



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La remuneración íntegra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Reza Burga, Zerdy Miguel (ORCID:0000-0003-1822-1170)

ASESOR:

Mg. Luca Aceto (ORCID:0000-0001-8554-6907)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma laboral: flexibilidad laboral y reforma laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente tesis es dedicada en primer lugar a Dios por ofrecernos su apoyo incondicional, a mis Padres Julio Miguel Reza Huaroc por todas sus enseñanzas y la colaboración de brindarme sus conocimientos para la presente tesis, a mi madre Paz del Carmen Burga Contreras que me motivó moralmente a seguir adelante, a mis mejores amigos, mis hermanos Danny Valdez y Gil Zambrano que estuvieron en las buenas y malas, así mismo a todas aquellas personas que me brindaron su apoyo.

Agradecimiento

A nuestros Señores Padres, por su amor, trabajo y sacrificio por apoyarnos para que nuestro objetivo se haga realidad. Es un orgullo y privilegio ser hijo y por tener unos padres excelentes.

A todas las personas que estuvieron apoyándome moralmente y tener la fe para lograr y que estuvieron en cada momento y parte de la tesis, por apoyarme y por compartir sus consejos y conocimientos.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	10
3.3. Escenario de estudio	11
3.4. Participantes	11
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 3.6.	11
Procedimiento	11
3.7. Rigor científico	12
3.8. Método de análisis de la información	12
3.9. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	13
V. CONCLUSIONES	24
VI. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla	Pág.
Nº 1.....	12
Nº 2.....	14

Resumen

El presente estudio abarcó la remuneración íntegra mensual de los docentes del nivel primario del sector público y las horas efectivas, ha generado ciertas vulneraciones en el ámbito remunerativo de nuestro sistema jurídico, en el cual genera un énfasis y una perspicacia para poder investigar la problemática y poder llevar a un adecuado caso; por tanto, tuvo como objetivo determinar de qué manera la remuneración íntegra mensual se relación con las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021.

Asimismo, conto con un tipo de investigación es básica, con nivel explicativo y descriptivo, y el enfoque de investigación es cualitativa. Para obtener datos utilizo revistas indexadas, tesis, norma y jurisprudencia como nacionales e internacionales de autores especialistas de la materia sobre la remuneración íntegra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público. Se determinó que la remuneración íntegra mensual no guarda relación con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, puesto que los docentes laboran más horas de las establecidas para poder garantizar una educación de calidad.

Palabras claves: Horas efectivas, la remuneración íntegra mensual, sector publico

Abstract

This study covered the full monthly remuneration of teachers at the primary level of the public sector and the effective hours, it has generated certain violations in the remuneration field of our legal system, in which it generates an emphasis and insight to be able to investigate the problem and to be able to take a suitable case; Therefore, it aimed to determine how the monthly integral remuneration is related to the effective hours of teachers at the primary level of the public sector, Ugel 04, 2021.

Likewise, I have a type of research that is basic, with an explanatory and descriptive level, and the research approach is qualitative. To obtain data, I use indexed journals, theses, norms and jurisprudence as national and international authors of the subject on full monthly remuneration and effective hours of teachers at the primary level of the public sector. It was determined that the integral monthly remuneration is not related to the effective hours of teachers at the primary level of the public sector, since teachers work more hours than those established in order to guarantee quality education.

Keywords: Effective hours, comprehensive monthly remuneration, public sector

I. INTRODUCCIÓN

Tenemos que tener en cuenta que, la remuneración íntegra mensual de los docentes del nivel primario del sector público y las horas efectivas, ha generado ciertas vulneraciones en el ámbito remunerativo de nuestro sistema jurídico, en el cual genera un énfasis y una perspicacia para poder investigar la problemática y poder llevar a un adecuado caso. De modo que, la ley del magisterio Ley 29944, la jurisprudencia y los acuerdos plenarios han establecido ciertas directrices, acerca de cómo se debe calcular la remuneración por las horas efectivas, enfocando la ineficacia de la remuneración que cada docente percibe en el nivel primario, por el simple hecho que algunos son contratados y otros nombrados o condiciones mínimas bajo las premisas físicas, psíquicas, grado de inexperiencia, comprensión del acto que conllevan a tal punto de doblegar la vulneración de la remuneración justa y equitativa. Sin embargo, esta concurrencia deja susceptible a la vulneración de la remuneración, ya que se estaría afectado principios rectores idóneos del sistema jurídico. De igual modo, no se puede aplicar los presupuestos de omisión de la remuneración ya que, si sucede tal cosa, contraviene la carta magna, aun cuando enerva la existencia la ley donde está plasmado de cómo se debe calcular las horas efectivas.

Todo ello ha generado que en la actualidad se vulnere el derecho a los docentes del sector público o la sección del privado, teniendo en cuenta que los sectores privados perciben un mejor manejo de ambiente, por otro lado, se encuentra el sector público donde se puede apreciar algunas vulneraciones de los principios inquebrantables de cada trabajador, por lo tanto, nos conlleva a esta investigación y así poder tener un entendimiento eficaz sin coadyuvar las disposiciones del sistema jurídico. Se puede inferir, que el marco normativo hace mención al cálculo eficaz de la remuneración tanto como docentes, directores o subdirectores en base a las horas efectivas, tanto que se posee un cuadro acerca de lo mencionado líneas arriba, que la remuneración justa es el medio económico por el cual uno sobrevive hoy en día, bajo esta premisa, en la actualidad, Dicha Ley mencionada ha sido modificada en distintas ocasiones vulnerando los derechos de trabajadores ejemplo los docentes del sector público, aun ellos teniendo una orientación adecuada, la capacidad y voluntad de realizar los actos y poder reclamarlos, nuestro sistema de

justicia menciona que debe ser solicitado mediante un proceso judicial y por mandato legal recién ser reconocidos estos derechos vulnerados, esto viene siendo discriminatorio para el trabajador donde deberá solicitar para que se haga justicia y se le reintegre la remuneración recortada. Por otra parte, en la actualidad esta figura se manifiesta constantemente, ya que se necesita la documentación adecuada para que valide si está bien salud o si posee una enfermedad contagiosa. Por ente, esto condiciona a que el trabajador deba poseer un mejor rendimiento mental y que se debe garantizar su labor y que después sea remunerado sin vulnerar su derecho o si sucediera lo contrario se le reintegre la remuneración que fue recortada durante los años que fue modificada la ley 29944 y que se debe reclamar el derecho a la remuneración justa y equitativa en base a las horas efectivas de la ley 29944 y por tanto es un derecho constitucional vulnerado.

Siendo así, en la omisión de la remuneración justa y equitativa por haber cumplido la jornada efectiva de trabajo tenemos los elementos que se da entre el empleador y trabajador como la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración, En Primer Lugar tenemos la prestación personal del servicio: El trabajador brinda su ayuda al empleador y que se dé en una relación laboral, estos ya sean por personas lejanas o del entorno familiar o pueden ser mediante un concurso, siempre que ello sea usual de manera natural de las labores entre trabajador y empleador. Segundo lugar tenemos La subordinación: Se obtiene mediante el contrato de trabajo y empleador donde se adquiere el derecho a poseer órdenes del trabajador ya sean directivas y que todas las órdenes sean primordiales para lograr los objetivos que se esperan del trabajador y que se espera que se cumplan. Tercer lugar tenemos la remuneración: Se adquiere por la entrega al trabajador directamente importante para su alimentación por haber cumplido su deber con el empleador por lo que se le brindara una remuneración justa, equitativa y proporcional, siendo de derecho constitucional y q poseen naturaleza remunerativa por cumplir su prestación de servicio.

Por todo lo mencionado, respecto al planteamiento del problema de la presente investigación, tenemos como **problema general**: ¿De qué manera la remuneración integra mensual se relación con las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021? Este problema surge dado que en la

actualidad se le vulnera el derecho a la remuneración justa y equitativa, buscando que se reconozcan el valor de las horas efectivas y la remuneración al haber cumplido la jornada laboral, ello considerando que en la actualidad se le remunere lo que es debido, es decir, cuantificar mediante el cuadro del valor de la hora pedagógica de trabajo sin vulnerar de sus derechos fundamentales como trabajadores, haciendo que este problema solo crezca con el pasar del tiempo.

En consecuencia, el **problema específico**: 1) planteado es: ¿De qué manera se establece la asignación temporal mensual y la relación con jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021? Y como **problema específico**: 2) ¿De qué manera se determina la asignación por tiempo de servicios frente al tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021?

Los problemas planteados tiene relevancias en la actualidad, ya que vivimos en una época de alta vulneración de los trabajadores del sector publico frente a sus derechos fundamentales que prestan servicio al estado, el estado debe velar por cada uno de los docentes del sector público en los niveles de inicial, primaria y sucesivamente el nivel secundario, lo cual son primordiales para una formación tanto física como psicológica, es importante estar apoyando y garantizando la remuneración justa y equitativa de los docentes frente a las horas efectiva laboradas como se encuentra plasmado en la ley y los decretos favoreciendo a los trabajadores del sector educación en el ámbito público.

La presente investigación tiene como **justificación** la necesidad de cumplir y pagar adecuadamente la remuneración integra mensual frente a las horas efectivas dentro del ordenamiento jurídico, ya que, se les está vulnerando diversos derechos laborales, solo por el hecho de reconocer una irrisoria remuneración, dejando de lado la protección constitucional que tiene frente a la familia y la remuneración justa y equitativa.

En consecuencia, lo planteado nos dirige a los objetivos **objetivo general** que es: Determinar de qué manera la remuneración integra mensual se relación con las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021, y como **objetivo específico** 1) Determinar sí la asignación temporal mensual

influye en la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021. Por último, como **objetivo específico 2)** Determinar la asignación por tiempo de servicios y la relación con el tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para reforzar de manera conveniente la presente investigación y sobre todo poder llegar a una mejor comprensión del tema, es indispensable invocar a trabajos previos que tengan afinidad y una relación con los objetivos planteados, para contribuir como antecedentes, estos serán de escala nacional e internacional, de esta forma se acreditará que es deber del empleador reconocer las horas efectivas y reconocer la remuneración íntegra mensual justa y equitativa en nuestro país.

Guadalupe & otros (2017) Define que: La educación inicial casi no existía en la primera mitad del siglo XX, cuando solo operaba un número muy pequeño de jardines de infancia. Su expansión es un fenómeno que destaca a partir de la década de 1980, en particular durante lo que va del siglo XXI (p. 46).

De acuerdo a Ccopa & Ccopa (2019), en su tesis Para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Educación, Hace mención acerca de la actitud de docentes de la Institución Educativa Mixta “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Wanchaq - Cusco, 2017, (p.137). Se puede entender que existe un gran descontento frente a la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial, por tanto, es que la remuneración que se les brinda a los docentes y asimismo los incentivos y asignaciones que adquieren son insignificantes, ya que se le está vulnerando el derecho a la remuneración justa y equitativa por haber culminado su hora pedagógica y frente a ello remunerarle al valor de la hora laborada.

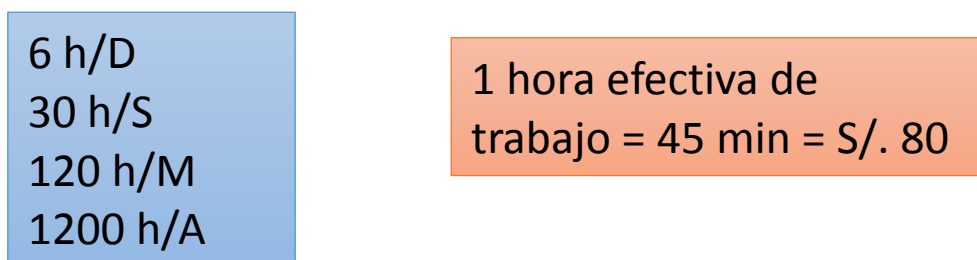
De acuerdo a Salinas & Hidalgo (2015)., en su libro, “Laborem Nro 16/2015”, Como sabemos, todo dispositivo normativo obedece a un propósito que el legislador persigue, y a su vez este propósito casi siempre está conectado. (p.179). Es decir, todo instrumento normativo tiene como propósito grupal tanto para el trabajador como para el magistrado, y a la par dicha determinación casi siempre está vinculado intuitivamente al contexto particular en donde la norma se pronuncia.

La Remuneración íntegra mensual se incrementa cada año a nivel nacional frente a las horas efectivas de trabajo. Los números estadísticos no mienten, de acuerdo a las boletas de pago y al decreto supremo 008-2006-ED Lineamientos para el seguimiento y control de la labor efectiva de trabajo docente en las instituciones educativas públicas; se puede apreciar un cuadro donde la hora de trabajo deben ser remunerada conforme a la mencionada ley

De acuerdo al MINEDU. (2021), en su Página oficial, Ley de reforma Magisterial, define La Remuneración íntegra mensual (RIM) es un monto que se entrega de manera general a todos los docentes nombrados u contratados. Es decir, los docentes perciben la remuneración de acuerdo a la escala magisterial que se encuentra u ocupación que se encuentra, asimismo sucede con la jornada laboral de trabajo.

De acuerdo con Decreto Supremo 008-2006-ED. (2006), en el decreto aprobando Los Lineamientos para el seguimiento y control de la labor efectiva de trabajo docente en las instituciones educativas públicas, se define, en el nivel Primaria, se deberá de cumplir requisitos mínimos de trabajo, para ello es de 6 horas efectivas de trabajo cumplidas, 30 horas efectivas de trabajo semanales y al final de año llegar a las 1100 horas efectivas de trabajo.

Figura 1



Fuente: Elaboración propia.

Según Montoya (2018) Forman parte de la remuneración computable para el cálculo de la CTS, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador (en dinero o en especie), (p. 5). Esto quiere decir, que la remuneración del trabajador puede ser en dinero o puede ser mediante otra cosa del mismo valor siempre en cuando estén de acuerdo ambas partes, es decir, el

empleador y trabajador deberán estar de acuerdo a esta disposición, sin vulnerar los derechos fundamentales de este y sobretodo haciendo valer el derecho de la alimentación de cada trabajador como es debido de acuerdo a la labor realizada, es decir debe cumplir con el objetivo que ordena el empleador.

Asimismo, Montoya (2018) menciona; La remuneración principal -también denominada “básica”- es la remuneración fija pactada por las partes como contraprestación por la labor efectuada por el trabajador. (p. 6). Por lo que, el ofrecimiento de la remuneración va directamente con la relación entre la prestación que brinda el empleador frente al trabajador por una labor realizada por el tiempo laborado del trabajador y en ello la acumulación de tiempo de servicios para poder sumar a sus derechos laborales donde se puede incrementar el monto de la prestación y que debe ser proporcional al tiempo trabajado y al objetivo cumplido por el empleador.

Sánchez (2017) Nos menciona que: En la medida que se transforman las formas de producción y se crean nuevas tecnologías también aparecen nuevas formas empresariales y de hacer negocios. Out sourcing, producción o trabajo mediante plataformas, economía compartida, servicios de demanda, etc., se están convirtiendo en términos cada vez más comunes (p 17).

Minchón & Timaná, (2012) define que: A nivel mundial, hay pocos estudios sobre la eficiencia del gasto público de los países en educación. En alumnos de 15 años, mediante la evaluación de los resultados del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], (p. 430).

Guadalupe & otros (2017) Determina qué; El sistema educativo es, por lo tanto, la estructura organizacional de mayor alcance, no solo por el volumen de población al que atiende de modo regular uno de cada tres peruanos, sino también por su alcance geográfico. El sistema de salud, el segundo aparato institucional del país, llega a menos lugares que la educación secundaria, el nivel de educación básica regular menos expandido (p. 67-68). Es decir, la ocupación del efectivo policial posee a que el Estado asiste a lugares más alejados del territorio de nuestro país. Esto se da, por producto del sistema educativo que posee nuestro país y como

resultado de dicho sistema la historia del país no cambia, es decir, por dejar en abandono a los lugares más recónditos de nuestra nación.

Tokman & Martínez (2019) Nos habla acerca de; La reforma laboral en el Perú "estuvo orientada a crear un marco normativo que favorezca un eficiente desenvolvimiento del mercado laboral, asegurando la flexibilidad y movilidad de la fuerza laboral (p. 218). Es así, que las empresas, trabajadores hacen que fluya nuestra economía para bien o para mal, pero con las actividades mayormente hacen potenciar el crecimiento de otros rubros. En donde el rubro de educación esta desamparado y olvidado por lo que posee vacíos y limitaciones de esta reforma afecta el desarrollo de nuestros estudiantes tanto en su derecho fundamental a la educación como su intelecto.

Tokman & Martínez (2019) Menciona que se estableció las prácticas pre profesionales no sólo se aplicarán para estudiantes sino también para egresados de educación superior al mismo tiempo para quienes no tuvieran educación superior, (p. 220). Podemos inferir, las practicas pre profesionales que se brindaban para el sector educación se proporcionaba desde que eran egresados o también se podía dar los que no podían ingresar a la educación superior, es decir, era carrera técnica y convalidabas en las universidades, como sucede hoy en día con algunas carreras profesionales, gracias a ello pudieron acabar su carrera como docentes ya sea de nivel inicial, primario o secundario.

Matallana (2015) hace mención; Es ampliamente difundido entre nosotros el principio de irrenunciabilidad de derechos, reconocido por nuestras normas constitucionales. Sin embargo, examinaremos si existe algún fundamento constitucional que posibilite la reducción de la remuneración, resultando imprescindible revisar sus implicancias en nuestro contexto, no sin antes destacar como se regula dicha figura jurídica en otros países. (p. 169-170). La remuneración que se brinda o se llega a pactar entre el trabajador y el empleador se debe respetar y esta no debe ser vulnerado mediante los descuentos, es decir, el empleador está terminantemente prohibido reducir o sustraer u pequeño monto de la remuneración ya sea por el fin de la empresa o personal, ya que se está vulnerando a uno de sus derechos fundamentales como trabajador y en es la remuneración por el producto de su labor frente a sus obligaciones que posee con el empleador, donde se dan

obligaciones esta pueden ser principales o secundarias; el trabajador debe cumplir con su jornada de trabajo frente a la disposición de lo ordenado por el empleador mediante lo cual se crea una prestación personal con un fin de obtener una remuneración y esta le corresponde de pagar al empleador es decir, el empleador debe remunerar al trabajador por la prestación brindada, por lo que se le dará el nombre de una retribución por el tiempo prestado u ofrecido del trabajador que como fin tiene la obligación a ser remunerado.

Ahora bien, Matallana (2015) menciona que, (...) la remuneración no constituye únicamente una contraprestación, puesto que el objeto de esta relación jurídica no son bienes comunes, sino que se trata de energía del trabajador, la cual no se puede escindir de su personalidad. En función de ello los teóricos han tratado, desde mucho tiempo atrás, de delimitar la naturaleza de la remuneración (...), (p. 174-176). Podemos decir, que la remuneración que se le brinda al trabajador es producto de su esfuerzo y sacrificio, ya que su energía no puede ser reemplazada, por lo que su conocimiento y la energía empleada deben ser remuneradas asimismo por el tiempo que se dedicó a dicho trabajo y más el tiempo que se pasó estudiando para poseer dichos conocimientos únicos. Este medio de brindar la remuneración que sería el pago o el dinero, es una obligación que adquiere el trabajador al dar una prestación hacia el empleador, es por ello, que se regula normas y derechos para que no sean explotados laboralmente, y que puedan gozar de la subsistencia mediante la remuneración, por lo que es necesario para aquellos, tanto que se convierte en un factor muy indispensable para el hogar, para salir adelante al vínculo familiar que son sus necesidades básicas tanto para uno mismo o para la familia.

Huaynate (2019) Los docentes de la provincia de Huánuco no demuestran compromiso con la Institución Educativa porque no integrarían a la gestión de trazar un trabajo educativo frente a la propuesta curricular de la mejora, que se viene dando en el desarrollo individual como el desarrollo colectivo frente a los proyectos de innovación científica, nunca fomentan el trabajo elaborado por las familias es el desempeño adquirido de los estudiantes al recibir la educación de los docentes. El desarrollo de la profesionalidad de los docentes, es insatisfactorio por que no participan en eventos y actividades culturales, académicos, concurso donde

manifiesta su profesionalidad e identidad docente, tampoco asisten la responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico, mucho menos actúan en la toma de decisiones considerando los derechos fundamentales de los estudiantes y los principios que posee cada niño y el adolescente (p. 147).

Licona (2018) Así mismo podemos concluir que la dimensión evaluación docente de la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco se relacionan moderadamente (p. 74).

Ccopa & Ccopa (2019) El nivel de relación se da de manera positiva, entre las dimensiones de la Ley N° 29944 de la Reforma Magisterial y las dimensiones de la Actitud docente, por cuanto el nivel de conocimiento de la Ley, estructuras de las áreas de desempeño, evaluaciones y la motivación, proactividad, identidad profesional, (p. 123). Las remuneraciones que adquieren, las asignaciones y los bonos o incentivos que se le brindan a los docentes es mediante una satisfacción que se da, ya que el desempeño docente aumentaría progresivamente y se vería cambios, ya que el sector educación en nuestro país está siendo olvidado y la única forma de ser rescatado es mediante la justa y equitativa remuneración que se le corresponde a cada uno sin vulnerarlos es decir, que hoy en día están siendo vulnerado su derecho a la remuneración justa y equitativa al haber prestado un servicio.

Quispe (2016) Menciona acerca de; Los resultados de la investigación indican que, existen varias implicancias muy significativas de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 que influyen positivamente en la evaluación del desempeño laboral de los docentes del área de educación básica regular (p. 110). Las implicancias que posee la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, al recibir capacitaciones los docentes estos adquieren conocimientos de cómo se debe guiar al estudiante y gracias a ello influye un mejor desempeño laboral del docente de la educación del nivel primario.

Gonzales (2015) Nos da a conocer los resultados del impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 se relaciona positivamente con la calidad de gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021. El impacto de La Ley de

Reforma Magisterial N° 29944(p. 179). La capacitación de los docentes se da mediante una calidad de estrategias de gestión pedagógica para poder obtener un buen desempeño y cumplir todo ello en la hora efectiva de trabajo. Para ello se necesita una buena capacitación del docente que lo ofrece La Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y que se encuentra plasmado en una de sus disposiciones, que vendría hacer la capacitación de la docencia, ya sea para el nivel inicial, primario o secundario.

Gómez & Acosta (2020) Toda disminución de remuneraciones no establecida por pacto individual o colectivo constituye un acto de hostilidad previsto en el literal b) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. (p. 68).

Espinoza, Gonzales, Sandoval, Castillo (2018) Resulta necesario destacar que los titulados comprenden el éxito de su inserción laboral en función directa entre lo aprendido y las exigencias del medio profesional. Este fenómeno es interesante pues, los titulados de Pedagogía en Educación Básica equiparan perfil de egreso al perfil profesional. (p. 22). Se puede decir que, no se da una valoración de capacidad de aprendizaje de los docentes que pasaron por las aulas de las universidades, por lo que es un empero recordar lo formativo e importante que fueron formados en dichas aulas, para hoy en día brindar esas enseñanzas y ser profesionales, donde gracias a sus enseñanzas y esfuerzos por el hecho de poseer un título, la formación universitaria que adquirieron por la dedicación, las técnicas metodológicas llevadas a las aulas y el profesionalismo.

Chuquilin (2011) menciona que, En este sentido, la educación secundaria como una de las etapas del sistema educativo y el proceso institucionalizado de formación de sus docentes está estrechamente interrelacionada con los fenómenos sociales, políticos, económicos y culturales de la sociedad que forma parte (p. 10). El destino de la educación del nivel secundario en las horas pedagógicas brindada por el estado se adquiere solamente para formar a estudiantes con idealistas económicas, es decir, simplemente completar las ambiciones que complazca su familia, para lo cual en la actualidad se ve esa cifra y la discriminación por la clase social de la

misma forma que las variaciones educativas son un peldaño para lograr los fines de la clase alta.

III. METODOLOGÍA

La presente indagación cuenta con un enfoque cualitativo, el mismo que influye en la fenomenología o condicionamiento de los sucesos vinculados con el surgimiento del tema a investigar (Bellido, 2021). Cabe señalar que los datos obtenidos y de relevancia influirán en el problema, por ellos datos obtenidos se basan en recopilar datos y analizar, los cuales darán respuesta a nuestros objetivos.

3.1. Tipo de investigación: la presente cuenta con una investigación básica porque su desarrollo será en el mismo lugar donde se recopiló la problemática, asimismo este tipo de investigación no busca la creación de nuevos conocimientos sino sobre los ya existentes establecer una reforma, análisis o modificación los cuales son de nivel pedagógico. (Goswami, 2015).

Nivel de investigación: cuenta con un nivel descriptivo, ya que va a realizar la descripción del entorno materia de investigación, se apoya en la búsqueda información de determinadas singularidades en un espacio o colectividad, la misma que dará origen a la recolección de datos informativos de las variables y en base al nivel correlacional determina el nexo que poseen las variables o categorías. (Samperi, 2014)

Diseño de investigación: Teoría fundamentada ya que muestra un enfoque cualitativo obtenido de plantear una problemática, de la cual se realizará la elaboración de supuestos y el indagador debe realizar el desarrollo de las formulaciones de forma concreta y precisa analizando los objetivos, a ello se aplica al diseño de investigación para luego introducirlo en el trabajo de indagación. (Sampieri. 2014).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Para este capítulo identificaremos las categorías de este proyecto de investigación, como también las subcategorías de cada categoría en la tabla siguiente:

Tabla Nº 1

Categoría	Definición Conceptual	Subcategorías
<p style="text-align: center;">REMUNERACIÓN INTEGRA MENSUAL (RIM)</p>	<p>Montoya (2018) menciona; La remuneración principal -también denominada “básica”- es la remuneración fija pactada por las partes como contraprestación por la labor efectuada por el trabajador. (p. 6). Por lo que, el ofrecimiento de la remuneración va directamente con la relación entre la prestación que brinda el empleador frente al trabajador por una labor realizada por el tiempo laborado del trabajador y en ello la acumulación de tiempo de servicios para poder sumar a sus derechos laborales donde se puede incrementar el monto de la prestación y que debe ser proporcional al tiempo trabajado y al objetivo cumplido por el empleador.</p>	<p style="text-align: center;">Asignación temporal mensual.</p>
		<p style="text-align: center;">Asignación por tiempo de servicios.</p>
<p style="text-align: center;">HORAS EFECTIVAS</p>	<p>De acuerdo con Decreto Supremo 008-2006-ED. (2006), en el decreto aprobando Los Lineamientos para el seguimiento y control de la labor efectiva de trabajo docente en las instituciones educativas públicas, se define, en el nivel Primaria, se deberá de cumplir requisitos mínimos de trabajo, para ello es de 6 horas efectivas de trabajo cumplidas, 30 horas efectivas de trabajo semanales</p>	<p style="text-align: center;">Jornada efectiva de trabajo.</p>
		<p style="text-align: center;">Tiempo efectivo de trabajo.</p>

	y al final de año llegar a las 1100 horas efectivas de trabajo.	
--	---	--

Fuente: elaboración propia

3.3. Escenario de estudio

Caballero, (2014) Al hacer referencia del escenario de estudio nos enfocamos al lugar determinado donde se llevará a cabo la investigación aquí se considera el tiempo y el espacio. Asimismo, el escenario de estudio de esta indagación es un espacio físico real donde se desarrolla la problemática establecida es decir un ambiente socio-cultural, que determinara “el predominio de la calidad del trabajo de investigación. El cual pasará por una revisión de expertos en la materia investigada.

Cabe resaltar que, al hacer referencia del escenario formal, este va a depender del conocimiento con el que cuenten los sujetos que participan de la investigación. (Abero, Berardi, Capocasale, García, & Rojas, 2015,).

Basándonos en lo explicado podemos referirnos que nuestra investigación contra con un escenario de estudio el espacio territorial de Lima, en el 2020.

3.4. Participantes

Son aquellos sujetos que debe cumplir una caracterización para poder ser parte de la indagación se debe contar con ciertos criterios establecidos por el investigador. Es decir, debe entenderse como la caracterización que contienen los sujetos. Por ello lo que se busca es establecer criterios que conlleven a la correcta elección de los sujetos que brindaran sus conocimientos y experiencia para el entendimiento del problema suscitado (Fernández y Postigo 2020).

Debido a ellos nuestros participantes serán especialistas en la materia de derecho laboral, ya que ellos viven día a día con casos relacionados a materia de investigación.

Tabla N° 2

Nombres y Apellidos	Grado Académico	Institución Cargo	Años de Experiencia
PONCE CONTRERAS, LUIS E.	ABOGADO	CONSULTORIA JURÍDICA	8
SOTELO BERMUDEZ, MARIA	ABOGADO	INDENPENDIENTE	6
CLAVIJO CONTRERAS, MICHEL	ABOGADO	ESTUDIO JURÍDICO	10
PALIAN HUAMÁN, HAYDEE	ABOGADO	LITIGANTE	5
CARDENAS CEPEDA, LUCERO	ABOGADO	ESTUDIO JURÍDICO	9
RAMOS SUMOSA, JHON	ABOGADO	LITIGANTE	6

Fuente: Elaboración propia.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Loayza (2020) nos señala que es la forma como llevamos a cabo la recopilación de información, y esta a su vez es de abundante magnitud para el ejercicio de nuestra investigación cualitativa dado que nos proporcionara la resolución de las interrogantes establecidas en nuestra indagación.

En la investigación desarrollada emplearemos la técnica de la **entrevista y el análisis documental y como instrumentos:**

- IV. La guía de entrevista**
- V. La guía de análisis documental**

3.6. Procedimiento

El medio o procedimiento que se sintetiza como aquel señalado en la metodología, y hace referencia a la teoría de la participación juntamente con la actuación y finalmente con la evaluación constante de los sujetos parte de la exploración en su totalidad. Es por ende que se busca que participen sujetos con conocimientos del tema, los cuales brindaran la información adecuada para la obtención de un adecuado desenlace de la investigación. (Marín Hernández y Flores, 2016)

3.7. Rigor científico

La severidad o rigor científico resume el manejo específico y gran parte a su empleo activo de la información obtenida, la misma que atraviesa diversas fases: planificación, recolección, procesamiento y análisis, y contribución de datos adecuados para la elaboración de procesamiento y análisis junto con la anotación pertinente de la información recogida y empleando el método cualitativo del presente proyecto. (Espinoza, 2020).

3.8. Método de análisis de la información

Al referirnos a métodos de investigación hacemos un resalte en reciprocidad de confianza, y no únicamente en recopilación de información. Esta unión no es posible sin la existencia del compromiso del explorador, el cual se convierte también materia de análisis, dejando de lado la idea que solo el entrevistado es materia de análisis. (Barros y Lopes, 2014)

3.9. Aspectos éticos

El propósito de esta investigación cuantitativa es generar nuevos conocimientos o sobre los ya establecidos alguna modificación, esto mediante la enseñanza y apoyo de valores basados en la ética. Además, cuenta con instrumentos educativos de formación, ya que motiva al investigador en el despliegue cultural de críticas y reflexiones basadas en su día a día frente a las problemáticas que lo rodean.

Por ende, la presente se basa en la aplicación de valores, y el empleo de la guía APA de la 7^o edición, para respetar los lineamientos internacionales.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En relación a los resultados del **objetivo general** que es Determinar de qué manera la remuneración integral mensual se relaciona con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021. Por ello se establecieron 3 interrogantes para así obtener la información requerida para este objetivo. La primera interrogante es ¿Considera usted que la remuneración integral mensual se relaciona con el reconocimiento de las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué? Por ello los entrevistados Ponce (2021), Sotelo (2021), Clavijo (2021), Palian (2021), Cárdenas (2021), Ramos (2021), concuerdan que al referirse a remuneración integral mensual no se establece ningún tipo de relación con respecto a las horas efectivas, ya que como se conoce estas son muy paupérrimas y no llegan a suplir el gasto ocasionado, teniendo que continuar su labor sin el reconocimiento debido.

Asimismo, en la segunda interrogante se estableció ¿Considera usted que la remuneración integral mensual se debería de calcular mediante las horas efectivas laboradas? Por ello los entrevistados Ponce (2021), Sotelo (2021), Clavijo (2021), Palian (2021), Cárdenas (2021), Ramos (2021), concuerdan que la remuneración integral mensual debe estar en función de las horas fijas más las horas extras, para sacar el cálculo de las horas efectivas laboradas y estas sean reconocidas al momento del pago, para que las mismas cumplan la subvención de las necesidades básicas de los docentes.

Para finalizar, se estableció ¿Cree usted que se está vulnerando una serie de derechos sistemáticamente al no reconocer la remuneración integral mensual en merito a las horas efectivas laboradas? Por ello los expertos Ponce (2021), Sotelo (2021), Clavijo (2021), Palian (2021), Cárdenas (2021), Ramos (2021), establecieron que si relaciona con la vulneración de una serie de derechos sistemáticamente al no reconocer la remuneración integral mensual en merito a las horas efectivas laboradas, ya que ello constituye la vulneración a una remuneración justa en base a las horas laboradas, puesto que según la norma se debe realizar el justo pago el mismo que será el íntegro de las horas extras más el salario neto mensual, este debe ser considerado en la boleta de pago ya que no puede

establecerse con otro nombre como lo son: la movilidad, alimentos, etc.; ya que estos no son computables por los benéficos laborales.

Teniendo en cuenta lo señalado por los participantes Ponce (2021), Sotelo (2021), Clavijo (2021), Palian (2021), Cárdenas (2021), Ramos (2021), en el objetivo general nos indican que remuneración íntegra mensual no se relaciona con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021, toda vez que la subvención otorgada no llega a satisfacer las necesidades, y al contrario el no reconocimiento del salario íntegro por las horas reales de labores crea una vulneración de los derechos laborales de los docentes.

En cuanto a los resultados del **objetivo específico uno** que es Determinar si la asignación temporal mensual influye en la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021. Por ello se establecieron 3 interrogantes para obtener los datos necesarios en este objetivo. Por ello la primera interrogante es ¿Considera usted que la asignación temporal mensual se relaciona con la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? Por ello los entrevistados Ponce (2021), Sotelo (2021), Clavijo (2021), Palian (2021), Cárdenas (2021), Ramos (2021), coinciden que no existe relación, puesto que la asignación temporal es percibida por el profesor encargado en tanto éste desempeñe el puesto o la función efectiva, caso contrario dejará de percibirla, por ello se puede establecer que las asignaciones temporales no corresponden a las horas extras sino a funciones adicionales o que asuman el encargo del puesto o de las funciones, según corresponda, de un cargo Directivo, Jerárquico o el encargo del puesto de Especialista en Educación, perciben la Asignación por Cargo establecida.

En cuanto a la segunda interrogante se estableció ¿Considera usted que se está vulnerando la asignación temporal mensual al no reconocer la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? Por ello los entrevistados Ponce (2021), Sotelo (2021), Clavijo (2021), Palian (2021), Cárdenas (2021), Ramos (2021), llegaron a afirmar que si existe vulneración respecto a las asignaciones temporales mensuales frente a la jornada efectiva de trabajo de los docentes, ya que son maestros que no trabajan solamente las horas de la jornada de trabajo sino que también hacen horas extras y estas son remuneradas pero en su mayoría son

vulneradas y que deben de ser reconocidas, ya que gracias a ellos nos formamos y que están siendo vulnerados en todo el país.

Referente a la tercera interrogante se estableció ¿Cree usted que la asignación temporal mensual beneficiara los derechos e intereses de la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? Por ello los expertos Ponce (2021), Sotelo (2021), Clavijo (2021), Palian (2021), Cárdenas (2021), Ramos (2021), señalaron que Se puede establecer que la asignación temporal y la jornada efectiva acarrea a dos términos diferentes que no guardan relación entre sí, además la asignación temporal mensual no beneficia los derechos e intereses de la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, dado que son dos percepciones diferentes, una es en base a las horas extras que según el marco leal poseen un valor específico, y las asignaciones temporales son para cargos específicos.

Con referencia a lo señalado se puede establecer que la asignación temporal mensual no influye en la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021, ya que como se aprecia en las respuestas obtenidas por los expertos Ponce (2021), Sotelo (2021), Clavijo (2021), Palian (2021), Cárdenas (2021), Ramos (2021), no existe relación entre las jornadas laboradas y la asignación mensual ya que la misma solo es percibida por el cargo que desempeña sea de director u otro cargo señalado, el mismo que se dejara de percibir cuando cese al cargo, y ello resulta perjudicial para los que solo desempeñan el papel de profesores porque perciben un salario por debajo a sus horas laboradas.

En cuanto a los resultados del objetivo específico dos que es Determinar la asignación por tiempo de servicios influye frente al tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público. Por ello se establecieron 3 interrogantes para lograr recabar los datos necesarios para este objetivo. La primera interrogante es ¿Considera usted que asignación por tiempo de servicios se relaciona con el tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? En base a ello los expertos Ponce (2021), Sotelo (2021), Clavijo (2021), Palian (2021), Cárdenas (2021), Ramos (2021), coinciden que, la asignación por tiempo de servicios no se relaciona con el tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, porque no hay relación en los

montos establecidos, dado que muchas veces los docentes dejan de percibir las horas extras, y estas deben ser computables dentro de la remuneración.

En relación a la segunda interrogante se estableció ¿Cree usted que la asignación por tiempo de servicios se vulnera al no reconocerse algunos derechos laborales del tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? en base a los entrevistados Ponce (2021), Sotelo (2021), Clavijo (2021), Palian (2021), Cárdenas (2021), Ramos (2021), los cuales señalaron que, Se puede establecer que, la asignación por tiempo de servicios se transgrede al no reconocerse algunos derechos laborales del tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, además según el principio de primacía de la realidad se puede establecer que la asignación por tiempo de servicios se vulnera al no reconocerse algunos derechos laborales del tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público.

Para concluir, se estableció la siguiente pregunta ¿Considera usted que una adecuada aplicación de las asignaciones por tiempo de servicios beneficiaria a los docentes del nivel primario del sector público frente al tiempo efectivo de trabajo? Para ello los expertos Ponce (2021), Sotelo (2021), Clavijo (2021), Palian (2021), Cárdenas (2021), Ramos (2021), señalaron que Si, ya que, basándonos en la primacía de la realidad, esto sería de acuerdo a ley, además que una adecuada aplicación de las asignaciones por tiempo de servicios beneficiaria a los docentes del nivel primario del sector público frente al tiempo efectivo de trabajo y esto sería lo más correcto en actuación con los derechos laborales.

En base a lo señalado por los entrevistados Ponce (2021), Sotelo (2021), Clavijo (2021), Palian (2021), Cárdenas (2021), Ramos (2021), que si la asignación por tiempo de servicios influye frente al tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, se señaló que no existe relación alguna en los montos establecidos, puesto que muchos de los docentes no perciben la remuneración por horas extras, y por ello considero que no hay relación alguna y ello acarrea la vulneración de los derechos laborales de los docentes y solo con una adecuada regulación y correcta aplicación de las normas se respetaría los derechos laborales.

En relación a **la discusión del objetivo general** que es Determinar de qué manera la remuneración integral mensual se relaciona con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público. Por ello se estableció **un supuesto general** que es La remuneración integral mensual se relaciona de manera negativa con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021. Porque, al identificar la asignación temporal mensual y determinar la jornada efectiva de trabajo podremos saber cuánto es la Remuneración Integral Mensual que debe percibir los docentes del nivel primario, puesto que existe una desproporción entre las horas laboradas y la remuneración efectiva que se realiza a los docentes por sus horas laboradas y las horas extras realizadas. Con respecto a los expertos Ponce (2021), Sotelo (2021), Clavijo (2021), Palian (2021), Cárdenas (2021), Ramos (2021), indicaron que la remuneración integral recibida mensualmente no se relaciona con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021, toda vez que la subvención que se otorga no llega a satisfacer las necesidades básicas, y al contrario el no reconocimiento del salario íntegro por las horas reales de labores crea una vulneración de los derechos laborales de los docentes, ello coincide con el autor Ccopa & Ccopa (2019), quien señala el gran descontento frente a la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial, por tanto, es que la remuneración que se les brinda a los docentes y asimismo los incentivos y asignaciones que adquieren son insignificantes, ya que se le está vulnerando el derecho a la remuneración justa y equitativa por haber culminado su hora pedagógica y frente a ello remunerarle al valor de la hora laborada. Además es de señalar que los docentes la gran mayoría laboran más horas de las establecidas y esto no guardaría relación con lo establecido en el Decreto Supremo 008-2006-ED. (2006), el cual aprobó Los Lineamientos para el seguimiento y control de la labor efectiva de trabajo docente en las instituciones educativas públicas, se define, en el nivel Primaria, se deberá de cumplir requisitos mínimos de trabajo, para ello es de 6 horas efectivas de trabajo cumplidas, 30 horas efectivas de trabajo semanales y al final de año llegar a las 1100 horas efectivas de trabajo. Por otro lado, el MINEDU. (2021), en su Página oficial, Ley de reforma Magisterial, estableció La Remuneración íntegra mensual (RIM) es un monto que se entrega de manera general a todos los docentes nombrados u contratados. Es decir, los docentes perciben la remuneración de acuerdo a la escala magisterial que

se encuentra u ocupación que se encuentra, asimismo sucede con la jornada laboral de trabajo.

En nuestra opinión de lo manifestado por los autores interpretamos lo siguiente que la remuneración integral recibida mensualmente no se relaciona con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, dado que no concuerda el pago de labores con las horas trabajadas, debido a que las horas extras no son consideradas, sino existe una regulación de las horas que se deben laborar en el nivel primario que son 30 semanales, las mismas que en la primacía de la realidad superan este número sin recibir incentivos.

En relación a la **discusión del objetivo específico uno** determinar sí la asignación temporal mensual influye en la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021. Por ello se estableció **un supuesto específico uno** los criterios en la calificación de la asignación temporal mensual de la remuneración integra mensual (RIM) frente a la jornada efectiva de trabajo de las horas Efectivas, son ambiguos ya que se deslinda y de vulnera la correcta remuneración que conllevan a la deducción de un error y a la omisión del pago de la remuneración integra mensual (RIM), por cuanto el pago incorrecto de los docentes del nivel primario de la Ugel 04.

Con respecto a ello los expertos Ponce (2021), Sotelo (2021), Clavijo (2021), Palian (2021), Cárdenas (2021), Ramos (2021), indicaron que la asignación temporal mensual no influye en la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, puesto que lo remunerado no computa las horas extras realizadas por el docente, en ello concuerda con Montoya (2018) quien señala que Forman parte de la remuneración computable para el cálculo de la CTS, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador(horas extras) (en dinero o en especie). Además, se debe considerar que la prestación debe ir en relación de la remuneración esto se relaciona con Montoya (2018) quien menciona; La remuneración principal -también denominada "básica"- es la remuneración fija pactada por las partes como contraprestación por la labor efectuada por el trabajador. Por otro Sánchez (2017) Nos menciona que: En la medida que se transforman las formas de producción y se crean nuevas tecnologías

también aparecen nuevas formas empresariales y de hacer negocios, por ello se deben ir adecuando las normativas en base a las nuevas realidades.

En nuestra opinión de lo manifestado por los autores interpretamos lo siguiente; que la asignación temporal mensual no crea influencia en relación a la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, dado que los docentes laboran más horas de las señaladas en la normativa, lo cual crea una situación de desventaja frente al docente y su labor, porque el docente busca cumplir a cabalidad su labor de educar pero el sistema presenta tantas incoherencias puesto que no resulta equivalente lo remunerado con la labor del docente, creando un estado de desprotección y vulneración de los derechos laborales.

En relación a la **discusión del objetivo específico dos** que es Determinar si la asignación por tiempo de servicios influye frente al tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021. Por ello se estableció un **supuesto específico dos que es** Actualmente la asignación por tiempo de servicios en base al tiempo efectivo de trabajo se calcula la remuneración integral mensual (RIM), frente a las horas Efectivas, sin embargo, han ido aumentando a gran escala a pesar de la preceptiva norma, esto se evidencia por un error de la Ugel 04 al momento de entregar las boletas de pago de los docentes del nivel primario

Con respecto a ello los expertos Ponce (2021), Sotelo (2021), Clavijo (2021), Palian (2021), Cárdenas (2021), Ramos (2021), indicaron que la asignación por tiempo de servicios no influye frente al tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, puesto que no tiene relevancia los años brindados al servicio de la educación con la remuneración que se otorga, esto guarda relación con lo señalado por Espinoza, Gonzales, Sandoval, Castillo (2018) quien señala que Resulta necesario destacar que los titulados comprenden el éxito de su inserción laboral en función directa entre lo aprendido y las exigencias del medio profesional. Se puede decir que, no se da una valoración de capacidad de aprendizaje de los docentes que pasaron por las aulas de las universidades, por lo que es un empero recordar lo formativo e importante que fueron formados en dichas

aulas, para hoy en día brindar esas enseñanzas y ser profesionales, donde gracias a sus enseñanzas y esfuerzos por el hecho de poseer un título, la formación universitaria que adquirieron por la dedicación, las técnicas metodológicas llevadas a las aulas y el profesionalismo. En ese sentido Chuquilin (2011) menciona que, En este sentido, la educación secundaria como una de las etapas del sistema educativo y el proceso institucionalizado de formación de sus docentes está estrechamente interrelacionada con los fenómenos sociales, políticos, económicos y culturales de la sociedad que forma parte.

En nuestra opinión de lo manifestado por los autores interpretamos lo siguiente que la asignación por tiempo de servicios no influye frente al tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, puesto que si observamos si existe influencia el resultado arroja negativo ya que no tiene nada que ver los montos asignados con el tiempo que los docentes prestan servicio, al contrario si el docente labora y da sus mejores años al servicio de la educación eso no presenta ninguna validez real.

V.- CONCLUSIONES:

PRIMERO: Se determinó que la remuneración íntegra mensual no guarda relación con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, puesto que los docentes laboran más horas de las establecidas para poder garantizar una educación de calidad.

SEGUNDO: Se determinó que la asignación temporal mensual no influye en la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel, puesto que los docentes ya cuentan con remuneraciones establecidas por las 30 horas que señala la reforma educativa.

TERCERO: Se determina que la asignación por tiempo de servicios no influye frente al tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, dado que el mismo en la primacía de la realidad no concuerda con lo señalado en la reforma.

VI.- RECOMENDACIONES. -

Primero: Se recomienda que se modifique la reforma educativa, puesto que la misma debe relacionarse con la actualidad, y así garantizar una remuneración acorde a las horas efectivas de los docentes del nivel primario.

Segundo: Se recomienda que las jornadas efectivas de trabajo de los docentes establezcan un mínimo y máximo de las horas laborales de los docentes para así no crear la vulneración de los derechos laborales.

Tercero: Se recomienda que las asignaciones por tiempo de servicio efectivo de trabajo sean acordes a los tiempos reales de clases dictadas por los docentes.

REFERENCIAS:

- Alarcón Meneses, Luis Alfonso. (2017). En busca de una escuela laica. La organización de la instrucción pública en el Caribe colombiano durante el federalismo. *Historia Caribe*, 12(30), 51-79. <https://doi.org/10.15648/hc.30.2016.3>
- Chacaltana, J. (1999). *los costos laborales en peru*. Ed. Victor E. Tokman Daniel Martinez Perú
- Ccopa, M. & Ccopa, V. (2019), "Influencia de la Ley N° 29944 de reforma magisterial en la actitud de los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús, del distrito de wanchaq - cusco 2017.", Cusco-Perú
- Castro-Ayala, Guillermo, y "Una nueva propiedad intelectual para el siglo xxi. Focos, críticas y propuestas puntuales para una futura regulación de los bienes inmateriales." *Revista IUSTA*, vol., no. 48, 2018, pp.19-41. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560360408002>
- Cuenca, R. y Vargas, J. (2018). Perú: El estado de políticas públicas docentes.informe de seguimiento PREAL. https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1121/Cuenca-Ricardo_Vargas-Julio_Peru-estado-politicas-publicas-docentes.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Chuquilin, J. (2011) *La Educación Secundaria En Perú Y Sus Profesores: Cambios Y Continuidades* Vol. 35, Núm. 2, 2011, Pp. 1-39 Costa Rica
- Díaz Delgado, Miguel Angel (2019). La complejidad de la investigación en liderazgo educativo, acercamientos metodológicos contemporáneos. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 19(1),1-19. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44759854021>
- Decreto Supremo 008-2006-ED. (2006), Decreto Aprobando Los Lineamientos Para El Seguimiento Y Control De La Labor Efectiva De Trabajo Docente En Las Instituciones Educativas Públicas.
- Espinoza, O. et al (2018) "Valoración de la formación académica y de la inserción laboral en titulados de pedagogía en educación básica en Chile" 2018; 34:e188596 (pág. 22) <https://doi.org/10.1590/0102-4698188596>
- Flores, C. et al (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2),

195-206.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003&lng=es&tlng=es.

Fernández Pérez de la Lastra, Susana, & Martín Alcázar, Fernando, & Sánchez Gardey, Gonzalo (2015). Flexibilidad funcional en la dirección estratégica de los recursos humanos. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXI(3),321-331. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28042299004>

George Reyes, Carlos Enrique (2019). Estrategia metodológica para elaborar el estado del arte como un producto de investigación educativa. *Praxis Educativa* (Arg), 23(3), <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=153161430007>

Giraldo, Julián Camilo (2019). La lucha por los derechos en un contexto local: reflexiones sobre los retos metodológicos en una investigación sociojurídica. *Ratio Juris*, 14(28),253-286. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585762914009>

Gonzales, C. (2015) “impacto de la ley de reforma magisterial n° 29944 en la calidad de gestión estratégica del proyecto educativo nacional al 2021” Lima – Perú

Gomez, L. & Acosta N. (2020) “Criterios Sobre Rebaja Y Reintegro De Remuneraciones Del Trabajador; Casación Laboral N° 00489-2015 LIMA” Maynas – Perú

Guadalupe, C. (2017). “Estado De La Educación En El Perú Análisis Y Perspectivas De La Educación Básica” Ed. Arteta EIRL, Perú.

Huamani, S. (2017). Evaluación de ascenso de escala magisterial y desempeño docente en la ugel Huancayo. (tesis para optar el grado académico de magister en educación mención en gestión educativa). Universidad Nacional del Centro del Perú. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4405/Huaman%20Berrios.pdf?sequence=1>

Huaynate, E. (2019) “relación del compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de educación básica regular del distrito de Huánuco 2017”, HUÁNUCO – PERU

Licon, R. (2018) “Ley De Reforma Magisterial Y Su Relación Con El

Desempeño Laboral En Los Docentes De Las Instituciones Educativas Emblemáticas De La Ciudad Del Cusco 2017” JULIACA – PERÚ

- Macedo Chauca, T. G., Chavez Gallardo, M. E., Gabriel Islado, N. M., & Macedo Chauca, C. T. (2018). Liderazgo del director y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Chimbote y Nuevo Chimbote, 2016. *CONOCIMIENTO PARA EL DESARROLLO*, 8(2). Recuperado a partir de <https://revista.usanpedro.edu.pe/index.php/CPD/article/view/281>
- Matallana, R. (2015), “Rebaja De Remuneraciones: Regulación Y Jurisprudencia Comparada” El Búho EIRL, Lima 34-Perú
- Mendoza, L. (2017). Conflictividad docente de Educación Básica Regular - Gobierno y el desempeño docente en el ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local 02- Lima Metropolitana. Periodo 2014. (tesis para obtener el grado académico de Doctor en Ciencias de la Educación). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Mendoza, R. (2017). Comunidad profesional de aprendizaje para la gestión de horas efectivas para el logro de los aprendizajes en la institucion educativa “Horacio ZeballosGames”. (trabajo para obtención de segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico). Universidad Marcelino Champagnat. <https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/2699/1679.%20Trabajo%20acad%c3%a9mico%20%28Mendoza%20Monge%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Minchón, C. & Timaná, D (2012) “Eficiencia Del Gasto Público En Logros Educativos De La Educación Básica Regular En El Perú” Pueblo Cont. 23(2) 2012.
- MINEDU. (2021) Ley De Reforma Magisterial.
- Moreno Aguilar, J. D., & Ruiz Paredes, G. (2021). Relación entre la vulneración del derecho de bonificación y su tratamiento en el proceso contencioso administrativo por preparación de clases de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local – San Martín, 2018. *Revista Científica Ratio Iure*, 1(1), 32-44. <https://doi.org/10.51252/rcr.v1i1.126>
- Morales, D. (2018). Acompañamiento entre pares, como estrategia para la mejora

- del nivel satisfactorio del área de comunicación, en la institución educativa pública n°21009. (tesis para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico). Universidad San Ignacio de Loyola.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/7540/3/2018_MORALES_AL_CALDE_DORIS_MARILU.pdf
- Montoya, L. (2018) LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS EN EL PERÚ N° 82-2018
- Pedraza, Claudia Ivette (2020). El mito de la cancha neutral: la asignación generizada en las redacciones de la prensa deportiva. Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México, 6().
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=569562657015>
- Puestras, R. y Siaden, M. (2017). transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la ley de la reforma magisterial- ley n° 29944. (tesis para optar el título profesional de abogado). Universidad Señor de Sipan.<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3169/PUESCAS%20FIESTAS%20ROBERTO%20CARLOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, s. (2016) "implicancias jurídicas de la ley de la reforma magisterial n° 29944 en la evaluación del desempeño laboral de los docentes de la institución educativa n° 3055 "túpacamaru" - ugel 04" lima
- Sánchez Henao, Claudia Patricia, Ramirez-Malule, Howard, & López-Agudelo, Víctor A. (2021). Basic concepts of metabolic flux analysis. *Ingeniería y competitividad*, 23(1), e9509. Epub January 03, 2021.<https://doi.org/10.25100/iyc.v23i1.9509>
- Sánchez, A. (2017) "Revista Internacional Y Comparada De RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO" Volumen 5, Núm. 1, enero-Marzo De 2017, ADAPT UniversityPress - ISSN 2282-2313.
- Salinas, A. & Hidalgo, M. (2015). "LaboremNro 16/2015" Ed. El Búho EIRL, Lima 34-Perú
- Tello, A. (2018). Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017. (tesis para optar por el grado de maestra en educación

con mención en docencia y gestión educativa). Universidad Cesar Vallejo
Escuela de Posgrado.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25984/Tello
_DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25984/Tello_DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vaillant, Denise (2016). El fortalecimiento del desarrollo profesional docente: Una mirada desde Latinoamérica. Universidad Autónoma de Madrid. Grupo de Investigación sobre Políticas Educativas Supranacionales (GIPES). 5-21.
<http://hdl.handle.net/10486/674652>

YenqueDedios, Julio Antolín (2015). Análisis y evaluación del capital intelectual en una universidad pública del Perú. *Industrial Data*, 18(1),53-67.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81642256006>

ANEXOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

La remuneración íntegra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a La remuneración íntegra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad, y compromiso.

Entrevistado/a:

Cargo:

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la remuneración íntegra mensual se relaciona con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público.

Preguntas:

1. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración íntegra mensual se relaciona con el reconocimiento de las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

2. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración integra mensual se debería de calcular mediante las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

3. ¿Cree usted que se está vulnerando una serie de derechos sistemáticamente al no reconocer la remuneración integra mensual en merito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar sí la asignación temporal mensual influye en la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público.

Preguntas:

4. ¿Considera usted que la asignación temporal mensual se relaciona con la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

5. ¿Considera usted que se está vulnerando la asignación temporal mensual al no reconocer la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

6. ¿Cree usted que la asignación temporal mensual beneficiara los derechos e intereses de la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar la asignación por tiempo de servicios y la relación con el tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público

Preguntas:

7. ¿Considera usted que asignación por tiempo de servicios se relaciona con el tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

8. ¿Cree usted que la asignación por tiempo de servicios se vulnera al no reconocerse algunos derechos laborales del tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

9. ¿Considera usted que una adecuada aplicación de las asignaciones por tiempo de servicios beneficiaría a los docentes del nivel primario del sector público frente al tiempo efectivo de trabajo? ¿Por qué?

SELLO	FIRMA

ANEXO 4

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: LUCA ACETO

1.2 Cargo e institución donde labora: UCV

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista

1.4 Autor/a del Instrumento: REZA BURGA, ZERDY MIGUEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

X
95%

Lima, 18 de junio del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI N 48974953 Telf.: 910190409

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: URTEAGA REGAL, CARLOS ALBERTO

1.2 Cargo e institución donde labora: UCV

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista

1.4 Autor/a del Instrumento: REZA BURGA, ZERDY MIGUEL

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										x			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										x			
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										x			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										x			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										x			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.										x			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										x			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos										x			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										x			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										x			

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

x

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85 %



Lima, 02 de julio de 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No: 09803484 Telf.: 997059885

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

II. DATOS GENERALES

1.4 Apellidos y Nombres: GAMARRA RAMON JOSE CARLOS

1.5 Cargo e institución donde labora: UCV

1.6 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista

1.4 Autor/a del Instrumento: REZA BURGA, ZERDY MIGUEL

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

X
95%

Lima, 18 de junio del 2021


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N 09919088 Telf.: 963347510

ANEXO Nº 5

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: REZA BURGA, ZERDY MIGUEL

FACULTAD/ESCUELA: DERECHO

ÁMBITO TEMÁTICO: DERECHO LABORAL

Categoría	Definición Conceptual	Subcategorías
REMUNERACION INTEGRAL MENSUAL (RIM)	Montoya (2018) menciona; La remuneración principal -también denominada “básica”- es la remuneración fija pactada por las partes como contraprestación por la labor efectuada por el trabajador. (p. 6). Por lo que, el ofrecimiento de la remuneración va directamente con la relación entre la prestación que brinda el empleador frente al trabajador por una labor realizada por el tiempo laborado del trabajador y en ello la acumulación de tiempo de servicios para poder sumar a sus derechos laborales donde se puede incrementar el monto de la prestación y que debe ser proporcional al tiempo trabajado y al objetivo cumplido por el empleador.	Asignación temporal mensual.
		Asignación por tiempo de servicios.
HORAS EFECTIVAS	De acuerdo con Decreto Supremo 008-2006-ED. (2006), en el decreto aprobando Los Lineamientos para el seguimiento y control de la labor efectiva de trabajo docente en las instituciones educativas públicas, se define, en el nivel Primaria, se deberá de cumplir requisitos mínimos de trabajo, para ello es de 6 horas efectivas de trabajo cumplidas, 30 horas efectivas de trabajo semanales y al final de año llegar a las 1100 horas efectivas de trabajo.	Jornada efectiva de trabajo.
		Tiempo efectivo de trabajo.

ANEXO Nº 6

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: REZA BURGA, ZERDY MIGUEL

FACULTAD/ESCUELA: DERECHO

ÁMBITO TEMÁTICO: DERECHO LABORAL

TÍTULO	
“La remuneración integral mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021”	
PROBLEMAS	
Problema General	¿De qué manera la remuneración integral mensual se relaciona con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021?
Problema Específico 1	¿De qué manera se establece la asignación temporal mensual y la relación con jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021?
Problema Específico 2	¿De qué manera se determina la asignación por tiempo de servicios frente al tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021?
OBJETIVOS	
Objetivo General	Determinar de qué manera la remuneración integral mensual se relaciona con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021.
Objetivo Específico 1	determinar si la asignación temporal mensual influye en la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021
Objetivo Específico 2	Determina si la asignación por tiempo de servicios influye frente al tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021

SUPUESTOS JURÍDICOS	
Supuesto General	La remuneración íntegra mensual se relaciona de manera negativa con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021. Porque, al identificar la asignación temporal mensual y determinar la jornada efectiva de trabajo podremos saber cuánto es la Remuneración Íntegra Mensual que debe percibir los docentes del nivel primario.
Supuesto Específico 1	Los criterios en la calificación de la asignación temporal mensual de la remuneración íntegra mensual (RIM) frente a la jornada efectiva de trabajo de las horas Efectivas, son ambiguos ya que se deslinda y vulnera la correcta remuneración que conlleva a la deducción de un error y a la omisión del pago de la remuneración íntegra mensual (RIM), por cuanto el pago incorrecto de los docentes del nivel primario de la Ugel 04.
Supuesto Específico 2	Actualmente la asignación por tiempo de servicios en base al tiempo efectivo de trabajo se calcula la remuneración íntegra mensual (RIM), frente a las horas Efectivas, sin embargo han ido aumentando a gran escala a pesar de la preceptiva norma, esto se evidencia por un error de la Ugel 04 al momento de entregar las boletas de pago de los docentes del nivel primario.
Categorización	<p>CATEGORIA 1: REMUNERACION INTEGRAL MENSUAL (RIM)</p> <p>Subcategoría 1: Asignación temporal mensual.</p> <p>Subcategoría 2: Asignación por tiempo de servicios.</p> <p>CATEGORIA 2: HORAS EFECTIVAS</p>

	<p>Subcategoría 1: Jornada efectiva de trabajo.</p> <p>Subcategoría 2: Tiempo efectivo de trabajo.</p>
MÉTODO	
Diseño de investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: Cualitativo - Diseño: Teoría Fundamentada - Tipo de investigación: Aplicada - Nivel de la investigación: Descriptivo
Escenario y participantes	<ul style="list-style-type: none"> - LIMA - libros, tesis , revistas y artículos en materia civil y penal
Plan de análisis y trayectoria metodológica	<ul style="list-style-type: none"> - Técnica e instrumento de recolección de datos <ul style="list-style-type: none"> ✓ Técnica: análisis de documentos ✓ Instrumento: guía de análisis documental
Análisis cualitativo de datos	Análisis sistemático, hermenéutico, analítico, comparativo, inductivo y sintético

ANEXO 7
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

La remuneración íntegra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a “La remuneración íntegra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público”, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a : Luis E. Ponce Contreras

Cargo : ABOGADO

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la remuneración íntegra mensual se relaciona con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público.

Preguntas:

- 1. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración íntegra mensual se relaciona con el reconocimiento de las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?**

Considero que la remuneración íntegra mensual no llega a establecer ningún tipo de relación con el reconocimiento de las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, ya que las mismas son completamente desproporcionales.

- 2. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración íntegra mensual se debería de calcular mediante las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?**

Si, considero que la remuneración íntegra mensual debe estar en función del cálculo de las horas efectivas laboradas, las cuales deben ser pagadas en la proporción que señala la ley.

3. **¿Cree usted que se está vulnerando una serie de derechos sistemáticamente al no reconocer la remuneración íntegra mensual en mérito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?**

Si, considero que hay una violación de los derechos laborales, ya que la ley establece el pago de las horas extras las dos primeras horas extras deberán pagarse con un valor de 25% por sobre la remuneración ordinaria fraccionada en horas. A partir de la tercera hora el sobrepago será de un 35%.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si la asignación temporal mensual influye en la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público.

Preguntas:

4. **¿Considera usted que la asignación temporal mensual se relaciona con la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?**

En base al marco normativo se puede establecer que las asignaciones no constituyen jornadas efectivas de trabajo, ya que las mismas son establecidas por cargos adicionales o especializaciones en docencia.

5. **¿Considera usted que se está vulnerando la asignación temporal mensual al no reconocer la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?**

Si, considero que esta asignación temporal afecta la jornada completa de los profesores de todos los niveles de educación, debida que no se cumple con la finalidad de las asignaciones temporales, o tomado como situación continua la labor de cada profesor.

6. **¿Cree usted que la asignación temporal mensual beneficiara los derechos e intereses de la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?**

No, dado que como ya se mencionó esta solo se otorga a aquellos que realizan cargos adicionales a profesión de docente, y con ello no hace referencia a las horas extras.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar la asignación por tiempo de servicios influye frente al tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público

Preguntas:

7. **¿Considera usted que asignación por tiempo de servicios se relaciona con el tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?**


Al referirnos a asignación por tiempo de servicios y su relación con el tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, se puede dilucidar que las mismas no poseen relación alguna en los montos establecidos.

8. **¿Cree usted que la asignación por tiempo de servicios se vulnera al no reconocerse algunos derechos laborales del tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?**

Si, porque al no realizarse una computación real esta vulnera el principio de primacía de la realidad.

9. **¿Considera usted que una adecuada aplicación de las asignaciones por tiempo de servicios beneficiaria a los docentes del nivel primario del sector público frente al tiempo efectivo de trabajo? ¿Por qué?**

Una correspondiente actuación de la norma laboral crea beneficios en los docentes como es el caso de la adecuada aplicación de las asignaciones por tiempo de servicios la cual llega a establecer beneficios a los docentes del nivel primario del sector público idóneos a sus contribuciones.

SELLO	FIRMA
	 <p>LUIS E. PONCE CONTRERAS ABOGADO Reg. CAL N°: 65314</p>

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

La remuneración íntegra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a “La remuneración íntegra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público”, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a : María Sotelo Bermúdez

Cargo : ABOGADA

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la remuneración íntegra mensual se relaciona con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público.

Preguntas:

- 1. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración íntegra mensual se relaciona con el reconocimiento de las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?**

Considero que la remuneración íntegra mensual no se relaciona con el reconocimiento de las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, porque estas no llegan a compensar el trabajo extra realizado.

- 2. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración íntegra mensual se debería de calcular mediante las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?**

Si, la remuneración íntegra mensual debe de ser calcular mediante las horas efectivas laboradas, ya que la labor de los docentes es más sacrificada y abnegada por ello deben ser reconocidas.

- 3. ¿Cree usted que se está vulnerando una serie de derechos sistemáticamente al no reconocer la remuneración integra mensual en merito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?**

Si se llega a visualizar una transgresión a los derechos laborales al no reconocer la remuneración integra mensual en merito a las horas efectivas laboradas, las mismas que según la norma corresponden las dos primeras horas 25% por sobre la remuneración ordinaria fraccionada en horas después de la tercera hora el sobrepago será de un 35%.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar sí la asignación temporal mensual influye en la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público.

Preguntas:

- 4. ¿Considera usted que la asignación temporal mensual se relaciona con la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?**

En mi opinión considero que no, porque las asignaciones corresponden al profesor encargado del puesto de Especialista en Educación; según la escala magisterial en la que se encuentra.

- 5. ¿Considera usted que se está vulnerando la asignación temporal mensual al no reconocer la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?**

Si, considero que las asignaciones temporales afecta a la jornada laboral efectiva de cada uno de los profesores, debido que no cumple con el objetivo de la jornada efectiva de trabajo laborando de forma continua.

- 6. ¿Cree usted que la asignación temporal mensual beneficiara los derechos e intereses de la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?**

La asignación temporal mensual no llega a beneficiar los derechos e intereses de la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público por dicha remuneración responde a un concepto totalmente diferente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar la asignación por tiempo de servicios influye frente al tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público

Preguntas:

7. **¿Considera usted que asignación por tiempo de servicios se relaciona con el tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?**


La asignación por tiempo de servicios no se relaciona con el tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, dado que los docentes trabajan más horas de las señaladas.

8. **¿Cree usted que la asignación por tiempo de servicios se vulnera al no reconocerse algunos derechos laborales del tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?**

Según los principios establecidos por la ley laboral, como lo es el principio de primacía de la realidad, este se vulnera al no realizarse una computación real de las horas trabajadas.

9. **¿Considera usted que una adecuada aplicación de las asignaciones por tiempo de servicios beneficiaría a los docentes del nivel primario del sector público frente al tiempo efectivo de trabajo? ¿Por qué?**

Una adecuada aplicación de las asignaciones por tiempo de servicios si llega a beneficiar a los docentes del nivel primario del sector público frente al tiempo efectivo de trabajo, ya que en aras del respeto de los principios laborales se actuaría de forma correcta.

SELLO	FIRMA
	 <p data-bbox="997 1713 1332 1780">----- Maria E. Sotelo Bermudez ABOGADA CAL 69819</p>

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA**

TÍTULO:

La remuneración íntegra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a “La remuneración íntegra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público”, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a : Michel Clavijo Contreras

Cargo : ABOGADA

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la remuneración íntegra mensual se relaciona con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público.

Preguntas:

- 1. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración íntegra mensual se relaciona con el reconocimiento de las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?**

De acuerdo a mi punto de vista reconocimiento de las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público no llega a guardar relación con la remuneración íntegra mensual, dado que la misma es inferior a la cantidad de horas extras realizadas.

- 2. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración íntegra mensual se debería de calcular mediante las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?**

La remuneración íntegra mensual debe calcularse a través las horas efectivas laboradas, las cuales presentan un recargo adicional en base a la ley.

3. **¿Cree usted que se está vulnerando una serie de derechos sistemáticamente al no reconocer la remuneración íntegra mensual en mérito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?**

La ley exige el pago de las horas extras, en aras del derecho a recibir un salario justo, el mismo que se encuentra conformado por el salario fijo más las horas extras.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si la asignación temporal mensual influye en la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público.

Preguntas:

4. **¿Considera usted que la asignación temporal mensual se relaciona con la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?**

A mi criterio considero que no, dado que las asignaciones son otorgadas a aquellos docentes que adicional a ejercer a docencia cumplen un rol administrativo dentro de la institución, como director, subdirector o por especialidad del docente.

5. **¿Considera usted que se está vulnerando la asignación temporal mensual al no reconocer la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?**

No, considero que la asignación temporal no afecta a la jornada completa de los profesores, debido que no se relacionan entre si y menos que no cumple con su finalidad tomando como situación la primacía de la realidad.

6. **¿Cree usted que la asignación temporal mensual beneficiara los derechos e intereses de la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?**

Puedo afirmar que la asignación temporal mensual no beneficia los derechos e intereses de la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, dado que son dos puntos totalmente diferentes.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar la asignación por tiempo de servicios influye frente al tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público

Preguntas:

7. **¿Considera usted que asignación por tiempo de servicios se relaciona con el tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?**

Desde mi punto de vista no, porque asignación por tiempo de servicios no se relaciona con el tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, dado que las horas trabajadas no concuerdan con lo señalado en las boletas de pago y esto hace que varíe los montos de las asignaciones por tiempo de servicio.

8. **¿Cree usted que la asignación por tiempo de servicios se vulnera al no reconocerse algunos derechos laborales del tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?**

Considero que, la asignación por tiempo de servicios se vulnera al no reconocerse algunos derechos laborales del tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público porque no hay concordancia en el tiempo trabajado y el tiempo computado.

9. **¿Considera usted que una adecuada aplicación de las asignaciones por tiempo de servicios beneficiaría a los docentes del nivel primario del sector público frente al tiempo efectivo de trabajo? ¿Por qué?**

Desde mi punto de vista una adecuada aplicación de las asignaciones por tiempo de servicios llega a crear beneficios a los docentes del nivel primario del sector público frente al tiempo efectivo de trabajo, porque se estaría realizado lo establecido en el marco normativo laboral.

SELLO	FIRMA
	 

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

La remuneración íntegra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a “La remuneración íntegra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público”, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a : Haydee Palian Huamán

Cargo : ABOGADA

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la remuneración íntegra mensual se relaciona con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público.

Preguntas:

1. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración íntegra mensual se relaciona con el reconocimiento de las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

Considero que al referirnos a remuneración íntegra mensual no se establece ningún tipo de relación con respecto a las horas efectivas, ya que como se conoce estas son muy paupérrimas y no llegan a suplir el gasto ocasionado.

2. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración íntegra mensual se debería de calcular mediante las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

Considero que sí, la remuneración íntegra mensual se debería de calcular mediante las horas efectivas laboradas, para que las mismas cumplan la subvención de las necesidades básicas de los docentes.

3. ¿Cree usted que se está vulnerando una serie de derechos sistemáticamente al no reconocer la remuneración íntegra mensual en mérito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

Si, se puede establecer la vulneración de una serie de derechos sistemáticamente al no reconocer la remuneración íntegra mensual en mérito a las horas efectivas laboradas, ya que ello constituye la vulneración a una remuneración justa en base a las horas laboradas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si la asignación temporal mensual influye en la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público.

Preguntas:

4. ¿Considera usted que la asignación temporal mensual se relaciona con la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

En aras de la premisa señalada, se puede establecer que las asignaciones temporales no corresponden a las horas extras sino a funciones adicionales o que asuman el encargo del puesto o de las funciones, según corresponda, de un cargo Directivo, Jerárquico o el encargo del puesto de Especialista en Educación, perciben la Asignación por Cargo establecida.

5. ¿Considera usted que se está vulnerando la asignación temporal mensual al no reconocer la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

No, considero que esta asignación temporal debe ser efectuada para los docentes que sean reconocidos sin que afecta su jornada completa, debido que no cumple el objetivo de la asignación temporal.

6. ¿Cree usted que la asignación temporal mensual beneficiara los derechos e intereses de la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

Considero que, la asignación temporal mensual no beneficiara los derechos e intereses de la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, dado que son dos percepciones diferentes, una es en base a las horas extras que según el marco legal poseen un valor específico, y las asignaciones temporales son para cargos específicos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar la asignación por tiempo de servicios influye frente al tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público

Preguntas:

7. ¿Considera usted que asignación por tiempo de servicios se relaciona con el tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

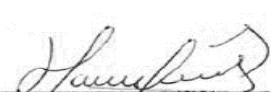
No, dado que muchas veces los docentes dejan de percibir las horas extras, y estas deben ser computables dentro de la remuneración.

8. ¿Cree usted que la asignación por tiempo de servicios se vulnera al no reconocerse algunos derechos laborales del tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

Basándonos en el principio de primacía de la realidad se puede establecer que la asignación por tiempo de servicios se vulnera al no reconocerse algunos derechos laborales del tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público.

9. ¿Considera usted que una adecuada aplicación de las asignaciones por tiempo de servicios beneficiaria a los docentes del nivel primario del sector público frente al tiempo efectivo de trabajo? ¿Por qué?

Considero que, una adecuada aplicación de las asignaciones por tiempo de servicios beneficiaria a los docentes del nivel primario del sector público frente al tiempo efectivo de trabajo y esto sería lo más correcto en actuación con los derechos laborales.

SELLO	FIRMA
	 HAYDEE VERÓNICA PALIAN HUAMAN ABOGADA C.A.L. N° 77749

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA**

TÍTULO:

La remuneración íntegra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a “La remuneración íntegra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público”, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a : Lucero Cárdenas Cepeda

Cargo : ABOGADA

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la remuneración íntegra mensual se relaciona con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público.

Preguntas:

1. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración íntegra mensual se relaciona con el reconocimiento de las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

Según mi perspectiva, la remuneración íntegra mensual no llega a guardar relación con el reconocimiento de las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, dado que estas en muchos de los casos no son reconocidas.

2. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración íntegra mensual se debería de calcular mediante las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

La remuneración íntegra mensual debe calcularse en base a las horas efectivas laboradas, dado que los docentes laboran más allá de las horas requeridas sin incentivo económico, que su vocación de servicio.

3. ¿Cree usted que se está vulnerando una serie de derechos sistemáticamente al no reconocer la remuneración íntegra mensual en mérito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

Considero que se visualiza una violación a los derechos laborable consecuentemente, ya que con la omisión del pago de las horas extras se están vulnerando el derecho al pago justo en base al principio de supremacía de la realidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar sí la asignación temporal mensual influye en la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público.

Preguntas:

4. ¿Considera usted que la asignación temporal mensual se relaciona con la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

Desde mi punto de vista y teniendo como base normativa de la línea magisterial, podemos establecer que la asignación temporal mensual no guarda relación con la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público.

5. ¿Considera usted que se está vulnerando la asignación temporal mensual al no reconocer la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

Considero que la asignación temporal afecta a la jornada efectiva laboral debido a que deben cumplir parámetros para acceder a estos beneficios y si no se cumple la finalidad de una asignación temporal, esta no será reconocida.

6. ¿Cree usted que la asignación temporal mensual beneficiara los derechos e intereses de la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

Considero que, la asignación temporal mensual no beneficiara los derechos e intereses de la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, dado que son dos percepciones diferentes, una es en base a las horas extras que según el marco legal poseen un valor específico, y las asignaciones temporales son para cargos específicos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar la asignación por tiempo de servicios influye frente al tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público

Preguntas:

7. ¿Considera usted que asignación por tiempo de servicios se relaciona con el tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

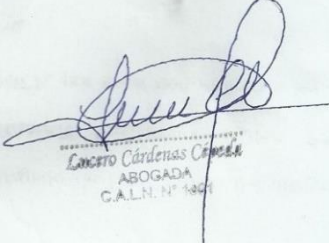
Se llega a verificar que las terminologías hacen referencia a dos definiciones totalmente diferentes que no guardan relación entre sí, una es en base a horas laboradas dentro de su función como docente y la otra a funciones fuera de la docencia.

8. ¿Cree usted que la asignación por tiempo de servicios se vulnera al no reconocerse algunos derechos laborales del tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

La asignación por tiempo de servicios llega a transgredirlos derechos laborales del tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, por una mala computación de las horas extras realizadas.

9. ¿Considera usted que una adecuada aplicación de las asignaciones por tiempo de servicios beneficiaria a los docentes del nivel primario del sector público frente al tiempo efectivo de trabajo? ¿Por qué?

Teniendo como base el respeto por los derechos y principios del derecho laboral, una adecuada aplicación de las asignaciones por tiempo de servicios llega a crear beneficios a los docentes del nivel primario del sector público, porque se está actuando acorde al derecho.

SELLO	FIRMA
	 <p>Enciso Cárdenas Cecilia ABOGADA C.A.L.N. N° 1404</p>

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

La remuneración íntegra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a “La remuneración íntegra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público”, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a : Jhon Ramos Sumosa

Cargo : ABOGADO

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la remuneración íntegra mensual se relaciona con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público.

Preguntas:

1. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración íntegra mensual se relaciona con el reconocimiento de las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

No, dado que la labor del docente siempre supera las horas establecidas teniendo que continuar su labor sin el reconocimiento debido.

2. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración íntegra mensual se debería de calcular mediante las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

La remuneración íntegra mensual debe estar en función de las horas fijas más las horas extras, para sacar el cálculo de las horas efectivas laboradas y estas sean reconocidas al momento del pago.

3 ¿Cree usted que se está vulnerando una serie de derechos sistemáticamente al no reconocer la remuneración íntegra mensual en mérito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

Según la norma se debe realizar el justo pago el mismo que será el íntegro de las horas extras más el salario neto mensual, este debe ser considerado en la

boleta de pago ya que no puede establecerse con otro nombre como lo son: la movilidad, alimentos, etc.; ya que estos no son computables par los benéficos laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar sí la asignación temporal mensual influye en la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público.

Preguntas:

4. ¿Considera usted que la asignación temporal mensual se relaciona con la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

No, dado que la asignación temporal es percibida por el profesor encargado en tanto éste desempeñe el puesto o la función efectiva, caso contrario dejará de percibirla.

5. ¿Considera usted que se está vulnerando la asignación temporal mensual al no reconocer a la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

Si, considero que las asignaciones temporales de los docentes afecta directamente a la jornada laboral, debido a que se debe cumplir perspectivas de la UGEL que se requiere para cumplir el objetivo de conseguir el objetivo de una asignación temporal.

6. ¿Cree usted que la asignación temporal mensual beneficiara los derechos e intereses de la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

Se puede establecer que asignación temporal y jornada efectiva acarrea a dos términos diferentes que no guardan relación entre sí.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar la asignación por tiempo de servicios influye frente al tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público

Preguntas:

7. ¿Considera usted que asignación por tiempo de servicios se relaciona con el tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

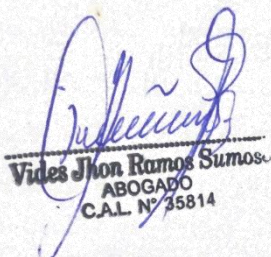
Considero que no, la asignación por tiempo de servicios no se relaciona con el tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público, porque no hay relación en los montos establecidos.

8. ¿Cree usted que la asignación por tiempo de servicios se vulnera al no reconocerse algunos derechos laborales del tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público? ¿Por qué?

Se puede establecer que, la asignación por tiempo de servicios se transgrede al no reconocerse algunos derechos laborales del tiempo efectivo de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público.

9. ¿Considera usted que una adecuada aplicación de las asignaciones por tiempo de servicios beneficiaría a los docentes del nivel primario del sector público frente al tiempo efectivo de trabajo? ¿Por qué?

Si, ya que, basándonos en la primacía de la realidad, esto sería de acuerdo a ley.

SELLO	FIRMA
	 <p>Vides Jhon Ramos Sumos ABOGADO C.A.L. N° 35814</p>

ANEXO 8

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “La remuneración integra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021”

Objetivo General: Determinar de qué manera la remuneración integra mensual se relación con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público.

AUTOR (A): Reza Burga, Zerdy Miguel

FECHA: 20 de octubre del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Ccopa, M. &Ccopa, V. (2019), “Influencia de la Ley N° 29944 de reforma magisterial en la actitud de los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús, del distrito de wanchaq - cusco 2017.”, Cusco-Perú	El gran descontento frente a la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial, por tanto, es que la remuneración que se les brinda a los docentes y asimismo los incentivos y asignaciones que adquieren son insignificantes, ya que se le está vulnerando el derecho a la remuneración justa y equitativa por haber culminado su hora pedagógica y frente a ello remunerarle al valor de la hora laborada.	la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial, genera gran descontento ya que los incentivos y asignaciones que adquieren son insignificantes, y no resultan equivalentes a la remuneración asignada.	En referencia a la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial, se pudo visualizar que los docentes no se encuentran conforme con las remuneraciones otorgadas ya que las mismas transgreden sus derechos laborales frente a las horas laboradas.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: "La remuneración íntegra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021"

Objetivo General: Determinar de qué manera la remuneración íntegra mensual se relaciona con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público.

AUTOR (A): Reza Burga, Zerdy Miguel

FECHA: 20 de octubre del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Decreto Supremo 008-2006-ED. (2006), Decreto Aprobando Los Lineamientos Para El Seguimiento Y Control De La Labor Efectiva De Trabajo Docente En Las Instituciones Educativas Públicas.	El cual aprobó Los Lineamientos para el seguimiento y control de la labor efectiva de trabajo docente en las instituciones educativas públicas, se define, en el nivel Primaria, se deberá de cumplir requisitos mínimos de trabajo, para ello es de 6 horas efectivas de trabajo cumplidas, 30 horas efectivas de trabajo semanales y al final de año llegar a las 1100 horas efectivas de trabajo.	Decreto Supremo 008-2006-ED. (2006), aprobó Los Lineamientos para el seguimiento y control de la labor efectiva de trabajo docente el cual versa en 30 horas efectivas de trabajo semanales y al final de año llegar a las 1100 horas efectivas de trabajo.	Se establecieron lineamientos para el control de la labor realizada por los docentes, pero en la primacía de la realidad esto no se da puesto que ellos laboran más de las 30 horas semanales que establece el Decreto Supremo 008-2006-ED. (2006).

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: "La remuneración íntegra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021"

Objetivo General: Determinar de qué manera la remuneración íntegra mensual se relación con las horas Efectivas de los docentes del nivel primario del sector público.

AUTOR (A): Reza Burga, Zerdy Miguel

FECHA: 20 de octubre del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
MINEDU. (2021) Ley De Reforma Magisterial.	La Remuneración íntegra mensual (RIM) es un monto que se entrega de manera general a todos los docentes nombrados u contratados. Es decir, los docentes perciben la remuneración de acuerdo a la escala magisterial que se encuentra u ocupación que se encuentra, asimismo sucede con la jornada laboral de trabajo.	El RIM es el total entregado a los docentes nombrados u contratados en base a la escala magisterial en base a la jornada laboral de trabajo.	El importe mensual que es entregado a los docentes se considera como el RIM, el mismo que no es equivalente a la cantidad de jornada laboral establecida, ya que la mayoría de los docentes no laboran ocupando cargos adicionales para acceder a la escala magisterial.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: "La remuneración íntegra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021"

Objetivo específico 1: Determinar si la asignación temporal mensual influye en la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público.

AUTOR (A): Reza Burga, Zerdy Miguel

FECHA: 20 de octubre del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Montoya, L. (2018) LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS EN EL PERÚ N° 82-2018	forman parte de la remuneración computable para el cálculo de la CTS, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador(horas extras) (en dinero o en especie).	La CTS conforma parte de remuneración computable y todo lo percibido por el docente.	Al referirnos a la CTS nos enfocamos en la remuneración básica y todos los ingresos perceptibles al docente y basándonos en la realidad esto no suele estar acorde con las horas extras realizadas.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “La remuneración integral mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021”

Objetivo específico 1: Determinar si la asignación temporal mensual influye en la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público.

AUTOR (A): Reza Burga, Zerdy Miguel

FECHA: 20 de octubre del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Montoya, L. (2018) LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS EN EL PERÚ N° 82-2018	La remuneración principal -también denominada “básica”- es la remuneración fija pactada por las partes como contraprestación por la labor efectuada por el trabajador.	La remuneración básica, es referida a la establecida por la prestación de servicios educativos realizados.	Cuando señalamos o hacemos referencia a remuneración básica computable por las horas prestadas de servicio educacional, las mismas que deberían ser equivalentes entre contraprestación y retribución pero en la actualidad no se da dicho caso.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “La remuneración integral mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021”

Objetivo específico 1: Determinar si la asignación temporal mensual influye en la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público.

AUTOR (A): Reza Burga, Zerdy Miguel

FECHA: 20 de octubre del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Sánchez, A. (2017) “Revista Internacional Y Comparada De RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO” Volumen 5, Núm. 1, enero-Marzo De 2017, ADAPT UniversityPress - ISSN 2282-2313.	En la medida que se transforman las formas de producción y se crean nuevas tecnologías también aparecen nuevas formas empresariales y de hacer negocios, por ello se deben ir adecuando las normativas en base a las nuevas realidades.	Conforme se modifican las nuevas tecnologías, también lo hacen los diversos negocios y sectores económicos.	Se puede visualizar que en base a la actualidad que sufre una cierta cantidad de renovaciones también lo hacen los sectores económicos, en base a lo señalado se considera pertinente las reformas tanto económicas como educativas basándonos en la primacía de la realidad.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “La remuneración íntegra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021”

Objetivo específico 2: Determinar si la asignación temporal mensual influye en la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público.

AUTOR (A): Reza Burga, Zerdy Miguel

FECHA: 20 de octubre del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Espinoza, O. et al (2018) “Valoración de la formación académica y de la inserción laboral en titulados de pedagogía en educación básica en Chile” 2018; 34:e188596 (pág. 22) https://doi.org/10.1590/0102-4698188596	resulta necesario destacar que los titulados comprenden el éxito de su inserción laboral en función directa entre lo aprendido y las exigencias del medio profesional. Se puede decir que, no se da una valoración de capacidad de aprendizaje de los docentes que pasaron por las aulas de las universidades, por lo que es un error recordar lo formativo e importante que fueron formados en dichas aulas, para hoy en día brindar esas enseñanzas y ser profesionales, donde gracias a sus enseñanzas y esfuerzos por el hecho de poseer un título, la formación universitaria que adquirieron por la dedicación, las técnicas metodológicas llevadas a las aulas y el profesionalismo.	Se destaca a los titulados comprendidos en el éxito de su inserción laboral debe ser valorada en su capacidad de aprendizaje, que contribuye a la enseñanza.	Los profesionales destacados suelen serlo por su desempeño y constante capacitación para contribuir en la educación impartida en las aulas de enseñanza.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “La remuneración integral mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021”

Objetivo específico 2: Determinar si la asignación temporal mensual influye en la jornada efectiva de trabajo de los docentes del nivel primario del sector público.

AUTOR (A): Reza Burga, Zerdy Miguel

FECHA: 20 de octubre del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Chuquilin, J. (2011) La Educación Secundaria En Perú Y Sus Profesores: Cambios Y Continuidades Vol. 35, Núm. 2, 2011, Pp. 1-39 Costa Rica	La educación secundaria como una de las etapas del sistema educativo y el proceso institucionalizado de formación de sus docentes está estrechamente interrelacionada con los fenómenos sociales, políticos, económicos y culturales de la sociedad que forma parte.	La educación secundaria es una etapa del sistema educativo, el cual está estrechamente conectada con los cambios políticos, sociales y económicos de la actualidad.	Al referirnos a la educación secundaria, nos referimos también a la formación de sus docentes pero debemos reconocer que los mismos se encuentran desprotegidos por factores sociales, políticos, económicos y culturales que se evidencian día a día con los abusos salariales a los que se encuentran expuestos.