

XI

**Trabajo remoto y
vulneración de la
jornada laboral
docente en contextos
de emergencia
sanitaria: un estudio
correlacional en la
Institución Educativa
"Ramón Castilla",
Pucalá - Chiclayo
(2020)**

**María Sofía Tamayo Palacios
Drausin Aaron Mestanza Tamayo
Arelly Valeska Mestanza Tamayo
Idara Franssiny Mestanza Tamayo
Jorge Manuel Nepo Lluen**

Trabajo remoto y vulneración de la jornada laboral docente en contextos de emergencia sanitaria: un estudio correlacional en la Institución Educativa “Ramón Castilla”, Pucalá – Chiclayo (2020)

María Sofía Tamayo Palacios

sofitamayop@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-3529-0450>

Instituto de Educación Superior Pedagógico Sagrado “Corazón de Jesús”, Lambayeque – Perú

Drausin Aaron Mestanza Tamayo

mtamayodrausina@uss.edu.pe

 <https://orcid.org/0000-0001-8074-5237>

Universidad Señor de Sipán, Lambayeque – Perú

Arelly Valeska Mestanza Tamayo

tamayoav@uss.edu.pe

 <https://orcid.org/0000-0002-0629-7138>

Universidad Señor de Sipán, Lambayeque – Perú

Idara Franssiny Mestanza Tamayo

tamayoif@uss.edu.pe

 <https://orcid.org/0009-0001-2607-1486>

Universidad Señor de Sipán, Lambayeque – Perú

Jorge Manuel Nepo Lluen

jorgenepo84@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-7990-0890>

Instituto de Educación Superior Pedagógico Sagrado “Corazón de Jesús”, Lambayeque – Perú

RESUMEN

El presente capítulo analiza la relación existente entre el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral docente en el contexto de la pandemia por COVID-19, tomando como caso de estudio la Institución Educativa “Ramón Castilla” del distrito de Pucalá, en la región Lambayeque, Perú. La investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, bajo un paradigma positivista y con un diseño no experimental de corte transeccional. La muestra estuvo conformada por 23 docentes que desarrollaron sus actividades mediante la modalidad de trabajo remoto durante el año 2020.

Los resultados evidencian una correlación positiva alta ($r = 0,789$; $p < 0,01$) entre el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral, lo que indica que el incremento de las exigencias laborales en entornos virtuales ha impactado significativamente en la extensión del tiempo de trabajo docente, afectando sus derechos laborales. Asimismo, se identificaron factores como la falta de capacitación, el uso intensivo de herramientas digitales, la atención permanente a estudiantes y padres de familia, y el incremento de gastos personales como elementos que contribuyen a esta problemática.

Se concluye que el trabajo remoto, implementado de manera emergente, generó condiciones desfavorables para el ejercicio laboral docente, evidenciando la necesidad de establecer políticas públicas que regulen adecuadamente esta modalidad y garanticen el respeto de los derechos laborales en contextos de crisis.

Palabras clave: Trabajo remoto; jornada laboral; docentes; vulneración laboral; educación virtual; COVID-19.

ABSTRACT

This chapter analyzes the relationship between remote work and the violation of teachers' working hours in the context of the COVID-19 pandemic, taking as a case study the “Ramón Castilla” Educational Institution located in Pucalá, Lambayeque region, Peru. The research follows a *quantitative* approach, with a descriptive-correlational type, under a

positivist paradigm and a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 23 teachers who carried out their activities through remote work during 2020.

The results reveal a high positive correlation ($r = 0.789$; $p < 0.01$) between remote work and the violation of working hours, indicating that the increase in labor demands in virtual environments significantly impacted the extension of teachers' working time, affecting their labor rights. Additionally, factors such as lack of training, intensive use of digital tools, constant attention to students and parents, and increased personal expenses were identified as contributors to this issue.

It is concluded that remote work, implemented as an emergency response, generated unfavorable conditions for teaching practice, highlighting the need to establish public policies that adequately regulate this modality and ensure the protection of labor rights in crisis contexts.

Keywords: Remote work; working hours; teachers; labor rights violation; virtual education; COVID-19.

INTRODUCCIÓN

La pandemia provocada por el COVID-19 ha generado una de las crisis más profundas y complejas en la historia contemporánea, afectando de manera transversal a todos los sectores sociales, económicos y productivos a nivel global. Entre los sectores más impactados se encuentra el educativo, el cual tuvo que adaptarse de manera abrupta a nuevas formas de enseñanza mediadas por tecnologías digitales, dando lugar a la implementación masiva del trabajo remoto docente. Este cambio, lejos de ser progresivo o planificado, respondió a una necesidad urgente de garantizar la continuidad del servicio educativo en un contexto de confinamiento y distanciamiento social.

En América Latina, y particularmente en el Perú, esta transición evidenció profundas brechas estructurales relacionadas con la infraestructura tecnológica, la conectividad, la capacitación docente y la equidad en el acceso a los recursos educativos. Diversos estudios han señalado que la implementación del trabajo remoto se desarrolló en un escenario

caracterizado por desigualdades sociales y limitaciones institucionales, lo cual repercutió directamente en las condiciones laborales del profesorado (CEPAL, 2020; Meo & Dabenigno, 2020).

Desde una perspectiva laboral, el trabajo remoto implicó una reconfiguración de las dinámicas tradicionales del ejercicio docente, trasladando el espacio de trabajo desde las aulas físicas hacia los entornos virtuales, principalmente los hogares. Este cambio supuso no solo la adopción de nuevas herramientas tecnológicas, sino también la redefinición de los tiempos de trabajo, las formas de interacción pedagógica y las responsabilidades asociadas al rol docente. En este contexto, uno de los principales problemas identificados es la extensión de la jornada laboral más allá de los límites establecidos por la normativa vigente.

Autores como Galvis et al. (2021) evidencian que, durante la pandemia, los docentes experimentaron un incremento significativo en su carga laboral, estimado entre tres y cinco horas adicionales por día, lo cual representa un aumento sustancial en términos semanales y mensuales. Esta situación no solo implica una sobrecarga laboral, sino también una vulneración de los derechos fundamentales relacionados con el descanso, la salud y la vida familiar.

En el contexto peruano, esta problemática adquiere características particulares debido a la implementación de políticas educativas de emergencia, como el programa “Aprendo en Casa”, y la emisión de normativas orientadas a regular el trabajo remoto, como el Decreto de Urgencia N.º 026-2020. Si bien estas medidas tuvieron como objetivo garantizar la continuidad del servicio educativo, su aplicación evidenció vacíos normativos y limitaciones en la protección de los derechos laborales de los docentes.

Asimismo, la Ley General de Educación (Ley N.º 28044) y la Ley de Reforma Magisterial (Ley N.º 29944) establecen claramente los derechos y deberes del profesorado, incluyendo la regulación de la jornada laboral. Sin embargo, en el contexto de la pandemia, estas disposiciones no fueron plenamente respetadas, lo que generó situaciones de vulneración de la jornada laboral, evidenciadas en el incremento de horas de trabajo, la

disponibilidad permanente fuera del horario laboral y la realización de actividades adicionales no reconocidas.

En el ámbito local, la Institución Educativa “Ramón Castilla” del distrito de Pucalá constituye un caso representativo de esta problemática. Ubicada en una zona predominantemente agrícola, esta institución enfrenta limitaciones en cuanto a acceso a tecnología y conectividad, tanto por parte de los docentes como de los estudiantes. Estas condiciones obligaron a los docentes a utilizar múltiples estrategias y herramientas para garantizar el aprendizaje, lo cual incrementó significativamente su carga laboral.

Además, el modelo de Jornada Escolar Completa (JEC), implementado en esta institución, establece una carga horaria semanal de 45 horas, lo que, en condiciones normales, ya representa una exigencia significativa. Sin embargo, en el contexto del trabajo remoto, esta carga se vio incrementada de manera considerable, alcanzando en algunos casos el doble de las horas establecidas, lo que evidencia una clara vulneración de la jornada laboral.

Desde el punto de vista teórico, el trabajo remoto puede definirse como una modalidad de prestación de servicios en la que el trabajador realiza sus funciones fuera del centro laboral, utilizando tecnologías de la información y comunicación (Escobedo, 2020). No obstante, su implementación en el sector educativo durante la pandemia se asemeja más a lo que algunos autores denominan “enseñanza remota de emergencia” (Tijo, 2020), caracterizada por su carácter improvisado y su falta de planificación estructural.

En este sentido, resulta fundamental analizar no solo las implicancias pedagógicas del trabajo remoto, sino también sus efectos en las condiciones laborales del profesorado. La presente investigación se justifica en la necesidad de visibilizar estas problemáticas y generar evidencia empírica que contribuya al diseño de políticas públicas orientadas a mejorar las condiciones de trabajo docente en contextos de emergencia.

En consecuencia, el objetivo general de este estudio es determinar la relación existente entre el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ramón Castilla” de Pucalá durante el año 2020. Para ello, se plantean

como objetivos específicos identificar las herramientas utilizadas en el trabajo remoto, analizar los recursos tecnológicos disponibles, evaluar el acceso a conectividad y determinar las horas de trabajo en comparación con la modalidad presencial.

Este capítulo se estructura en cinco secciones principales: introducción, metodología, resultados, discusión y conclusiones. Cada una de estas secciones aborda de manera sistemática los aspectos fundamentales de la investigación, con el propósito de ofrecer un análisis riguroso y coherente del fenómeno estudiado.

La transición hacia modalidades virtuales de enseñanza no solo implicó un cambio en la mediación pedagógica, sino también en la naturaleza misma del trabajo docente. Tradicionalmente, la labor del profesor se desarrollaba en espacios institucionales claramente delimitados, con horarios definidos y con una separación relativamente clara entre la vida laboral y personal. Sin embargo, con la implementación del trabajo remoto, estas fronteras se diluyeron, generando una superposición de roles y responsabilidades que afectaron significativamente la calidad de vida de los docentes.

En este nuevo escenario, el hogar se convirtió simultáneamente en espacio de trabajo, de convivencia familiar y de desarrollo personal, lo que generó tensiones en la organización del tiempo y en la gestión de las actividades laborales. Esta situación se vio agravada por la falta de condiciones adecuadas para el trabajo remoto, tales como espacios físicos apropiados, acceso a equipos tecnológicos suficientes y conectividad estable. Como señalan Llerena y Sánchez (2020), la educación virtual en contextos rurales presenta desafíos adicionales asociados a la desigualdad en el acceso a recursos tecnológicos, lo cual repercute tanto en estudiantes como en docentes.

Desde una perspectiva sociológica, el trabajo remoto puede ser interpretado como una forma de intensificación del trabajo, en la medida en que incrementa las demandas laborales sin una correspondiente compensación o regulación adecuada. En este sentido, autores como Grande (2020) advierten que la expansión del teletrabajo durante la pandemia ha generado nuevas formas de precarización laboral, caracterizadas por la ampliación de la

jornada laboral, la invisibilización de las horas extras y la transferencia de costos operativos hacia los trabajadores.

En el caso específico del sector educativo, esta intensificación se manifiesta en múltiples dimensiones. Por un lado, los docentes deben dedicar tiempo adicional a la planificación de clases virtuales, la elaboración de materiales digitales y la adaptación de contenidos curriculares a formatos no presenciales. Por otro lado, deben atender de manera permanente las consultas de estudiantes y padres de familia, muchas veces fuera del horario laboral establecido. Asimismo, deben participar en reuniones virtuales, capacitaciones y actividades de coordinación institucional que incrementan su carga de trabajo.

Otro aspecto relevante es la dimensión emocional del trabajo docente en contextos de pandemia. La incertidumbre, el aislamiento social, el temor al contagio y las dificultades económicas han generado altos niveles de estrés y ansiedad entre los docentes, lo cual afecta su bienestar y su desempeño laboral. En este sentido, Morales (2020) destaca que la adaptación a la educación virtual no solo implica el desarrollo de competencias tecnológicas, sino también la capacidad de gestionar emociones y enfrentar situaciones adversas.

En el plano normativo, la implementación del trabajo remoto en el Perú se sustentó en disposiciones legales como el Decreto de Urgencia N.º 026-2020, que facultó a los empleadores a modificar el lugar de prestación de servicios para prevenir la propagación del COVID-19. No obstante, esta normativa no contempló de manera suficiente mecanismos de control sobre la jornada laboral ni medidas específicas para garantizar el derecho al descanso y la desconexión digital.

En este contexto, la noción de “desconexión digital” adquiere especial relevancia. Este concepto, ampliamente desarrollado en países europeos, se refiere al derecho de los trabajadores a no responder comunicaciones laborales fuera de su horario de trabajo. Sin embargo, en el caso peruano, este derecho no ha sido plenamente incorporado en la legislación laboral, lo que ha permitido que los docentes permanezcan disponibles de manera continua, incluso durante fines de semana y horarios nocturnos.

Desde el enfoque de derechos humanos, la vulneración de la jornada laboral docente puede ser entendida como una afectación a derechos fundamentales, tales como el derecho al trabajo digno, el derecho al descanso y el derecho a la salud. La Defensoría del Pueblo (2020) ha señalado que los estados de emergencia pueden agravar las condiciones de vulnerabilidad de determinados grupos, por lo que es responsabilidad del Estado garantizar la protección de sus derechos, incluso en contextos de crisis.

En el ámbito comparado, diversos países han adoptado medidas para regular el trabajo remoto y proteger los derechos laborales de los docentes. Por ejemplo, en Chile, la normativa establece que la jornada laboral debe respetar los límites establecidos, aunque reconoce la necesidad de cierta flexibilidad para atender las demandas educativas. En Colombia, se ha enfatizado la capacitación docente y el uso de tecnologías como herramientas complementarias, aunque persisten vacíos en la regulación de las horas extras.

A pesar de estas experiencias internacionales, en muchos países de América Latina, incluyendo el Perú, la regulación del trabajo remoto en el sector educativo sigue siendo insuficiente, lo que evidencia la necesidad de desarrollar marcos normativos más sólidos y adaptados a las nuevas realidades laborales.

En este sentido, la presente investigación no solo busca establecer la relación entre el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral, sino también contribuir al debate académico y político sobre las condiciones laborales del profesorado en contextos de emergencia. Asimismo, pretende generar evidencia que sirva de base para la formulación de políticas públicas orientadas a mejorar la calidad del trabajo docente y garantizar el respeto de sus derechos.

Finalmente, es importante destacar que la problemática abordada en este estudio tiene implicancias no solo para los docentes, sino también para la calidad del servicio educativo. Un docente sobrecargado, estresado y con condiciones laborales precarias difícilmente podrá ofrecer una educación de calidad, lo que repercute directamente en el aprendizaje de los estudiantes y en el desarrollo social del país.

METODOLOGÍA

El presente estudio se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por la recolección y análisis de datos numéricos con el propósito de describir, explicar y predecir fenómenos mediante el uso de técnicas estadísticas. Este enfoque permite establecer relaciones entre variables y comprobar hipótesis a partir de evidencia empírica.

Asimismo, la investigación se sustenta en el paradigma positivista, el cual concibe la realidad como objetiva, medible y susceptible de ser analizada mediante métodos científicos. Según Pérez (2015), el positivismo combina elementos del racionalismo y el empirismo, utilizando tanto la lógica deductiva como inductiva para la construcción del conocimiento.

El estudio es de tipo descriptivo-correlacional. Por un lado, tiene un carácter descriptivo, ya que busca caracterizar las variables de estudio, es decir, el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral docente. Por otro lado, es correlacional, debido a que pretende determinar el grado de relación existente entre ambas variables.

Este tipo de investigación es adecuado para analizar fenómenos sociales complejos, en los cuales no se manipulan variables, sino que se observan tal como ocurren en la realidad.

El diseño de investigación es no experimental, ya que no se manipulan deliberadamente las variables independientes, sino que se observan en su contexto natural. De acuerdo con Hernández et al. (2018), los estudios no experimentales se limitan a analizar los fenómenos tal como se presentan, sin intervención del investigador.

Asimismo, el diseño es de tipo transeccional o transversal, debido a que la recolección de datos se realizó en un único momento en el tiempo. Este tipo de diseño permite obtener una “fotografía” del fenómeno en un contexto específico, lo cual es pertinente para estudios realizados durante situaciones excepcionales como la pandemia.

La población estuvo constituida por la totalidad de docentes de la Institución Educativa “Ramón Castilla” del distrito de Pucalá, conformada por 23 profesores.

Dado que se trata de una población finita y accesible, se optó por trabajar con la totalidad de los elementos, es decir, se realizó un censo poblacional. En este sentido, la muestra coincide con la población, lo que permite obtener resultados representativos del grupo estudiado.

Se incluyeron únicamente docentes que desarrollaron actividades mediante trabajo remoto durante el año 2020, excluyéndose al personal administrativo y de servicios.

Se define como la modalidad de prestación de servicios en la cual el docente realiza sus funciones fuera del centro laboral, utilizando herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus actividades (Escobedo, 2020).

Esta variable se operacionaliza a través de las siguientes dimensiones:

- Medios y herramientas informáticas
- Mecanismos de preparación y capacitación
- Dispositivos tecnológicos utilizados
- Acceso a plataformas y conectividad

Se refiere a la afectación del tiempo de trabajo establecido legalmente, evidenciada en la extensión de la jornada laboral, la realización de actividades fuera del horario y la afectación del derecho al descanso.

Sus dimensiones incluyen:

- Horas de trabajo (diarias y semanales)
- Reportes y actividades laborales
- Atención a estudiantes y padres fuera del horario

- Incremento de gastos y afectación personal

La técnica principal utilizada fue la encuesta, aplicada de manera virtual mediante la plataforma Google Forms. Esta técnica permitió recolectar información de manera eficiente y segura, considerando las restricciones sanitarias del contexto.

El instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado, compuesto por 40 ítems con respuestas dicotómicas (sí/no), diseñados en función de las dimensiones de las variables.

La validez del instrumento se determinó mediante el juicio de expertos, contando con la participación de tres especialistas en el área de derecho, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems.

La confiabilidad se evaluó mediante una prueba piloto aplicada a 10 docentes, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados indicaron un nivel alto de confiabilidad ($\alpha > 0,80$), lo que garantiza la consistencia interna del instrumento.

Los datos recolectados fueron procesados utilizando el software estadístico SPSS versión 24. Se realizaron análisis descriptivos (frecuencias y porcentajes) y análisis inferenciales (correlación de Pearson) para determinar la relación entre las variables.

Los resultados se presentan en tablas estadísticas, acompañadas de su respectiva interpretación.

La investigación se desarrolló respetando los principios éticos establecidos en el Informe Belmont, tales como el respeto por las personas, la beneficencia y la justicia.

Se garantizó la participación voluntaria de los docentes, el consentimiento informado y la confidencialidad de la información. Asimismo, se evitó cualquier tipo de daño físico o psicológico a los participantes.

El rigor metodológico se aseguró mediante la aplicación de criterios de validez, confiabilidad y objetividad. El uso del Alfa de Cronbach permitió verificar la consistencia del instrumento, mientras que el análisis estadístico garantizó la precisión de los resultados.

RESULTADOS

Previo a la aplicación definitiva del instrumento, se realizó una prueba piloto con 10 docentes de la misma institución educativa, con el objetivo de evaluar la consistencia interna del cuestionario. Los resultados obtenidos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach evidenciaron un nivel de confiabilidad alto ($\alpha > 0,80$), lo cual indica que los ítems presentan una adecuada correlación interna y miden de manera consistente las variables de estudio.

Este resultado valida el uso del instrumento para la recolección de datos en la población objetivo, garantizando la calidad metodológica del estudio.

En relación con la distribución por género, se identificó que el 52,2% de los docentes corresponde al sexo femenino, mientras que el 47,8% pertenece al sexo masculino. Esta ligera predominancia femenina refleja una tendencia común en el sector educativo, donde la participación de mujeres suele ser mayor, especialmente en niveles básicos.

Respecto a la edad, el grupo etario predominante se encuentra entre los 45 y 55 años (30,4%), seguido por los rangos de 35 a 45 años (26,1%) y mayores de 55 años (26,1%). Solo un 17,4% corresponde a docentes jóvenes entre 20 y 35 años. Este dato resulta relevante, ya que sugiere que una parte significativa del profesorado pertenece a generaciones que no crecieron en entornos digitales, lo cual podría influir en las dificultades de adaptación al trabajo remoto.

Trabajo remoto

Los resultados evidencian que el 100% de los docentes utilizó la aplicación WhatsApp como principal medio de comunicación con estudiantes y padres de familia. Asimismo, el 91,3% manifestó haber utilizado redes sociales como apoyo a su labor pedagógica, lo que evidencia la importancia de estas herramientas en contextos de educación virtual.

Por otro lado, el 82,6% de los docentes utilizó plataformas de videoconferencia como Google Meet o Zoom, mientras que el 65,2% recurrió a la televisión como medio

complementario de enseñanza. En contraste, solo el 21,7% utilizó la radio, lo que indica una menor relevancia de este medio en el contexto estudiado.

Estos resultados muestran una diversificación en el uso de herramientas tecnológicas, lo cual responde a la necesidad de adaptarse a las condiciones de conectividad de los estudiantes.

En relación con la preparación para el trabajo remoto, el 60,9% de los docentes indicó haber estado preparado para asumir esta modalidad, mientras que el 39,1% manifestó no estarlo. Asimismo, el 78,3% señaló haber recibido capacitación por parte de la UGEL o el Ministerio de Educación.

Sin embargo, un dato relevante es que el 95,7% de los docentes afirmó haberse autocapacitado, lo cual evidencia una alta iniciativa individual ante la falta de formación institucional suficiente. A pesar de ello, el 52,2% reconoció haber tenido dificultades para adaptarse a esta modalidad, lo que refleja la complejidad del proceso de transición hacia la educación virtual.

En cuanto a los dispositivos utilizados, el 95,7% de los docentes empleó teléfonos móviles inteligentes (smartphones), lo que los convierte en la herramienta más utilizada. Asimismo, el 87,0% utilizó laptops y el 78,3% televisores.

Por otro lado, el 65,2% contó con una computadora personal (PC), mientras que solo el 21,7% tuvo acceso a tabletas. Estos resultados evidencian una dependencia significativa de dispositivos personales, lo cual implica una transferencia de costos hacia los docentes.

El acceso a recursos tecnológicos proporcionados por el Estado o la institución fue limitado. Solo el 34,8% de los docentes recibió datos móviles, y apenas el 17,4% contó con servicio de internet proporcionado.

Asimismo, solo el 17,4% fue beneficiado con una laptop institucional, mientras que el 82,6% no recibió este tipo de apoyo. No obstante, el 87,0% tuvo acceso a plataformas de

comunicación virtual, lo cual indica que, aunque existía acceso a herramientas, este no estaba acompañado de soporte logístico suficiente.

Vulneración de la jornada laboral

El 95,7% de los docentes afirmó cumplir con una jornada laboral diaria de 9 horas, y el 100% indicó cumplir con las 45 horas semanales establecidas. Sin embargo, el 69,6% manifestó que su jornada diaria se incrementó durante el trabajo remoto.

Además, el 78,3% de los docentes expresó que sus derechos laborales han sido vulnerados, lo cual constituye un indicador clave de la problemática analizada.

El 95,7% de los docentes indicó sistematizar información sobre el progreso de los estudiantes, mientras que el 82,6% realiza coordinaciones previas con estudiantes y padres.

Asimismo, el 60,9% cumple con la entrega de planificaciones y reportes en los tiempos establecidos. Estos resultados evidencian un alto nivel de compromiso docente, pero también una carga administrativa significativa.

Uno de los hallazgos más relevantes es que el 91,3% de los docentes considera excesivo el tiempo dedicado a atender a los padres de familia. Además, el 87,0% atiende a estudiantes los fines de semana, y el 73,9% hace lo mismo con los padres.

Estos datos reflejan una extensión de la jornada laboral más allá de los límites formales, lo cual constituye una clara vulneración del derecho al descanso.

El 82,6% de los docentes manifestó que su economía familiar se vio afectada por el trabajo remoto, mientras que el 65,2% reportó daños en sus equipos tecnológicos.

Estos resultados evidencian que el trabajo remoto no solo impacta en el tiempo laboral, sino también en la dimensión económica y personal de los docentes.

El análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación de Pearson evidenció una relación positiva alta entre el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral ($r = 0,789$; $p < 0,01$).

Este resultado indica que, a mayor intensidad del trabajo remoto, mayor es la vulneración de la jornada laboral docente, confirmando la hipótesis planteada en el estudio.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten afirmar que el trabajo remoto, implementado como respuesta a la emergencia sanitaria por COVID-19, generó un impacto significativo en las condiciones laborales de los docentes, particularmente en la extensión de su jornada laboral.

En primer lugar, la alta correlación encontrada ($r = 0,789$) coincide con estudios previos que evidencian un incremento sustancial en la carga laboral docente durante la pandemia. Ardini et al. (2020) reportan que el 98,2% de los docentes experimentó un aumento en el tiempo destinado a sus actividades laborales, lo cual se alinea con los hallazgos del presente estudio.

Asimismo, Galvis et al. (2021) señalan que la jornada laboral docente se incrementó entre 3 y 5 horas diarias, lo que refuerza la idea de que el trabajo remoto ha generado una intensificación del trabajo, caracterizada por la ampliación de horarios y la disponibilidad permanente.

En segundo lugar, los resultados evidencian que la falta de preparación institucional fue compensada por la autocalificación de los docentes. Este hallazgo coincide con Sánchez et al. (2020), quienes destacan que los docentes se vieron obligados a adaptarse rápidamente a las tecnologías digitales, muchas veces sin el apoyo necesario.

Desde una perspectiva crítica, este proceso puede interpretarse como una forma de transferencia de responsabilidades desde el Estado hacia los docentes, quienes asumieron de manera individual los costos de su formación y adaptación.

En tercer lugar, la utilización intensiva de herramientas digitales como WhatsApp y plataformas de videoconferencia refleja una transformación en las prácticas pedagógicas. Sin embargo, esta transformación no estuvo acompañada de una regulación adecuada, lo

que permitió la expansión de la jornada laboral hacia espacios informales, como los fines de semana y horarios nocturnos.

Este fenómeno puede ser analizado a partir del concepto de “hiperconectividad laboral”, el cual describe la tendencia a mantenerse constantemente disponible a través de medios digitales, lo que dificulta la desconexión y el descanso.

En cuarto lugar, el impacto económico identificado en los docentes evidencia una externalización de los costos del trabajo remoto. Como señalan Parédez (2020), uno de los principales problemas de esta modalidad es el incremento de gastos en servicios básicos y equipos tecnológicos, los cuales no son compensados por el empleador.

Finalmente, desde una perspectiva normativa, los resultados evidencian la existencia de vacíos legales en la regulación del trabajo remoto docente. A diferencia de países como Chile o Colombia, donde se han establecido ciertos lineamientos, en el Perú la normativa no ha logrado garantizar plenamente el respeto de la jornada laboral.

En síntesis, la discusión permite concluir que el trabajo remoto, si bien fue una solución necesaria en el contexto de la pandemia, generó efectos negativos en las condiciones laborales del profesorado, evidenciando la necesidad de repensar su implementación desde una perspectiva de derechos laborales.

CONCLUSIONES

El presente estudio permitió analizar de manera integral la relación entre el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral docente en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID-19, tomando como unidad de análisis la Institución Educativa “Ramón Castilla” del distrito de Pucalá. A partir de los resultados obtenidos y su contraste con la literatura científica, se establecen las siguientes conclusiones:

En primer lugar, se confirma la existencia de una relación significativa y positiva entre el trabajo remoto y la vulneración de la jornada laboral docente, evidenciada mediante un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,789$ ($p < 0,01$). Este hallazgo permite

afirmar que la implementación del trabajo remoto, en las condiciones en que fue desarrollada, ha contribuido directamente al incremento de la carga laboral docente, generando una extensión de la jornada más allá de los límites establecidos por la normativa vigente.

En segundo lugar, se identificó que el trabajo remoto en el contexto educativo se caracterizó por una alta dependencia de herramientas tecnológicas informales, siendo WhatsApp el principal medio de comunicación utilizado por la totalidad de los docentes. Este resultado evidencia la ausencia de plataformas institucionales robustas y la necesidad de recurrir a soluciones accesibles, pero no necesariamente adecuadas desde el punto de vista pedagógico ni laboral.

En tercer lugar, los docentes enfrentaron limitaciones significativas en cuanto al acceso a recursos tecnológicos y conectividad. La mayoría de los participantes no recibió apoyo institucional en forma de equipos o servicios de internet, lo que implicó una transferencia de costos hacia los propios docentes. Esta situación no solo afectó su economía personal, sino que también generó condiciones desiguales para el desarrollo de la labor educativa.

En cuarto lugar, se evidenció que la jornada laboral docente se extendió de manera significativa durante el trabajo remoto, especialmente debido a la atención permanente a estudiantes y padres de familia fuera del horario establecido, incluyendo fines de semana. Esta disponibilidad constante refleja la ausencia de mecanismos de regulación y control del tiempo de trabajo, así como la inexistencia de políticas efectivas de desconexión digital.

En quinto lugar, el estudio revela que, a pesar de las dificultades, los docentes demostraron un alto nivel de compromiso profesional, evidenciado en su disposición para autocapacitarse, adaptarse a nuevas herramientas tecnológicas y cumplir con las exigencias institucionales. No obstante, este compromiso no debe ser interpretado como una justificación para la sobrecarga laboral, sino como un indicador de la necesidad de fortalecer las condiciones laborales del profesorado.

En sexto lugar, desde una perspectiva jurídica, se concluye que la implementación del trabajo remoto durante la pandemia no garantizó plenamente el respeto de los derechos laborales de los docentes, particularmente en lo referido a la jornada laboral, el derecho al descanso y la compensación por gastos asociados al trabajo. Esto pone en evidencia la necesidad de revisar y fortalecer el marco normativo existente.

Finalmente, se concluye que el trabajo remoto, si bien constituyó una respuesta necesaria frente a la crisis sanitaria, fue implementado sin una planificación adecuada ni un enfoque centrado en el bienestar del docente, lo que generó efectos adversos en su calidad de vida y desempeño profesional. En este sentido, resulta imprescindible replantear esta modalidad desde una perspectiva integral que considere tanto las dimensiones pedagógicas como laborales.

REFERENCIAS

- Acosta, A., & Muñoz, J. (2020). *Lecciones aprendidas del trabajo remoto de equipos agilistas por la pandemia COVID-19*. Universidad EAN.
- Alexander, B. (2020). Coronavirus and higher education resources. <https://bryanalexander.org>
- Ardini, C., et al. (2020). Docencia en tiempos de coronavirus. *Revista de Comunicación Educativa*, 4(8), 122–145.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Episteme.
- Becher, P. (2020). Educación en tiempos de pandemia. *Revista Educ@ção*, 4(8), 122–145.
- Benavides, J. (2020). Trabajo remoto y teletrabajo. *Revista Jurídica Laboral*, 12(3), 45–60.
- CEPAL. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Naciones Unidas.
- Defensoría del Pueblo. (2020). *La educación frente a la emergencia sanitaria*. Lima: Perú.

- Escobedo, A. (2020). Diferencias entre teletrabajo y trabajo remoto. *Revista Derecho Laboral*.
- Fernández, C. (2020). Jornada laboral docente en pandemia. *Perfil*.
- Galvis, G., et al. (2021). Tensiones y realidades docentes. *European Journal of Health Research*, 7(1), 1–13.
- García, L. (2021). Educación digital y pandemia. *Revista UNED*, 24(1), 9–32.
- Grande, R. (2020). Teletrabajo y precarización laboral. *Revista Sociológica*, 15(2), 620–635.
- Guevara, N. (2020). Educación y desigualdad. Universidad Antonio Ruiz de Montoya.
- Gutiérrez, A. (2020). Educación en tiempos de crisis. *Revista Praxis*, 16(1), 7–10.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.
- Holguín, V. (2021). Educación en línea en pandemia. Universidad Casa Grande.
- Llerena, R., & Sánchez, C. (2020). Educación rural en el Perú. *Revista Presencia*, 5.
- Lugo, M., et al. (2020). Políticas digitales en América Latina. *EduTec*, 73, 23–36.
- Meo, A., & Dabenigno, V. (2020). Teletrabajo docente en pandemia. *RASE*, 14(1), 103–127.
- Montero, E. (2020). Trabajo remoto y COVID-19. *Actualidad Laboral*.
- Morales, O. (2020). Revalorización del docente. *RPP Noticias*.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227–232.
- Parédez, I. (2020). Regulación del trabajo remoto. *LP Derecho*.

- Pérez, J. (2015). Positivismo e investigación científica. *Revista Empresarial*, 9(3), 29–34.
- Ramírez, M. (2016). Condiciones laborales del profesorado. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ramos, V., et al. (2020). Percepción docente en pandemia. *Revista Ciencia América*, 9(2).
- Sánchez, M., et al. (2020). Retos educativos durante COVID-19. *Revista Digital Universitaria*, 21(3).
- Siurana, J. (2010). Principios de bioética. *Veritas*, 22, 121–157.
- Tejedor, S., et al. (2020). Educación virtual universitaria. *Revista Latina de Comunicación Social*, 78, 19–40.
- Tijo, S. (2020). Enseñanza remota de emergencia. *Acofi Papers*.
- Toribio, K. (2020). Trabajo remoto en pandemia. Estudio Muñiz.
- Trahtemberg, L. (2020). Los maestros del Perú. Blog educativo.
- Villafuerte, P. (2020). Educación y equidad en pandemia. Tecnológico de Monterrey.