas rurales del distrito de Ayacucho.

TITULO: JORNADA LABORAL ATÍPICA Y LA LIBERTAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS RURALES DEL DISTRITO DE AYACUCHO-2021-2022.

Descripción. – Estimado servidor (a) la presente cédula de cuestionario tiene como propósito investigar la relación entre la jornada atípica y el ejercicio de la libertad laboral trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas rurales, con dicho fin, solicito su participación voluntaria y anónima, se le presenta un conjunto de preguntas a las cuáles puedes responder con un aspa (X) dentro de las casillas que satisfagan su opinión.

Variable (1) Jornada laboral Atípica

1. ¿Grado de instrucción?

Primaria () Secundaria () Superior ()

2. ¿Qué cargo ostenta actualmente?

Personal de servicio I () Personal de Servicio III ()

Supervisor de Conservación y de Servicio ()

3. ¿Cuál es el soporte físico en el que registra tu asistencia?

Cuaderno de asistencia () Reloj biométrico () Reloj facial ()

4. ¿Trabajas jornadas atípicas o acumulativas?

Si () No ()

5. ¿Cuál es la razón para no informa a la UGEL, las jornadas atípicas que realiza?

Por temor a represalias () Por temor a perder el empleo ()

6. ¿A través de que medio recibe la orden para laborar jornadas atípicas?

Memorando () Verbal () Acta ()

7. ¿Se siente presionado por su jefe a laborar jornadas atípicas?

Si () No ()

8. ¿Qué pasa si no acatas la orden verbal de laborar jornadas atípicas?

Me confronta con APAFA ()

Me responsabiliza los bienes de la institución ()

Me instaura proceso disciplinario por incumplimiento de funciones ()

Todas las anteriores ()

9. ¿Cuál es tu jornada laboral legal?

Jornada ordinaria () Jornada atípica () Jornada nocturna ()

10. ¿Las jornadas atípicas o acumulativas que labora es compensado?

Si () No ()

11. ¿Labora jornadas nocturnas, luego de trabajar en el día?

Si () No ()

12. Las jornadas nocturnas que labora lo realiza en forma:

Voluntaria () Por imposición verbal ()

13. ¿Laboras sábados, domingos, feriados?

Si () No ()

14. ¿Cuántas horas laboras los sábados, domingos, feriados?

12 horas () 24 horas ()

15. ¿Eres el único personal de servicio asignado a la institución educativa?

Si () No ()

16. ¿Siente que su estado psicológico es afectado?

Si () No ()

17. ¿Conoce el contenido del Decreto Legislativo N° 800?

Si () No ()

Variable (2) Libertad laboral

18. ¿Cuál es su condición laboral según su contrato laboral?

Nombrado () Contratado ()

19. ¿Crees que laborar más allá de tu jornada laboral limita tu libre superación personal?

Si () No ()

20. ¿Consideras que informar a tu superior sobre la imposición de trabajar jornadas atípicas, agravaría tu situación laboral?
(si) No ()
21. ¿Cree usted que limitan su libertad laboral?
Si () No ()
22. ¿Ha escuchado alguna vez sobre el derecho de libre determinación?
Si () No ()
23. ¿Usted tiene derecho a la libre elección de un empleo, porque sigue trabajando si le obligan a trabajar en exceso?
Por necesidad () Por falta de oportunidad laboral ()
24. ¿Usted tiene conocimiento sobre el derecho a la libertad de trabajo?
Si () No ()
25. ¿Tiene idea sobre el derecho de la libertad de trabajo?
Si () No ()
26. ¿Dispone de tiempo libre para capacitarse?
Si () No ()



Pablo Vargas Puro
ABOGADO
Reg. C.A.A. N° 1883



Luis Alberto Cáceres Rojas
C.A.A. 1686
ABOGADO



Anexo III-
CONSENTIMIENTO INFORMADO



Estimado /a Sr./a:

Usted ha sido invitado a participar en la investigación “JORNADA LABORAL ATÍPICA Y LA LIBERTAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS RURALES DEL DISTRITO DE AYACUCHO-2021-2022”, dirigido por el investigador Bach. en Derecho DARWIN VARGAS QUISPE, alumno de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional HERMILIO VALDIZAN.

El propósito de esta investigación es aportar científicamente en la solución respecto a la Jornada laboral atípica y el ejercicio de la libertad laboral de los trabajadores de servicio de las instituciones educativas de Ayacucho.

Este estudio, permitirá la disminución del abuso constante cometido por directores de las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho.

Su participación es voluntaria, consistirá en responder las preguntas planteadas en el cuestionario, que se realizará en el presente acto, que durará 20 minutos como máximo.

Su participación en este estudio no contempla ningún tipo de compensación o beneficio. Cabe destacar que la información obtenida en la investigación será confidencial y anónima, y será guardada por el investigador en dependencia de la Universidad y solo se utilizará en los trabajos propios de este estudio.

Su colaboración en este estudio es importante, pues permitirá que las autoridades educativas valoren los derechos laborales de los trabajadores de servicio de las instituciones educativas.

Finalmente, declaro en forma libre y voluntaria, con plena capacidad para ejercer mis derechos, que he sido suficientemente informado de la investigación, mi forma de participación y la confidencialidad de mis datos personales, he tenido oportunidad de preguntar para aclarar dudas. Por lo expuesto, consiento y autorizo que completar la información del Cuestionario.

Nombre y apellidos del participante

Fechas: 20 de julio de 2022



SUMILLA: SOLICITO REPORTE DE ASISTENCIA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DEL 2020, 2021, 2022 DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS RURALES

SEÑORA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE EGESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUAMANGA

ATENCIÓN

JEFE DE PERSONAL

VARGAS QUISPE, Darwin, identificado con DNI N° 28300135, con domicilio real en la Asoc. 16 de abril Mz "O2" lote 10 del distrito de Ayacucho, provincia Huamanga a Ud., respetuosamente, digo:

I.- EXPRESIÓN CONCRETA DE LO PEDIDO

Solicito reporte de asistencia del personal administrativo y docente de los años 2020, 2021 y 2022 de instituciones educativas rurales, con el objetivo estrictamente académico.

II.- FUNDAMENTOS DEL PEDIDO.

- 1.- El suscrito es trabajador nombrado bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, régimen laboral público.
- 2.- Dentro de este contexto, solicito copia certificada del reporte de asistencia del personal administrativo (personal de servicio) de las instituciones educativas públicas rurales.

III.- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

La presente tiene base legal en el artículo 2 numeral 20 de la Constitución Política del Perú.

Ley N° 27806 Ley de Transparencia y Acceso a la información Pública.

IV.- MEDIOS PROBATORIOS Y ANEXOS

- a) Copia de DNI

POR LO EXPUESTO:

A UD. pido acceder a mi pedido.

Ayacucho, 20 de julio de 2022



 D. Darwin Vargas Quispe
 SECRETARIO GENERAL

ANEXO IV**Proyecto de Ley N° _____****PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA
EL DELITO DE EXPLOTACIÓN
LABORAL EN EL ARTÍCULO 168 DEL
CÓDIGO PENAL.**

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 107° de la Constitución Política y conforme lo establece el literal d) del numeral 2.2 del inciso 2 del artículo 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente:

I. FORMULA LEGAL**PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA EL DELITO DE EXPLOTACIÓN
LABORAL EN EL ARTÍCULO 168 DEL CÓDIGOPENAL****Artículo 1.- Objeto de la Ley.**

La presente Ley tiene por objeto incorporar el delito de explotación laboral en el artículo 168 del Código Penal.

Artículo 2.- Incorporar el delito de explotación laboral en el artículo 168-B Trabajo Excesivo

El que permite u obliga a otra persona, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a trabajar jornadas excesivas que superen el tiempo legal permitido por la ley, será reprimido con pena privativa de libertad no menor a cinco ni mayor a 10 años.

Artículo 3.- Aplicación.

El delito de explotación a la que hace referencia el artículo 2 de la presente ley se aplicará en el ámbito del sector público y privado.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES Y TRANSITORIAS**Primera. Vigencia de la Ley**

La presente ley entra en vigencia a partir de su publicación.

Lima, 15 de diciembre de 2022

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A. ANTECEDENTES

El presente proyecto de Ley tiene como objeto de erradicar la explotación laboral que se da en el ámbito público como en el sector privado.

Asimismo, el presente proyecto de Ley tiene el fundamento en el ejercicio del derecho a la igualdad entre los trabajadores administrativos del sector educación frente a otros trabajadores del mismo sector y otros regímenes especiales que laboral en la misma condición.

El actual proyecto de Ley se sustenta en base a normas internacionales como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 que reconoce a la jornada máxima de trabajo como derecho humano en su artículo 24 cuando establece que: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Por su parte el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, prescribe en su artículo 7 que: “Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le asegure en especial (...) d) El descanso, el disfrute de tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo.

El convenio N° 1 Sobre las horas de trabajo, emitida en el año 1919 por OIT, dispuso en el primer párrafo de su artículo 2 que: “En todas las empresas industriales públicas o privadas o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza (...) la duración del trabajo del personal no podrá exceder de 8 horas por día y cuarenta y ocho por semana (...)”

En el Perú, la jornada de trabajo fue regulada desde 1918, cuando se dictó la Ley N° 2851-Trabajo de los Niños y Mujeres por Cuenta Ajena. La cual estableció el límite máximo de 8 horas diarias y 45 horas semanales para el trabajo de las mujeres y menores entre 14 y 18 años de edad. La jornada máxima de 8 horas, se generalizó en el Perú, mediante el Decreto Supremo del 15 de enero de 1919, el cual fijó en 8 horas el tiempo del trabajo diario para los trabajadores del sector público como del sector privado, sin que se viese disminuido el monto salarial que percibían los trabajadores por gozar de este derecho.

El mencionado Decreto Supremo de 1919, no fue sino el resultado de una poderosa corriente internacional por establecer límites razonables y erradicar las oprobiosas jornadas vigentes en el siglo pasado; asimismo, tal norma reguló la jornada diaria de los trabajadores, pero no dijo nada respecto a la jornada semanal.

En 1945, el Estado Peruano ratificó el Convenio N° 1 de la OIT, el cual estableció, que la duración del trabajo del personal no podrá exceder de 8 horas por día y 48 por semana. En 1978, el Perú ratificó el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, el cual reconoce la limitación razonable de las horas de trabajo. A nivel constitucional la jornada de trabajo fue recogida recién con la Constitución de 1979, la cual en el primer párrafo del artículo 44 señalaba: “La jornada ordinaria de trabajadores de 8

horas diarias y de 48 horas semanales. Puede reducirse por convenio colectivo o por ley (...). Así también, debemos precisar que conforme se establece en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la actual Constitución Política del Perú. Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacional sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

En consecuencia, por lo dicho anteriormente, es menester que, desde el Poder Legislativo, por medio de nuestra función legisladora, terminar con situaciones de tratos discriminatorios dentro del sector público.

De otro lado, el Proyecto es justo y equitativo, dado que acaba con la situación de discriminación para con el trabajador administrativo del sector de educación contraviniendo el Decreto Legislativo N.º 276 y el principio de igualdad establecido por nuestra Constitución.

B. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N.º 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, TUO del Decreto Legislativo N.º 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario de Trabajo y Trabajo en Sobretiempo. Asimismo, su Reglamento fue aprobado por el D.S. N.º 008-2002-TR

III. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

El efecto de lo dispuesto en la presente Ley no trasgrede normas vigentes y tiene por finalidad garantizar derechos constitucionales de la igualdad ante la ley y la no discriminación para los trabajadores administrativos del sector educación, los cuales son derechos previstos en la Constitución Política del Perú.

IV. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

Lo dispuesto en la presente ley no demandará recursos económicos adicionales al tesoro público.

NOTA BIOGRÁFICA



Bachiller VARGAS QUISPE, Darwin, nació un 20 de julio de 1975 en la Comunidad de Huancayo del distrito de Huanta, Provincia de Huanta, Región de Ayacucho cursó sus estudios universitarios en la Universidad Privada Alas Peruanas, en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, obteniendo el grado de Bachiller en el año 2019, posteriormente alumno del Programa de Fortalecimiento en Investigación - PROFI de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco institución que permitió fortalecer, elaborar y desarrollar un trabajo de investigación científica (tesis) para la obtención del Título profesional de Abogado, actualmente viene ejerciendo la Segunda Secretaria General de la Federación Nacional de Trabajadores Administrativos del Sector Educación – FENTASE, asimismo es Asesor Legal en materia de negociación colectiva por entidad pública (11 unidades ejecutoras de Educación) en la Región de Ayacucho.



**UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"-
HUÁNUCO**
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE SIMILITUD

La Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, en cumplimiento a la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y Títulos,

HACE CONSTAR:

Que, el bachiller: Darwin VARGAS QUISPE, autor de la tesis titulada:
"JORNADA LABORAL ATÍPICA Y EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS RURALES DEL DISTRITO DE AYACUCHO PERIODO 2022"

Ha obtenido un reporte de similitud general del **15%** con el aplicativo TURNITIN, lo cual es un porcentaje de similitud permitido para tesis de pregrado. En consecuencia, es **APTO.** Se adjunta el reporte de similitud.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Huánuco, 14 de noviembre de 2022.


MG. EDUARDO LAVADO IGLESIAS
 DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
 FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
 POLÍTICAS

NOMBRE DEL TRABAJO

**Darwin VARGAS QUISPE -JORNADA LAB
ORAL ATÍPICA Y EL EJERCICIO DE LA LI
BERTAD LABORAL DE LOS TRABAJADO**

AUTOR

GRIPO 10

RECUENTO DE PALABRAS

13504 Words

RECUENTO DE CARACTERES

73838 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

80 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

790.3KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 27, 2022 12:35 AM GMT-12

FECHA DEL INFORME

Oct 27, 2022 12:41 AM GMT-12

● 15% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

En la ciudad de Huánuco, a veintiocho días del mes de marzo del año dos mil veinte tres, siendo las dos y treinta 18:00 de la tarde, en cumplimiento a la Resolución de Consejo Universitario N° 0970-2020-UNHEVAL, con la que se aprueba la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de Practicas Pre profesionales, Trabajos de Investigación y Tesis en Programas de Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco y a la **RESOLUCIÓN DECANAL N° 065-2023-UNHEVAL/FDyCP-D** de fecha 23 de marzo de 2023, con la que se fija fecha y hora para sustentar la Tesis, titulada: **"JORNADA LABORAL ATÍPICA Y EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS RURALES DEL DISTRITO DE AYACUCHO PERIODO - 2022"** presentado por el Bachiller: **Darwin VARGAS QUISPE** bajo el asesoramiento del **Dr. César Alfonso Nájjar Farro**, designado con **RESOLUCIÓN DECANAL N° 0137-2022-UNHEVAL/FDyCP-D**, reunidos mediante la plataforma del Cisco Webex LINK:

<https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=m0eba8ddc2fe64e94c46c9f5b838cf7dd>, los Jurados Examinadores integrados por los docentes:

➤ DR. ARMANDO PIZARRO ALEJANDRO:	PRESIDENTE
➤ DR. FERNANDO SOTO PALOMINO:	SECRETARIO
➤ MG. EDUARDO LAVADO IGLESIAS:	VOCAL
➤ DR. ROGER PAVLETICH VIDAL RAMOS	ACCESITARIO

y los bachilleres mencionados, a fin de proceder con la evaluación y calificación de la sustentación de su tesis y obtener el **TÍTULO de ABOGADO**.

El aspirante: **Darwin VARGAS QUISPE**, procedió al acto de defensa de su tesis:

- a) Exposición de la tesis
- b) Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Título de Abogado, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Presentación personal
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

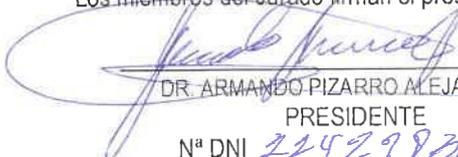
Así mismo, el Jurado planteó a la tesis las siguientes observaciones:

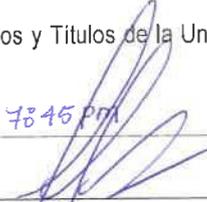
Obteniendo en consecuencia el titulado la nota de:

Darwin VARGAS QUISPE : (16) Dieciséis Equivalente a: Bueno

Calificación que se realizó de acuerdo al Art. 67° del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, siendo 7:45 PM, del mismo día.


 DR. ARMANDO PIZARRO ALEJANDRO
 PRESIDENTE
 N° DNI 22429928


 DR. FERNANDO SOTO PALOMINO
 SECRETARIO
 N° DNI 40513914


 MG. EDUARDO LAVADO IGLESIAS
 VOCAL
 N° DNI 22491332

Leyenda:

*Resultado: Aprobado o Desaprobado

*Mención según escala de calificación:(19 a 20: Excelente); (17 a 18: Muy Bueno); (14 a 16: Bueno)



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	X	Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría		Doctorado	
-----------------	---	-----------------------------	--	------------------	----------	--	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela Profesional	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Carrera Profesional	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Grado que otorga	-----
Título que otorga	ABOGADO

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	-----
Nombre del programa	-----
Título que Otorga	-----

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	-----
Grado que otorga	-----

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	VARGAS QUISPE, Darwin								
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	966880584	
Nro. de Documento:	28300135					Correo Electrónico:	Vargasquispedarwin87@gmail.com		

Apellidos y Nombres:									
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:		
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:			

Apellidos y Nombres:									
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:		
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO			
Apellidos y Nombres:	NÁJAR FARRO, César Alfonso			ORCID ID:	https://orcid.org/ 0000- 0003-2266-1451	
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		Nro. de documento:	40350061

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	PIZARRO ALEJANDRO, Armando
Secretario:	SOTO PALOMINO, Fernando
Vocal:	LAVADO IGLESIAS, Eduardo
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	VIDAL RAMOS, Roger Pavletich


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)	
JORNADA ATÍPICA Y LA LIBERTAD LABORAL DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS RURALES DEL DISTRITO DE AYACUCHO PERIODO-2022	
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)	
TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.	

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

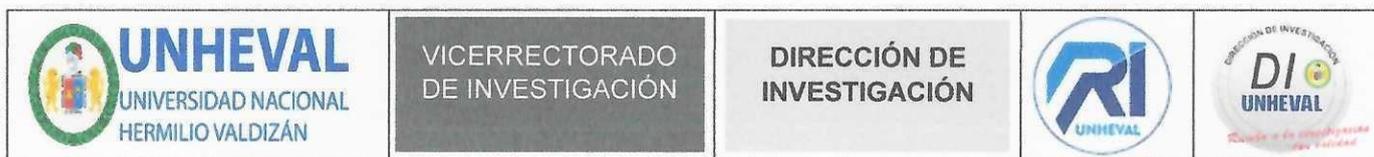
Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)				2023
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo	Tesis Formato Patente de Invención
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)	

Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	JORNADA LABORAL ATÍPICA	LIBERTAD LABORAL
--	-------------------------	------------------

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)	
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:	

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	VARGAS QUISPE, Darwin	Huella Digital
DNI:	28300135	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 16/04/2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.