

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“LA SOBRECARGA LABORAL EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS PRIMARIA EN EL DISTRITO DE
CARABAYLLO A CONSECUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN
TIEMPO DE CORONAVIRUS”

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADA

Autores:

Rossy Gianixa Blas Moran
Cynthia Jackeline Quiliano Moran

Asesor:

Mg. Marcos Sucuple Mendoza
<https://orcid.org/0000-0003-3436-2627>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

| | | |
|---------------------------|-----------------------------------|-----------------|
| Jurado 1 Presidente(a) | Dra. Patricia Cepeda Gamio | 08144095 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|----------|------------------------------------|-----------------|
| Jurado 2 | Dr. Guisseppi Morales Cauti | 09634461 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|----------|---------------------------------------|-----------------|
| Jurado 3 | Dra Magali Bobadilla Yzaguirre | 08691794 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

DEDICATORIA

Dedicamos nuestra tesis a Dios, nuestra familia, por ser nuestro motivo e inspiración para seguir adelante, por enseñarnos el buen camino, por guiarnos día a día en cada trayectoria de nuestra vida, en este camino arduo, difícil, sacrificado, pero no imposible para lograr nuestras metas, objetivos y anhelos trazados.

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer ante todo a nuestro Temático Mg. Marcos Suclupe Mendoza de nuestra prestigiosa Universidad Privada del Norte, por apoyarnos y orientarnos en esta investigación, está demás mencionar a los maestros quienes a pesar de su arduo trabajo nos brindaron su apoyo en el desarrollo de la realización de nuestra Tesis.

Tabla de contenido

| | |
|--|-----------|
| JURADO EVALUADOR | 2 |
| DEDICATORIA | 3 |
| AGRADECIMIENTO | 4 |
| TABLA DE CONTENIDO | 5 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 7 |
| RESUMEN | 8 |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN | 9 |
| 1. REALIDAD PROBLEMÁTICA | 9 |
| 1.1. Contexto Internacional. - | 10 |
| 1.2. Contexto Regional. - | 11 |
| 1.3. Contexto Local. | 14 |
| 2. ANTECEDENTES | 16 |
| 3. MARCO TEÓRICO | 20 |
| 3.1. El Trabajo. - | 20 |
| 3.1.3 Principios del Derecho Laboral | 22 |
| 3.1.4 Fuentes del Derecho de Trabajo | 23 |
| 3.1.5 Jornada del Trabajo | 25 |
| 3.1.6 Cómputo de la Jornada de Trabajo | 26 |
| 3.2. Nuevas formas de Trabajo: Teletrabajo y Trabajo Remoto | 28 |
| 3.2.1 Teletrabajo. - | 28 |
| 3.2.2 El Trabajo Remoto | 30 |
| 3.2.3 Desconexión Digital | 32 |
| 3.2.4 Trabajo remoto de los profesores de educación primaria en el Perú | 35 |
| 4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 40 |
| 4.1. Problema General | 40 |
| 4.2. Problema Especifico | 40 |
| 5. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA | 40 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 6. | LIMITACIONES | 41 |
| 7. | OBJETIVOS | 41 |
| 7.1. | Objetivo General | 41 |
| 7.2. | Objetivo Específico | 42 |
| 8. | SUPUESTO | 42 |
| 8.1. | Supuesto General | 42 |
| 8.2. | Supuesto Específico | 42 |
| CAPÍTULO II: METODOLOGÍA | | 42 |
| 9. | DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | 42 |
| 10. | UNIDAD DE ESTUDIO | 43 |
| 11. | POBLACIÓN | 43 |
| 12. | MUESTRA | 44 |
| 13. | TÉCNICA DE MUESTREO, PARA EFECTOS DE LA MUESTRA NO PROBABILÍSTICA DE ESTUDIO CUALITATIVOS | 44 |
| 14. | MÉTODO | 45 |
| 14.1 | Técnicas de recolección de datos y análisis de datos | 45 |
| 15. | PROCEDIMIENTOS | 47 |
| 16. | ASPECTOS ÉTICOS Y DESARROLLO | 47 |
| CAPÍTULO III: RESULTADOS | | 48 |
| CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | | 55 |
| 17. | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 61 |
| REFERENCIAS | | 65 |
| ANEXOS | | 66 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--------------------------|----|
| CAPÍTULO III: RESULTADOS | 48 |
| TABLA 1: | 48 |
| TABLA 2: | 48 |
| TABLA 3: | 49 |
| TABLA 4: | 49 |
| TABLA 5: | 50 |
| TABLA 6: | 50 |
| TABLA 7: | 51 |

RESUMEN

El principal objetivo de nuestra investigación es determinar de qué manera afecta la sobrecarga laboral en la aplicación del trabajo remoto al desarrollo de las actividades curriculares en las instituciones educativas públicas primarias en el distrito de Carabayllo; analizar la manera en la que la carga laboral afecta al horario regular de trabajo remoto en las instituciones educativas públicas primarias en el distrito de Carabayllo. Describir la manera en que se ha venido regulando el trabajo remoto en las instituciones educativas públicas primarias en el distrito de Carabayllo. El diseño de investigación Teoría Fundamentada, el método utilizado ha sido el inductivo. La Muestra es de tres instituciones educativas primarias, Los resultados de la investigación de la Tesis, permitirá analizar si realmente se cumple la jornada laboral por el exceso de sobrecarga laboral.

Asimismo, se concluyó que durante la etapa de pandemia la carga horaria de los docentes sobrepasó la jornada establecida, tanto en la atención de las clases a los alumnos como con los padres y las sendas capacitaciones que otorgaba el estado.

PALABRAS CLAVES: Trabajo remoto, teletrabajo, coronavirus, institución educativa, sobrecarga laboral

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

Conforme al nuevo contexto social que se vive y las nuevas formas de trabajo surgidas a consecuencia de la pandemia, ha llevado a la priorización del uso de la tecnología como medio de continuidad de las labores a distancia, cuya consecuencia ha sido la desnaturalización del concepto de la jornada y horario de trabajo, la misma que se da a consecuencia de la conectividad tecnológica en donde a través de un simple mensaje de texto, llamada o correo se establece ya el contacto con el trabajador, hecho que somete a los trabajadores a una jornada laboral sin horario definido; lo que sin duda no solo vulnera su derecho laboral sino también su bienestar personal, familiar e inclusive su propia salud tanto física como mental.

Ahora la mayoría de personas considera que el hecho de que un trabajador responda a su empleador fuera del horario de trabajo es facultad del mismo, sin embargo viendo la realidad de nuestro país, es imposible que el trabajador no se vea presionado de una forma u otra por el hecho de que si no responde a este llamado se vea afectada su posible renovación de contrato o exista algún tipo de reducción salarial u otros actos de hostilización laboral que son muchas veces disimuladas con la famosa frase ponerse la camiseta.

Si bien es cierto en la actualidad existe una forma en la que el empleado tiene la facultad de desconectarse de sus labores, siendo esta llamada “DESCONEXIÓN DIGITAL”, cuyo alcance llega hasta los trabajadores de Dirección y a los que realiza trabajo intermitente. Sin embargo, al tratarse del rubro de los docentes de nuestro país, estos carecen de esta forma exclusiva de desconexión de sus labores, todo ello, en función a que estos son regulados por normativas propias del sector educación, que facultan de forma exclusiva el manejo de horarios a las máximas autoridades de una institución educativa, siendo estos los directores.

En ese sentido, si ya en nuestro país pese a tener un trabajo presencial donde la realización de horas extras era de fácil reconocimiento y compensación, se logra vulnerar los derechos de los trabajadores, el trabajo remoto abre una mayor posibilidad de vulneración de estos derechos laborales, ya que a la actualidad no se cuenta con una

fiscalización digital en donde se pueda realizar una supervisión de respeto de estos derechos. Ahora bien, durante esta pandemia el uso de la tecnología ha sido un salvavidas para diferentes actividades siendo una de las principales el tema de la educación. Sin embargo, también debemos de analizar que nuestro país tercermundista, la impartición del trabajo remoto ha traído consigo diferentes problemas colaterales, siendo el tema del resguardo de las horas laborales uno de primordial análisis.

1.1.Contexto Internacional. -

Conforme a la guía práctica “El teletrabajo durante la pandemia del COVID-19 y después de ella” emitida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)“, refiere que antes de la pandemia, solo una pequeña fracción de la fuerza laboral del mundo utilizaba el teletrabajo, pero durante el año 2020 a consecuencia del COVID-19, diversas naciones en el mundo tuvieron que tomar medidas extremas en salvaguarda de la salud y bienestar de su población, siendo una de las más extremas el del confinamiento total de la población. El mismo que obligó a las distintas fuerzas laborales a cerrar sus puertas y tratar de buscar una nueva modalidad de trabajo. En la búsqueda de reactivación, se impuso la modalidad del trabajo remoto, esta fue la solución para muchos empresarios de los distintos rubros que vieron en esta nueva modalidad de trabajo la oportunidad de reactivar sus labores.

De los estragos más fuerte que nos dejó el COVID-19 independientemente de las muertes ocasionadas por el virus fue el gran impacto económico a los distintos mercados de trabajo, siendo uno de los más afectados el de la mano de obra laboral, quienes se vieron perjudicados por las medidas impuestas por los distintos gobiernos como el distanciamiento físico, el uso de licencias (obligatorias) de duración incierta, licencias sin sueldo, reducción de las horas de trabajo y los salarios, despidos y pérdida de puestos de trabajo, así como también el cierre de empresas, microempresas y pequeños negocios en surgimiento. Todo ello, con el único fin de aplanar la curva de contagios y las muertes ocasionadas por el virus.

Como consecuencia de la reactivación económica implementada en Latinoamérica, un gran número de la población laboralmente activa ha visto incrementado de forma considerable su carga de trabajo y modificaciones en sus condiciones laborales, las cuales pasaron a ser de forma virtual o de horas reducidas.

Acorde a las investigaciones realizadas sobre el teletrabajo en la presente guía, se ha podido demostrar lo siguiente “(...) que los empleados que trabajan desde el hogar suelen

laborar más horas que cuando realizaban un trabajo presencial, esto a causa de que el tiempo que invertían en desplazarse a sus locales de su empleador, se ha visto sustituido por actividades laborales, que han generado un cambio en la rutina de trabajo y la desaparición de los límites entre el trabajo y la vida familiar. El teletrabajo, en general, como se explica, tiende a generar horarios de trabajo más prolongados, llegando inclusive a incrementarse durante horarios nocturnos e inclusive el uso de los días de descanso como son los fines de semana. (véase, por ejemplo, Eurofound y OIT, 2019; Messenger, 2019) (...)"

Asimismo, siguiendo la línea de investigación del teletrabajo se establece que "(...) respecto a las horas de trabajo, estas se han visto incrementadas en las personas que laboran desde sus casas, esto a consecuencia del mal uso de horas extras por parte de los empleadores: siendo así que el 38 % de los encuestados dijo que es más probable que trabajen más horas (McCulley, 2020). Uno de cada cuatro trabajadores (27%) que trabaja desde su casa como resultado de la pandemia afirma que trabaja en su tiempo libre para satisfacer las exigencias del trabajo (Eurofound, 2020b). Además, los empleados están pasando más tiempo en reuniones individuales o de equipos, según un estudio reciente (Reisenwitz, 2020) todo ello a consecuencia del confinamiento social impuesto. (...)"

Este estudio también demuestra que los empleados que tienen carga familiar necesitan organizarse y encontrar tiempo adicional en su día para realizar su trabajo. Por ello, es que pueden empezar su día laboral muy temprano por las mañanas y terminar sus labores a muy altas horas de la noche; o también darse el caso de realizar sus labores en pequeñas fracciones durante todo su día, intercalando dicho tiempo en el cuidado de los niños, tareas domésticas, la enseñanza en el hogar, etc.

1.2.Contexto Regional. -

Acorde al informe "La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19 de CEPAL-UNESCO, el coronavirus (COVID-19) ha provocado una crisis sin precedentes en todos los ámbitos. En la esfera de la educación, esta emergencia ha dado lugar al cierre masivo de las actividades presenciales de instituciones educativas en más de 190 países con el fin de evitar la propagación del virus y mitigar su impacto. Según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), a mediados de mayo de 2020 más de 1.200 millones de estudiantes de todos los niveles de

enseñanza, en el mundo, dejaron de tener clases presenciales en sus escuelas, de los cuales más de 160 millones correspondía estudiantes de América Latina y el Caribe.

Dentro de la región las medidas tomadas por los diferentes países respecto al tema de educación fue el de suspender todo tipo de clase presencial en todos los niveles educativos existentes, lo que abrió paso a tres campos de acción principales: el despliegue de modalidades de aprendizaje a distancia, mediante la utilización de una diversidad de formatos y plataformas (con o sin uso de tecnología); el apoyo y la movilización del personal y las comunidades educativas, y la atención a la salud y el bienestar integral de las y los estudiantes.

En ese sentido, tanto el personal educativo como los profesores trabajaron de forma conjunta para dar respuesta a esta crisis ocasionada por el Covid – 19 en el cual consistió en la reactivación de las actividades académicas post- pandemia, debiendo dar frente este equipo a una serie de demandas emergentes de diversa índole durante la crisis socio sanitaria. Los distintos ministerios de educación de la región se vieron obligados a replanificar y adaptar los procesos educativos, lo que consistía en ajustes metodológicos, reorganización curricular, diseño de materiales y diversificación de los medios, formatos y plataformas de trabajo. Por otro lado, también se realizaron la colaboración de actividades orientadas a asegurar condiciones de seguridad material de las y los estudiantes y sus familias, como la distribución de alimentos, productos sanitarios y materiales escolares, entre otros. Otras de las áreas donde también se ha brindado apoyo a sido en el área socioemocional y de salud mental de las y los estudiantes y sus familias, aspecto que ha cobrado creciente relevancia durante la pandemia. Dentro de las labores que desarrolla el personal ha habido una serie de escasos de recursos los mismo que debían de ser orientados a una adecuación de los materiales pedagógicos para estudiantes de entornos desfavorecidos. Si ya desde antes de la pandemia los escasos de los recursos hacia desigual la educación en los sectores más pobres y desfavorecidos con pocas posibilidades de inclusión e incluyendo aquellos estudiantes de zonas de difícil acceso como los que aún existen en Latinoamérica. Por ello, las nuevas condiciones laborales de los maestros han requerido que el profesorado utilice plataformas y metodologías virtuales con las que no necesariamente se encontraba familiarizado.

En efecto, frente a la necesidad de ajuste de las condiciones de una educación a distancia ha dado surgimiento a un conjunto de responsabilidades y exigencias que aumentan significativamente el tiempo de trabajo que las y los docentes requieren para preparar las clases, asegurar conexiones adecuadas y hacer seguimiento a sus estudiantes en formatos diversos. Un claro ejemplo de ello es la encuesta realizada en Chile, donde un 63% de las y los docentes considera que está trabajando más o mucho más que antes, y más de la mitad estima que tiene menos condiciones que antes de la pandemia para realizar de buena manera el trabajo pedagógico y para compatibilizar apropiadamente los tiempos de trabajo doméstico y trabajo pedagógico.

Acorde al presente informe se denota que “(...) dentro de América Latina y el Caribe, el cuerpo docente está conformado mayoritariamente por mujeres: en la enseñanza preprimaria ellas representan el 95,5%, en la primaria el 78,2% y en la secundaria el 57,8% (IEU, 2018) (...)”.

Si bien antes de la pandemia, las mujeres docentes debían enfrentar jornadas laborales dobles, que incluían no solo su trabajo en el aula, sino también las labores docentes fuera de ella (tareas administrativas, planificación y preparación de clases, entre otras), así como el trabajo doméstico y el cuidado de sus hijos. Adicionalmente, las distintas condiciones sociales y demográficas han hecho que la enseñanza a distancia se genere de manera desigual en diferentes países.

Según otra encuesta realizada en Chile, “(...) el 56% de las y los docentes envían guías o recursos pedagógicos (físicos o virtuales) a sus estudiantes, pero no dictan clases. Solo el 18% informa que está haciendo clases en vivo, que se concentran en los colegios particulares y en la enseñanza secundaria, y el 22% declara que envía clases grabadas (no sincrónicas) (Educar Chile, 2020). Una tercera encuesta en Chile, dirigida a docentes, revela que las actividades pedagógicas durante la pandemia se basan principalmente en el envío de actividades (81%) y tareas (75%) para el trabajo autónomo de las y los estudiantes; no obstante, solo un 9% de los docentes consideran que la mayoría de sus estudiantes cuentan con hábitos para estudiar de forma autónoma y una cuarta parte de ellos cree que sus estudiantes tienen las habilidades necesarias para usar aplicaciones de trabajo a distancia (SUMMA, 2020)(...)”.

La utilización de medios tecnológicos dentro de los hogares de los estudiantes ha sido un factor determinante para los estudiantes y la realización de sus actividades educativas. Como se menciona antes, la brecha digital y la desigualdad en cuanto a las condiciones materiales de los hogares y las escuelas representan un gran reto que debe ser atendido de manera inminente. Igualmente, la formación y la preparación para el uso de material tecnológico de los docentes resulta clave para la nueva forma de educación a distancia.

Desde el punto de vista pedagógico, el uso de los medios tecnológicos implica el riesgo de la pérdida del vínculo presencial entre maestro y estudiantes, así como también tensiones causadas por la sobreexposición de docentes y estudiantes. Viéndose este tipo de brechas con mayor frecuencia en el nivel inicial de educación e inclusive en el nivel primario, en los que se requiere un trabajo coordinado con padres, madres o cuidadores para el acompañamiento y la mediación de los procesos de niños y niñas.

Desde el punto de vista social el desempleo y la pobreza a sumado mayores índices de violencia doméstica y de problemas de salud física y mental, causando que el personal docente se enfrente a dificultades de tensiones familiares, sin contar en muchos casos los escasos recursos materiales o profesionales para abordarlos. Este tipo de situaciones genera una serie de desgaste emocional, agobio y estrés entre el personal docente.

Los Gobiernos y los proveedores de educación enfrentan el desafío de preservar el empleo, los salarios y los beneficios del cuerpo docente, poniendo especial atención en promover su bienestar.

El ininterrumpido compromiso con las y los docentes para asegurar su retorno a la escuela será un factor crítico para garantizar que los niños también lo hagan. Sobre la base del escenario descrito, puede afirmarse que los docentes requieren apoyo prioritario, durante el período de confinamiento y en los procesos de reapertura de las escuelas.

1.3.Contexto Local.

Conforme al informe “Educación en tiempos de COVID 19” realizado por el Instituto Peruano de Economía (IPE), tras el inicio de la pandemia por COVID -19 y ante el rápido incremento de los contagios, el Ministerio de Educación (Minedu), suspendió las clases presenciales de manera indefinida, siendo así que, a partir del 6 de abril del 2020, se dio

inicio al año escolar a través de la estrategia de Aprendo en Casa para las instituciones públicas de educación básica.

Durante todo este periodo escolar se vinieron realizando una serie de encuestas en los meses de abril y junio a más de 10 mil familias alrededor de todo el país, con el fin de poder observar el funcionamiento de este tipo de estrategia. Dicha encuesta muestra que los estudiantes han logrado acceder a Aprendo en Casa a través de diversos medios de comunicación internet, televisión, radio y celular, pero, asimismo, ha mostrado las diversas carencias de conectividad de los hogares que colocan un difícil reto para el desarrollo del aprendizaje en todo el país.

Según este informe y la Encuesta Nacional de Hogares al 2019 sólo el 32,1% de los hogares cuenta con una computadora o laptop. El 35,9% cuenta con internet fijo. En contraste el 80,7% de hogares posee una televisión, 51,7% radio y un 92,1% con al menos un celular dentro del hogar.

Dentro de las zonas rurales las diferencias se hacen más significativas siendo la penetración de al menos un celular por hogar un 80% de los encuestados, la educación en las regiones más pobres del país se basa en el acceso de la televisión y radio.

Durante este informe la mayoría de los padres manifiesta su agrado por el programa de Aprendo en Casa, pero a la vez manifiestan que han sido contactados por los docentes, destacando de esta forma la importante labor de acompañamiento de los docentes dentro del aprendizaje.

De las evidencias se indica que los docentes de nuestro país han tenido que adecuarse a las necesidades propias de los alumnos, haciendo de esta manera el desenvolvimiento de su trabajo más complicado que el realizado de forma presencial.

Dentro del sector urbano las estrategias pedagógicas empleadas han sido de mayor facilidad tanto para el cuerpo docente como el alumnado, caso muy distinto el desarrollado dentro del interior del país, esto a consecuencia de los factores tanto económicos como territoriales y las dificultades de acceso de los medios de comunicación.

Es por ello que la labor desempeñada por los maestros dentro de nuestro país se ha visto incrementado casi en un 50%, el doble del realizado de forma presencial, esto debido

al seguimiento permanente que se debe realizar a los alumnos y la flexibilidad y adecuación a las realidades propiamente dichas.

Otras de las dificultades que se ha podido observar dentro del trabajo remoto es la falta de apoyo y acompañamiento de los padres a con sus hijos, esto a causa de la pobreza y escasas de trabajo que ha llevado a la búsqueda de actividades generadoras de ingresos para el hogar tanto del padre como la madre, factores que han vuelto mucho más complicadas las labores de los docentes en el país.

Ahora por otro lado la mayoría de los maestros ha visto vulnerado sus derechos laborales a consecuencia de diversas directivas y normas dictadas por el gobierno que han dado a libre cabalidad la flexibilidad del manejo de horarios y carga laboral a los directores de las escuelas, haciendo que algunos de ellos obliguen a trabajar a sus docentes en días de descanso como sábados, domingos y feriados. Otro punto, es que los docentes han debido utilizar recursos propios para desempeñar su trabajo, sin dejar de mencionar la falta de preparación del uso de medios tecnológicos, ya que acorde a la realidad de nuestro país la mayoría de los docentes no posee preparación en ello, tomando en cuenta que la mayoría de profesores nombrados del país supera la vaya de los 40 años.

En ese sentido el Ministerio de Educación tiene un gran trabajo por desarrollar ya que tiene que adecuar una estrategia de educación que vaya acorde a la situación actual de realidades tanto sociales, económicas e interculturales, las mismas que deberán ir acorde con la protección de los derechos tanto labores como humanos de los docentes.

2. ANTECEDENTES

En el ámbito internacional; **Ribeiro, J. (2012). En su tesis titulada “La flexibilización del tiempo de trabajo y la violación del derecho a la salud laboral: Análisis de los ordenamientos jurídicos brasileño y español”;** presentada en la **Universidad de Castilla-La Mancha, España; para obtener el Grado de Doctor en Derecho y Ciencias Sociales; concluye lo siguiente:**

La protección de los derechos laborales ha sido una lucha inmersa a través de los años, donde la discusión por una jornada laboral justa ha sido un tema que ha abierto grandes discusiones dentro del derecho laboral incluido el tema salarial, pues se debe de tener en

cuenta que toda persona trabaja con el fin de percibir dinero para cubrir sus necesidades básica, no para ser sometido a voluntad de su empleador a horarios o jornadas inhumanas. Es por ello que los derechos laborales han sido creados con el fin de proteger y hacer goce de los derechos fundamentales de descanso recreación y de disfrute familiar, atender contra ellos vulnera su libre desarrollo y dignidad. Es por ello que debe de tomarse en cuenta que el tiempo de descanso de los trabajadores es aquel en donde se desconectan del empleador, tenido la facultad de poder decidir el lugar donde quiera invertir este tiempo, no dentro del centro de labores a disposición de su empleador. Siendo así, que esta investigación nos redirige a la esencia principal para los que fueron creados los derechos labores el de poder delimitar la vida personal y la vida laboral del trabajador, con el fin de poder hacer goce de todos los derechos fundamentales que recaen el hombre para el desarrollo de su libre personalidad. Dejando en claro que ninguna actividad por muy particularmente regulada debe de respetar los derechos fundamentales de toda persona, siendo necesario el resguardo del tiempo de trabajo para que estos derechos conexos no se vean afectados.

Por otro lado, en el ámbito regional; **Rosenbaum Carli, F. (2020). El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo, publicado por la revista Derecho & Sociedad, perteneciente a la Pontifica Universidad Católica del Perú.**

Como se expresa en el presente articulo las nuevas formas de trabajo que incluyen a la tecnología en la actualidad, han traído de la mano diversas complicaciones con respecto a su ejecución y el cumplimiento de algunos derechos existentes; sin embargo, se debe de tener en claro que ello no implica que estos derechos no se encuentren inmersos en estas nuevas formas de trabajo. Por ello es que a la actualidad la figura de la “desconexión laboral” ha surgido como aquella nueva figura legal que busca resguardar el derecho de los trabajadores a no conectarse en un horario posterior al dado dentro de su jornada laboral; es así, que resulta importante que cada sistema legal cuente con su regulación y protección a la estabilidad laboral. Siendo el caso específico de Uruguay, en donde el autor expone que este planteamiento debe ser orientado hacia el tema referente a la salud. Cabe resaltar la no existencia de un derecho que permita oponerse a cumplir tareas una vez finalizada la jornada de trabajo y a no ser sancionado por ello; muy por el contrario, hay un sin número de lugares

donde el empleador tiene un libre albedrío para realizar despidos sin causa alguna. Por ello, el autor plantea que la regulación de la desconexión laboral en Uruguay debería pasar no por la creación de una ley sino por el establecimiento de garantías que resguarden el cumplimiento de derechos preexistentes, siendo uno de los más importantes el del cumplimiento de la jornada de laboral; en ese sentido se considera que el tema de la desconexión laboral debe de regularse de forma necesaria, mucho más en aquellos países en donde existan derechos laborales inestables en donde puedan existir despidos injustificados frente a la negativa de atender alguna tarea o labor enviada mediante medios digitales fuera del horario laboral. Por ello, dentro de nuestra investigación es importante ya que nos ayuda a ver la existencia de la problemática de un país vecino en el resguardo del horario laboral, realizándose la comparativa del caso de la desconexión laboral que deberían tener los docentes peruanos.

Morales, M (2020). En su tesis titulada “Docencia remota de emergencia frente al Covid-19 en una escuela de medicina privada de Chile”; presentada al Departamento de Educación Médica de la Facultad de Medicina de la Universidad de Concepción para optar al grado académico de Magíster en Educación Médica para las Ciencias de la Salud; concluye lo siguiente:

La educación siempre ha sido un derecho inerte a todos los seres humanos es por ello que, a pesar de estar viviendo una crisis de salud epidemiológica, se debió de implementar medidas de emergencia para la continuidad de ella, tanto de nivel inicial, primario, secundario y de educación superior, estas nuevas medidas educativas estuvieron ligadas al tema de avance tecnológico, haciendo uso de computadoras, celulares, televisores y radio, pero estas medidas no resultaron del todo efectivas, ya que en el mundo aún existe esa brecha gigantesca entre países del tercer mundo en donde el acceso al internet y los medios tecnológicos se hace precario. Otro de los aspectos que establece este trabajo es el referente a la capacitación de los docentes en el uso de los medios tecnológicos, ya que la mayoría de ellos estaba acostumbrado a la tradicional enseñanza presencial. Este trabajo nos ayuda a ver los diferentes factores a tomar en consideración si se quiere tener una educación virtual, siendo el caso en que estos nuevos avances deben ir de la mano con el

resguardo de los derechos laborales de los docentes, en donde se den las herramientas y espacios necesarios para una efectiva laboral y goce de tiempos de descanso y desconexión.

Asimismo, en el ámbito nacional; **Herrera, J (2020). En su tesis titulada “Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa.**

Chota – Cajamarca 2020”; presentada por la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar por el Título Profesional de Licenciada en Tecnología Médica en el área de Terapia Ocupacional. La tesis en mención realizó un estudio de aquellos factores psicosociales y ambientales que impidieron el desarrollo adecuado del trabajo de los docentes, los cuales a falta de una adecuada previsión de capacitaciones en el uso de la tecnología como medio de aprendizaje complico la labor de enseñanza de los docentes, haciendo que estos inviertan más tiempo del que se solía usar dentro de las aulas escolares. Esta problemática del factor tiempo, fue dado a razón de que los profesores tuvieron que adecuarse a la necesidad propia de cada alumno, lo que causa que sobrepasaran la carga máxima laboral establecida dentro de la Ley de Reforma Magisterial.

Sánchez, R (2020). En su tesis “La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y Trabajo Remoto”; presentada en la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán para optar el Título Profesional de Abogada. La presente investigación determina la necesidad de regular el derecho a la desconexión laboral como medio de protección al derecho a la jornada laboral, al descanso efectivo y a la salud del trabajador, derechos regulados de forma independiente por nuestro ordenamiento jurídico, así como promover el uso adecuado de las herramientas tecnológicas. Otra de las ideas que se plantean en la presente investigación es la sanción a la vulneración de dicho derecho y que su aplicación alcance a las distintas esferas laborales tanto públicas como privadas.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. El Trabajo. -

Según la Real academia española (2020), nos explica que: Es la acción y efecto de trabajar, ocupación retribuida que se dedica el hombre para recibir una contraprestación, asimismo sabemos que el hombre realiza actividad y cumple una meta, cuyo propósito es realizar u ofrecer un resultado satisfactorio para ser compensado.

Podemos decir que el trabajo es elaborado por uno o diferentes personas, los cuales tienen un fin en común, por lo tanto, el ser humano está involucrado con todas las actividades que se realiza en nuestro Estado, que puede ser de diferentes servicios y atenciones que desempeñe tanto físico y mentalmente, la capacidad que tiene un individuo de dar un resultado en un tiempo limitado e impuesto por el empleador o empresa tendrá como resultado la remuneración o pago ya sea monetaria o algún acuerdo entre el empleador y empleado...

3.1.1 ORIGEN DEL DERECHO AL TRABAJO. -

A través del tiempo la evolución del trabajo arribó a finales del siglo XVIII, dando inicio en Inglaterra

LA DENOMINADA Revolución industrial, que con el paso del tiempo se fue desarrollando en el resto del continente europeo. La nueva tendencia en aquellos tiempos se apoyaba con el nuevo uso de maquinarias y elaboración de grandes fábricas que remplazaron la a los pequeños empresas o talleres artesanales realizados por el hombre y con la nueva industrialización se trajo abajo al resto que intentaba salir adelante.

Debemos señalar que debido a la gran demanda de las industrias mantuvo en poder a las grandes empresas en las que después provoco un desacuerdo total, cometiéndose abusos sometiendo a trabajos durísimos, llamado la explotación laboral, y es ahí que a mediados del siglo XIX inicial la regulación de las relaciones laborales jurídicamente, una justicia para la sensibilidad social y la creación de sindicatos con el fin de tener un perfeccionamiento laboral y condicional (Boza, 2014, p.16)

En 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el que el resultado fue una organización tripartita, en donde el género era con representantes del

gobierno, asimismo, empleador y trabajador dentro de sus órganos ejecutivos, donde menciona que:

[...] La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentan temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia (Organización Internacional del Trabajo, S.f).

En consecuencia, lo que la organización buscaba era promover un trabajo decente y una justicia social entre el empleador y el empleado como también proteger los derechos de los más vulnerables en el ámbito laboral. También debemos de recordar que actualmente con la crisis de la pandemia, se pudo observar desnivel en el empleo nacional como mundial y un descontrol en cuanto a las horas que estos mismos deberían cumplir.

3.1.2 DERECHO DEL TRABAJO

La Constitución Política del Perú, en su artículo 22 establece que: “El trabajo es un deber y derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. (Constitución Política del Perú, 2012).

El Estado en su totalidad garantiza al hombre el trabajo, por ser un deber y un derecho para su real desenvolvimiento en la sociedad, por ende, la actividad que realice garantizara una convivencia adecuada en su entorno.

Asimismo, en su artículo 23 menciona que:

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual proteger especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y para el trabajo [...]. (Constitución Política del Perú 2012).

Asimismo, en el artículo 24 establece que: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, [...]. (Constitución Política del Perú, 2012) Resaltado lo antes

mencionado, debemos de mencionar que la labor que ejerce el hombre está establecida en nuestra Carta Magna, ya que el fin es el bienestar y desarrollo adecuado y los trabajos que realice deben ser dignos y la máxima prioridad es proteger a los más vulnerables que son las madres, los menores de edad y a los impedidos de trabajar.

En ese sentido, el Instituto Nacional de Estadística e Informática nos menciona que:

[...] el trimestre de febrero, marzo y abril del año 2020 bajo empleo en un 25% en lima metropolitana, el cual equivale a 1 millón 216 mil 600 personas sin labor, haciendo una comparación en el porcentaje del año 2019 en el mismo trimestre con el actual hay una diferencia de magnitud por el virus COVID-2019, que muchos peruanos dejaron su labor por seguridad sanitaria que el Estado dictó cuarentena y distanciamiento social para bajar el alto índice de contagio del COVID-19 que se vivía en el Estado Peruano (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020, p. 4).

En consecuencia, los empleados fueron destituidos de su trabajo, y el riesgo que pudieran enfrentar, la edad del hombre significo de gran manera para los que, si estaban aptos para laborar y otros que tuvieron que guardar aislamiento en sus hogares, la población y otros que lamentablemente tuvieron que guardar aislamiento en sus hogares, la población ocupada asalariada disminuyo en 19,3%, debemos decir:

[...] En el trimestre móvil febrero-marzo-abril 2020, los trabajadores asalariados disminuyeron en 19,3% (573 mil personas), los trabajadores independientes en 32,4% (462 mil 300), los empleadores o patronos en 33,7% (93 mil personas) y los trabajadores familiares no remunerados en 41,6% (82 mil 900 personas) (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020).

3.1.3 Principios del Derecho Laboral

Los principios de por sí son una regla particular jurídico-laboral, que permite una relación adecuada entre el empleador y el empleado para un buen desempeño en el trabajo:

1. Principio de Primacía de la realidad. – Este principio nos señala doctrinariamente como aquel que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge en documentos o acuerdos, debe prevalecer lo primero, es decir, lo que sucede físicamente. Cabe señalar que, este principio es un típico antifraude y ordena conceder primacía a lo que ocurre efectivamente en los hechos por sobre las apariencias, formas o denominaciones que las partes le hayan dado al contrato (Lalanne, 2015, p.42)
2. Principio de In dubio pro. operario. - Esta sirve como instrumento donde beneficia al trabajador. La palabra opera significa que una norma menos clara y tiene bastantes interpretaciones. Es así que no se permitirá como un principio de coadyuve en la valoración de las pruebas presentadas por el empleador sino en la posibilidad de la existencia de duda.
3. Principio de Irrenunciabilidad del derecho laboral. - El trabajador solo podrá acogerse en caso de una norma dispositiva (norma jurídica). Si estuviéramos en el caso de una norma imperativa (norma independiente) perdería totalmente los derechos laborales conferidos. Aunado a esto debemos decir que para Anacleto refiere que en el derecho del trabajo prevalecen las disposiciones del ius cogens (la norma debe cumplirse imperativamente) sobre las de ius dispositivum (que pueden renunciarse o modificarse por las partes) (2015, p79).
4. Principio de aplicación de la norma favorables al trabajador. – se indica que solo se aplicará cuando exista un conflicto entendido como disconformidad, es decir, cuando dos reglas se basan en un mismo hecho jurídico de forma contraria.

3.1.4 Fuentes del Derecho de Trabajo

Las fuentes del derecho de trabajo son fuerzas sociales determinan legítimamente las distintas normas jurídicas que componen el ordenamiento, por ende, según Anacleto citando a Quesada sostiene que:

[...] en lo sustancial, el sistema de fuentes en el derecho del trabajo participa de la estructura, problemas y cuestiones básicas que las teorías que las restantes ramas del derecho, por lo que es preciso remitirse a la teoría

generales de las fuentes, dentro del derecho constitucional y de la parte general del derecho civil, en concreto, que tanto la constitución como el título preliminar del código civil los definen con carácter de generalidad como se estructura las fuentes del derecho en nuestro ordenamiento jurídico, y la validez de esos criterios se extiende a todo aquel, abarca todas las ramas o disciplinas jurídicas (Quesada, 1998, p. 97).

Debemos decir que, así como la constitución, la ley y reglamentos son fuentes estables, pero a ello se agrega derechos internacionales como los convenios, organizaciones, son básicos para la protección laboral, en ese sentido tenemos las fuentes del derecho del trabajo:

- a) La constitución. – Debemos de indicar que es considerada como fuente incorporada al ordenamiento jurídico, debido a que cumplan un fin para los demás, por lo cual estas normas son respetadas de acuerdo con la pirámide de Kelsen.
- b) La ley. – Es la que emana de un determinado órgano o complejo orgánico (el Parlamento o el Parlamento con el jefe del Estado), es elaborado a través de cierto procedimiento y adopta una concreta forma ad solemnitatem, (Diez, 1988, p. 182).
- c) El reglamento, - Es considerada como normas generales indeterminadas y necesarias, que son dadas por el presidente de la república de nuestro país quien es el representante máximo de una Nación.
- d) El convenio colectivo. – Debemos decir que es como un pacto entre las partes, es decir entre el empleado y el trabajador, con el fin de regular algunas situaciones laborales, ya sea de manera grupal o individual.
- e) La costumbre. – Es fuente del derecho al trabajo debido a que emana de la experiencia de los acontecimientos ocurridos con anterioridad.
- f) Fuentes supranacionales e internacionales. - son aquellos organismos supranacionales e internacionales que con transcurrir el tiempo se vienen desarrollando la constante y progresiva en el derecho al trabajo.

3.1.5 Jornada del Trabajo

Al respecto, la jornada de trabajo es el periodo temporal de un trabajador es decir, el empleador tiene bajo subordinación a un trabajador en un tiempo limitado con la finalidad de dar una prestación de servicios, dicho sea de paso, el horario de trabajo está compuesto por el tiempo máximo en que los obreros deben retirarse de una actividad y estar a disposición de su patrón su labor de prestación de servicios, es así que por el tiempo mínimo laborado el personal debe poner en marcha dicha destreza. (García, 2011, p. 5)

En ese sentido, Toyama (2005) sostiene que:

[...] Es importante precisar que la jornada y el horario de trabajo constituyen, en términos de Sanguineti, “rasgos sintomáticos” del contrato de trabajo. Si en una prestación de servicios se aprecia un horario y una jornada de trabajo, conjugados con otros rasgos o pistas, podría alegarse la existencia de una relación regida por el Derecho Laboral, Todo ellos, evidentemente, en el marco del principio de primacía de la realidad (p. 401).

Por ello mismo podemos indicar que el trabajo dignifica al hombre según el autor constituyen dos elementos importantes lo que es el trabajo y el tiempo y el periodo que al trabajar desempeña en un campo, actualmente muchos trabajadores a raíz del problema de investigación (Covid-19) se quedaron sin trabajo afectando así el derecho laboral a consecuencia de esta pandemia

Por otro lado, la regulación laboral lo establece el empleador y cuando el trabajador acepte la prestación de servicio conforme lo indica la doctrina nacional al mencionar que:

[...] la instauración de la jornada de trabajo en el centro de labores es una potestad del empleador, que surge en legítimo ejercicio de su poder de dirección. Por causa de él, está facultado a instituir unilateralmente la jornada y el horario de trabajo, observando naturalmente los límites máximos legales (Valderrama, García, & Paredes, 2015, p.81).

Para Mejía (2012) al ámbito de la doctrina nacional la jornada de trabajo puede entenderse como:

[...] El tiempo diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual - que debe destinar el trabajador en favor del empleador, en el marco de una relación

laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio (p. 311)

3.1.6 Cómputo de la Jornada de Trabajo

Podemos definir que la jornada de trabajo tiene un cómputo de plazo que no puede exceder de 8 horas o 48 horas semanales de acuerdo con la ley de jornada de trabajo en art. 1 donde menciona que:

[...] La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinaria. (1996, p.01)

Entonces nos queda claro que, el trabajo tiene un límite de tiempo, en donde el trabajador se pone a disposición del empleador a cambio de una retribución económica de una contraprestación de servicios conforme lo menciona la presente norma, sin lugar a duda, y en el contexto de la pandemia, en ciertos casos la jornada de trabajo convirtió virtualmente y en otro quedándose sin empleo, lo cual generó un desempleo total en nuestro país.

En esa misma línea, en su artículo 2 del numeral i de la LJT sostiene las facultades que tiene el empleador los cuales son:

El empleador está facultado para efectuar las siguientes modificaciones:

- a) Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diario o semanal
- b) Establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días de la jornada ordinaria sea mayor y en otras menores de ocho (8) horas, sin que en ningún caso la jornada exceda en promedio cuarenta y ocho (48) horas por semana
- c) Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del trabajo, encontrándose autorizado a prorratear las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas como partes de la jornada

ordinaria de trabajo, en cuyo caso ésta no podrá exceder en promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.

- d) Establecer, con la salvedad del Artículo 9 de la presente Ley, turnos de trabajos fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.
- e) Establecer y modificar horarios de trabajo (1996, p.2).

A partir de esto cabe indicar que las facultades del empleador que tiene frente al trabajador se definen de acuerdo con la jornada laboral o tiempo laborado, sin embargo, deberá venerar la jornada máxima de trabajo

(Mejía, 2012, p. 318). Sin lugar a duda, dicha facultad se encuentra relativizada por el hecho de que la jornada de trabajo forma parte del contenido del contrato laboral, debido a que la ley los reconoce como tal puesto que es un procedimiento que seguir.

En esa misma línea, según el Decreto de urgencia N° 038-2020 en el que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleados ante el covid-19 en nuestra nacionalidad, en su artículo 3, establece sobre las relaciones laborales en el estado de emergencia Nacional y emergencia sanitaria:

[...] 3.1 Los empleados que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores (El Peruano, 2020).

Asimismo, debemos de indicar que la afectación laboral se dio en todo ámbito, y la naturaleza o modalidad de aplicar cambios para el contrato, según lo amerite el vínculo laboral, así como los pagos respectivos siempre y cuando se establezcan los acuerdos con el empleado

Asimismo, en su artículo 4 del decreto antes acotado, de los trabajadores del grupo de riesgo por edad o factores clínico, lo cual se refiere al siguiente:

[...] Los empleadores que se vean imposibilitados de cumplir con lo previsto en el numeral 20,2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, porque los trabajadores pertenecen a un grupo de riesgo por edad o por factores clínico, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigilancia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando de acuerdo con los trabajadores (El Peruano, 2020).

El trabajo que realiza cada grupo de personas son todos con diferentes edades, o la labor que cumplen los empleados varia ya siendo por el género o edad, todos ellos miden un grado de vulnerabilidad, como en caso de adulto mayor, quien es vulnerable de un riesgo imprescindible, el empleador y el empleado deberán analizar los riesgos y afectación hacia ambos por ende podrán acogerse a un acuerdo conveniente para ambos.

Por otro lado, el Decreto de Urgencia N° 026-2020 dictada por el gobierno para combatir el virus COVID-19, en su artículo 16 menciona que el trabajo remoto:

[...] se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores los permita.

Entonces queda claro que, el trabajo remoto se refiere según el decreto de la prestación de servicio subordinando la presencia física del empleado en su comodidad de su hogar aislándose para evitar arriesgar su vida.

3.2.Nuevas formas de Trabajo: Teletrabajo y Trabajo Remoto

3.2.1 Teletrabajo. -

1.4.1.1. Concepto de Teletrabajo. -

El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador (denominado “teletrabajador”) en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y

análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. Una de las nuevas costumbres, que trajo consigo el teletrabajo fue el uso de las videoconferencias en forma masiva, uso intensivo de las tecnologías de la información, entre otros.

En el teletrabajo, el empleador es quien hace la entrega de la provisión de los medios físicos y métodos informáticos. La dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros elementos, caracterizan la subordinación en esta modalidad de trabajo. En ese sentido, los teletrabajadores al utilizar los medios proporcionados por los empleadores, adquieren obligaciones en el cuidado de los equipos; pero, en caso que sea el trabajador quien aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, le corresponde al empleador compensar en su totalidad los gastos relacionados. (Ramirez, 2020)

1.4.1.2. REGULACIÓN. -

El teletrabajo se encuentra regulado por la Ley N° 30036, la misma que fue promulgada con fecha 04 de junio de 2013, durante el periodo de gobierno del expresidente Ollanta Humala Tasso.

Asimismo, mediante Decreto Supremo N° 009-2015-TR, se dio el respectivo reglamento de la ley antes mencionada.

1.4.1.3. DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE EL TELETRABAJO Y EL TRABAJO REMOTO.

En la actualidad las diferencias y similitudes dadas entre el trabajo remoto y el teletrabajo son muy discutidas, esto debido a su común denominador que es la realización del trabajo a distancia. Sin embargo, es importante resaltar que mientras el trabajo remoto es realizado desde el domicilio o lugar de aislamiento social del trabajador, el teletrabajo se puede realizar desde cualquier sitio (un café, restaurante, el domicilio, lugar de aislamiento social, etc.). En ese sentido debemos de indicar que encontraremos diferencias más centrales, en el teletrabajo el empleado proporciona equipos para realizar su labor o utiliza servicios a pagar como internet, ello debe ser compensado obligatoriamente por la empresa u empleador. Mientras tanto, en el trabajo remoto ya no es necesario, puesto que el contrato de trabajo en cuanto al lugar de labores unilateralmente decidido por el empleador en el marco del COVID-19, y en todo caso tendrán que ponerse de acuerdo las partes a fin de considerar la compensación de gastos por el uso de los equipos informáticos o de

tecnologías, según lo establece la norma. Otra de las grandes diferencias muy evidentes es que el teletrabajo consiste en realizar actividades laborales a través de herramientas de tecnología que pueden ser de naturaleza mixta -variación entre el centro laboral y la casa o completa. Mientras que el trabajo remoto las actividades laborales se realizan en forma completa en el domicilio o lugar de aislamiento del trabajador. Por otro lado, cabe resaltar que el trabajo remoto tiene características singulares frente al teletrabajo el cual se encuentra regulado en nuestra legislación desde el año 2015, pese a tener varios años ya regulado en el país, se puede observar que este no ha tenido un debido impulso e interés por nuestras autoridades y los grandes grupos empresariales, viéndose de esta manera aquella resistencia al uso de la tecnología en los diferentes sectores laborales, a pesar que la modalidad del teletrabajo está vigente desde el 2015, y el surgimiento repentino del trabajo remoto en el 2020 causada de forma improvisada por la emergencia sanitaria generada por el COVID-19 se recomienda a las empresas o entidades que puedan volcar sus actividades al uso de la metodología de teletrabajo o trabajo remoto. (Matta, 2020)

3.2.2 El Trabajo Remoto

Concepto. - El trabajo remoto, es considerado aquella prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los trabajadores dentro de sus domicilios o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. (Autoridad Nacional de Servicio Civil, 2020)

3.2.2.1 ¿Quiénes pueden aplicar el trabajo remoto?

Debemos de mencionar que los trabajadores con posibilidad de realizar el trabajo remoto en primera instancia son aquellos considerados “grupo de riesgo” (Perú, Poder Ejecutivo, 2020, Decreto de Urgencia No. 026-2020), que son aquellas personas vulnerables mayores de sesenta años o por factores clínicos, es decir, con síntomas pre existentes certificados con hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, entre otras situaciones médicas como la inmunosupresión (Ministerio de Salud [MINSA], 2020, Resolución Ministerial 084-2020-MINSA, cdn.www.gob.pe).

En suma, la norma establece que los empleadores deben priorizar el empleo mediante trabajo remoto a aquellos trabajadores del “grupo de riesgo”, ya sea por razones de edad o factores clínicos y por el tiempo que dure la emergencia sanitaria, el cual permitirá que los trabajadores vulnerables realicen sus labores desde casa, utilizando los medios informáticos, de comunicación u otros mecanismos que pudiera acordar con el empleador, sujetos a compensar los gastos adicionales derivados del uso de los medios y mecanismos de trabajo suficientes. Cabe resaltar que en caso de no ser posible aplicar el trabajo remoto, los trabajadores de riesgo contarán con licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior. Asimismo, el decreto supremo N° 010-2020-TR del 24 de marzo del 2020 emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que a las personas en modalidad formativa laboral u otras análogas, y no sea posible la aplicación del trabajo remoto, durante el periodo de vigencia de la emergencia sanitaria, contarán con sus convenios vigentes y con el goce de sus subvenciones sujeta a compensación posterior, salvo que la empresa se haya sometido a suspensión perfecta de labores, con lo cual tanto los trabajadores como el personal en formación quedarían suspendidos en su relación con el empleador y sin goce de haber hasta por un periodo de noventa días.

3.2.2.2 ¿Los trabajadores diagnosticados con COVID 19 pueden realizar trabajo remoto?

Conforme los hechos suscitados por la llegada del coronavirus al Perú, nuestros nacionales se vieron afectados por el temor de ser contagiados con el COVID-19, siendo así que en el caso de que una persona diera positivo a COVID19 y se encuentran bajo órdenes de descanso médico no podrán realizar trabajo remoto durante su periodo de descanso. En estos casos corresponde a los trabajadores cumplir el descanso médico y posteriormente cumplido ello, los trabajadores podrán realizar el trabajo remoto, esto con el fin de salvaguardar no solo la salud del trabajador sino también su misma integridad a no ser sometido a ningún tipo de presión mientras se mantiene bajo un descanso medico obligatorio. De la misma forma, como medida de prevención, en los casos que el trabajador presente síntomas, pero aún no es diagnosticado con el coronavirus, se recomienda en caso de duda que el trabajador solicite su no asistencia al trabajo a cuenta de vacaciones, hasta que se confirme o descarte el diagnóstico de coronavirus. Si se confirma el contagio, empezaría a aplicarse la licencia por descanso médico, y, por consiguiente, se activaría el subsidio remunerativo por parte del sistema de salud-Essalud. El subsidio de salud funciona

para aquellos trabajadores activos contagiados con COVID-19 que hayan sido diagnosticados en el centro de salud y cuya remuneración mensual no supere los S/.2,400 soles, lo que de forma excepcional serán subsidiados por el servicio de salud-Essalud durante los primeros veinte días de incapacidad temporal para el trabajo, y por lo tanto, la obligación de la remuneración no estará a cargo del empleador (Perú, Poder Ejecutivo, 2020, Decreto de Urgencia No. 026-2020, art. 24).

En este sentido resulta válido poner como ejemplo el caso de las empresas en China, Estados Unidos y otros países, quienes frente a los casos de coronavirus han decidido aplicar el teletrabajo, también llamado “home office” o trabajo a distancia, como salvaguarda a la salud de sus trabajadores, siendo el caso de Perú el denominado “trabajo remoto”.

Por consiguiente, se realiza la recomendación de que todas las empresas en Perú deben de contar con un plan de prevención de protección sanitaria, estableciendo su propio protocolo de actuación en la prevención y aplicación en casos positivos de coronavirus, Es necesario resaltar que este tipo de protocolo debe de involucrar a todas las áreas y equipos, a fin de prevenir cualquier crisis que involucre a los trabajadores; y, dependiendo de la magnitud de la epidemia, se puede dar mayor y mejor uso de las tecnologías de la información y los sistemas de comunicación, facilitando el trabajo remoto y teleconferencias, inclusive. (Matta, 2020)

3.2.3 Desconexión Digital

Concepto. -

La desconexión digital es aquella acción de poder desconectarse de cualquier dispositivo electrónico que tenga a su alcance; que traducido al ambiente laboral consiste en aquella acción de no contestar ningún tipo de comunicación que le realice su empleador (llamadas, mensajes, emails, WhatsApp, entre otros) fuera del horario laboral establecido; así como tampoco acudir a reuniones fuera del horario.

Regulación. -

El Derecho a la desconexión digital fue dada mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020 en el Artículo 18, [...] 18.1.4. *Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador,*

por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación labora [...].

Asimismo, siguiendo con el texto este también señala que “el empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital”. (DECRETO DE URGENCIA 127-2020, 2020)

Aplicación de la Ley

Esta ley fue dada en respuesta a la rápida e incipiente aplicación del trabajo remoto en el país. Es por este motivo que según estadísticas vistas por el diario el peruano el nivel de estrés de los trabajadores peruanos aumento en el 2020 aumento en un 70%, la mayoría de ellas dadas en base a las largas horas de trabajo remoto realizadas y la imposibilidad de poder negarse a cualquier tipo de requerimiento de su empleador por ser de carácter “urgente” y la demanda de los líderes de trabajo que ofrecen una disponibilidad 24/7 a sus empleadores.

Por esa razón es que el derecho a la desconexión digital no solo va dirigido a los empleadores, sino a los propios trabajadores con el fin de poder hacer valer sus derechos a un trabajo regulado y medurado que no ponga en riesgo tanto su salud física como mental.

Nuevos lineamientos sobre el derecho a la Desconexión Digital

De las evidencias anteriores es que la desconexión digital surge como medida de freno a la nueva modalidad de trabajo surgida en el país “trabajo remoto”, donde se le otorga el derecho al trabajador de poder desconectarse de los medios informáticos, telecomunicaciones o cualquier medio análogo a este (internet, telefonía, entre otros) utilizado para la prestación de servicios.

¿Qué se considera tiempo de desconexión digital?

- Es aquel comprendido desde el tiempo de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente.
- Los días de descanso semanal.

- Los días feriados.
- Los días de vacaciones
- Los días de licencias
- Entre otros periodos de suspensión de trabajo.

¿Los trabajadores que se encuentran excluidos de la jornada máxima tienen derecho a la desconexión digital?

Todos los trabajadores excluidos de la jornada máxima determinado en el artículo 10 del “Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854” (personal de dirección, quienes no están sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y aquellos que prestan servicios intermitentes), en este tipo de trabajadores el tiempo de desconexión digital debe de ser mínimo de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas.

¿Cuáles son las consecuencias de trabajar durante el tiempo de desconexión digital?

Las tareas o coordinaciones laborales realizadas durante el tiempo de desconexión digital serán considerado como trabajo en sobretiempo y/o trabajo realizado en día de descanso ya sean estos (semanal, días feriados, vacaciones, etc.), lo cual traerá consigo el pago del día laborado o la compensación con descanso sustitutorio. Todo ello en cumplimiento de las formalidades establecidas en la ley (Decreto Legislativo N° 854 y Decreto Legislativo N° 713, según corresponda).

Asignación de tareas y remisión de comunicaciones por parte del empleador.

El derecho a la desconexión digital no exime del uso de los medios informáticos y telecomunicaciones por parte del empleador para realizar la asignación de tareas o el envío de comunicaciones al trabajador, el mismo que no se encuentra obligado a responder o conectarse a dichos medios ni atender las tareas o comunicaciones fuera de su jornada laboral. Por ello, es necesario que el empleador realice las coordinaciones adecuadas con sus trabajadores.

Incumplimiento del tiempo de desconexión digital por parte del empleador considerado como infracción grave.

Se considerará como infracción grave si se utiliza la intimidación o coerción sobre los trabajadores para la realización de tareas, el establecimiento de comunicaciones o coordinaciones durante el tiempo de desconexión digital.

Esta infracción grave podrá generar la imposición de una multa de entre S/ 6908.00 a S/ 15,280.00, en función al número de trabajadores afectados.

Asimismo, Se considerarán infracciones administrativas de carácter muy grave, las siguientes:

- Disponer, exigir o permitir el ingreso de trabajadores para prestar servicios en centros de trabajo cuya actividad no se encuentra autorizada por el Gobierno.
- Incumplir las disposiciones en relación con el trabajo remoto para trabajadores pertenecientes a grupos de riesgo.
- Contratar a trabajadores para que ocupen los puestos de aquel personal que se encuentra comprendido en una medida de suspensión perfecta de labores.
- Las referidas infracciones podrían generar la imposición de multas de entre S/11,572.00 a

S/231,32.00, en función al número de trabajadores afectados. (GARRIGUES, 2021)

3.2.4 Trabajo remoto de los profesores de educación primaria en el Perú

Durante todo el periodo del 2020 la educación en nuestro país tuvo un gran cambio a consecuencia del COVID 19, en donde la educación dejó de impartirse en las aulas de clases para pasar a la digitalización. Por ello, en el ministerio de educación tomó medidas de emergencia para poder lograr impartir la educación a través de todos los medios de comunicación digitales.

a) Guía para el trabajo remoto de los docentes. -

ASPECTOS GENERALES. -Toda actividad de trabajo remoto se desarrolla en base al Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB), de acuerdo al ciclo, grado y área curricular, según el modelo de servicio que implementa cada institución educativa (IE), conforme con el material educativo distribuido por el Ministerio de Educación (MINEDU).

Dentro de este marco, este tipo de material está alineado al material interactivo que se presenta en las plataformas virtuales u otros medios de comunicación, conforme a las coordinaciones realizadas por el MINEDU, Unidades de Gestión Educativa (UGEL) y Direcciones Regionales de Educación (DRE); todo en ello en el marco de la estrategia de Educación “Aprendo en Casa”.

b) Zonas rurales o de dispersión geográfica

En este tipo de zonas se implementarán mecanismos de comunicación a través de radio y televisión conforme el alcance de estos. La estrategia educativa será complementada a través de orientaciones pedagógicas elaboradas por el Minedu dirigidos a profesores y el desarrollo de sesiones de aprendizaje, con el propósito de articular acciones a fin de dinamizar el servicio educativo en las Instituciones educativas.

Adicional a ello, se brindará orientaciones y mensajes a los padres de familia o tutores a través de radio, televisión local o megáfono (parlantes) en comunidades muy alejadas para orientarlos a comprometerse a participar en el proceso educativo de sus hijos e hijas.

c) FORMAS DEL SERVICIO NO PRESENCIAL O REMOTO

El director de la IE en conjunto con su equipo directivo, verifica con los profesores, el medio o mecanismo y las formas en que se prestara el servicio educativo no presencial en función de las diversas formas de acceso de los estudiantes.

d) JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral de trabajo remoto del profesor nombrado, en el marco de la presente norma, se ajusta a las necesidades y demandas de los estudiantes, respetando la jornada máxima prevista en el art. 65 de la Reforma Magisterial, modificado por la Ley 30541. En el caso de los profesores contratados, se considera la jornada máxima prevista en su contrato.

El trabajo remoto no resulta aplicable a los profesores con descanso médico o aquellos confirmados con la COVID-19 hasta que superen la enfermedad, así como los que

se encuentran bajo licencia con goce conforme a las causales establecidas en la Ley de Reforma Magisterial.

Si bien es cierto que los profesores que se encuentren en el grupo de riesgo conforme la Resolución Ministerial N° 139-2020-MINSA, realizarán trabajo remoto, en tanto dure el estado de emergencia o lo disponga el Minedu.

Aunado a esto, podrán realizar trabajo remoto los profesores contratados para la cobertura de la demanda incremental a consecuencia del traslado o ingreso de estudiantes a las instituciones educativas públicas aun cuando se disponga el inicio del servicio presencial.

e) **MECANISMO DE SUPERVISION**

El director y subdirector de la IE adoptan los mecanismos de seguimiento y supervisión de las actividades de la IE, siguiendo las orientaciones para directivos brindadas por el Minedu y las que resulten necesarios a través de la interacción a distancia que hayan podido identificar, para verificar el desarrollo de labores y jornada laboral no presencial, para lo cual deberán contar con el directorio del personal de la IE, números de teléfonos celulares y correos electrónicos. Asimismo, para facilitar el proceso de supervisión el director y/o subdirector a cargo de la IE, y la profesora coordinadora a cargo de los PRONOEI, elaboran el plan de trabajo con cronograma de actividades pedagógicas, mientras dure la disposición de aislamiento social.

Otra de las formas de seguimiento, supervisión o monitoreo de las labores no presenciales, será la elección de una red social para realizar las coordinaciones con el personal a su cargo o crear grupos de comunicaciones. Para la cual conforme a lo realizado de manera remota este será informado acorde a los medios que establezca la UGEL a la cual corresponda. (Ministerio de Educación, 2020)

f) **Criterios considerados para organizar el trabajo de los profesores y auxiliares de educación según su modalidad de trabajo (2021)**

- **Equilibrio para asegurar la prestación del servicio educativo, proteger la vida y la salud, y evitar la propagación del virus SARS-CoV-2.**

Este criterio hace referencia a la necesidad de maximizar los esfuerzos por encontrar puntos de equilibrio, en donde las condiciones de contexto lo permitan a fin de ofrecer el servicio educativo con algún tipo de presencialidad, protegiendo la vida, la salud, y procurando evitar la propagación del virus SARS-COV.2

- **Flexibilidad para organizar y brindar el servicio educativo según tipos de prestación.**

Este criterio señala que, verificadas las condiciones, el director de la IE o programa educativo, con la participación de la comunidad educativa, define de manera flexible las características del servicio para responder a la diversidad y necesidad de los estudiantes. Para este fin, la autoridad puede establecer horarios y turnos diferenciados, asignar funciones o tareas específicas a los profesores sin aula a cargo o, en su defecto, a los profesores en general y a los auxiliares de educación.

- **Utilizar la mayor cantidad del tiempo de la jornada laboral en las funciones más importantes y que permitan el logro de los resultados esperados.**

Este criterio resalta que se deben priorizar las actividades que contribuyan directamente al desarrollo de las competencias de los estudiantes. Para que esto sea posible, es necesario que las DRE, las UGEL y los directivos de las IIEE eviten realizar o disponer acciones innecesarias ajenas a esa finalidad, así como requerir información que no será procesada o utilizada y en frecuencias que afecten la función sustantiva del profesor y auxiliar de educación.

- **Dirección y liderazgo por parte de los directivos de las IIEE o programas educativos.**

Este criterio señala que, junto con sus funciones directivas de planificación y organización de la prestación del servicio, el directivo debe realizar el control de la calidad y el seguimiento para asegurar la ejecución de lo planificado en base a indicadores, criterios e información que le permitan evaluar, retroalimentar o reprogramar, de ser necesario, sobre el nivel de avance y el cumplimiento de los objetivos y las metas planificadas.

- **Trabajo efectivo de los directivos de la IE, profesores y auxiliares de educación.**

Este criterio señala que el cumplimiento efectivo del trabajo, bajo cualquier modalidad, se deben comprometer con el cumplimiento de metas como indicador de trabajo. El cumplimiento efectivo del trabajo, bajo cualquier modalidad, será monitoreado a través del cumplimiento de actividades y metas objetivas que den cuenta de los resultados producto del trabajo realizado.

- **¿Cuáles son las modalidades de trabajo?**

Conforme al tipo de prestación de servicio educativos establecidos por la comunidad educativa dentro de la **Resolución Ministerial 121-2021-MINEDU**, existen tres tipos de modalidades de

trabajo:

Trabajo remoto. – Se debe tener claro que bajo esta modalidad los profesores y auxiliares trabajan desde su domicilio de forma subordinada y flexible, empleando cualquier tipo de medio tecnológico que posibilite realizar sus actividades.

Trabajo semipresencial. – se tiene presente que bajo esta modalidad los profesores y auxiliares de educación intercalan su jornada laboral entre el trabajo remoto y el trabajo presencial en turnos y horarios establecidos.

Trabajo presencial. – En este tipo de modalidad los profesores y auxiliares realizan sus labores de forma presencial en las IE, acorde al horario de trabajo establecido por la IE o programa educativo.

Como medida excepcional los profesores y auxiliares que se encuentran dentro del grupo de riesgo por edad o factores clínicos establecidos bajo la Resolución Ministerial N° 972-2020- MINSa, se les dará como prioridad el trabajo remoto.
(Ministerio de Educación - RVM 155-2021, 2021)

4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

4.1. Problema General

¿Cómo afecta la sobrecarga laboral en la aplicación del trabajo remoto al desarrollo de las actividades curriculares en las instituciones educativas públicas primaria en el distrito de Carabayllo?

4.2. Problema Especifico

¿De qué manera la carga laboral afecta el horario regular del trabajo remoto en las instituciones educativas públicas primaria en el distrito de Carabayllo?

¿De qué manera se ha venido regulando el trabajo remoto en las instituciones educativas públicas primarias en el distrito de Carabayllo?

5. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Esta investigación ha sido realizada en base a la problemática que viven los maestros de escuelas públicas en nuestro país a causa de la Covid 19, el cual nos ha llevado a cambiar radicalmente la forma de impartir educación, pasando de las aulas de clases tradicionales al uso de medios tecnológicos. Si bien es cierto el uso de la tecnología ha ayudado muchísimo al sector educación, este no ha sido pensado para aquellos estudiantes en pobreza extrema, en donde tener una computadora a la mano y el acceso a internet se hace un lujo, más aun teniendo en cuenta que el

80% de la población estudiantil publica se encuentra bajo la condición de pobre o pobre extremo. Frente a esta problemática la labor de los maestros se ha convertido en todo

un reto ya que han visto casi triplicado su carga laboral y horario de trabajo. Esto sumado a la facultad de los directores de las escuelas a poder determinar tanto la forma y el horario de los maestros. Este libre albedrío de los directores ha conllevado a la vulneración de los derechos laborales de los docentes, quienes frente a las carencias tanto tecnológicas, sociales y económicas han estado sufriendo horarios extendidos de más de 8 horas de trabajo sin descanso ininterrumpido, vulnerando así su derecho de descanso y recreación, el cual afecta de forma inminente su dignidad como ser humano.

A partir de esto, la finalidad de esta tesis es poder regular este tipo de situaciones de los docentes en el país, tomando en consideración que la educación a distancia ya es una realidad inminente en todo tipo de sector social y grado de estudio, viéndose necesario su regulación, para una adecuada protección de los derechos laborales de todos los profesores de nuestro país.

6. LIMITACIONES

Una de las limitaciones más grandes que se ha tenido ha sido el factor tiempo, esto debido a que fue mucho más complicado realizar la recopilación de información de forma directa con los docentes, esto causado por la pandemia y todas las medidas restrictivas dadas como la prohibición de reuniones grupales, toques de queda e inmovilizaciones sociales. Por ello, la recopilación de las muestras fue dada bajo cita previa con cada docente, el cual nos agendaba un día específico para el desarrollo de la entrevista.

Asimismo, se debe de tener en cuenta que ha sido difícil lograr las entrevistas, debido a los cuidados que tenía cada entrevistados de su integridad debido a la pandemia y a las pérdidas humanas.

7. OBJETIVOS

7.1. Objetivo General

Determinar de qué manera afecta la sobrecarga laboral en la aplicación del trabajo remoto al desarrollo de las actividades curriculares en las instituciones educativas públicas primarias en el distrito de Carabayllo.

7.2.Objetivo Específico

Analizar de qué manera la carga laboral afecta el horario regular de trabajo remoto en las instituciones educativas públicas primaria en el distrito de Carabayllo.

Describir de qué manera se ha venido regulando el trabajo remoto en las instituciones educativas primaria en el distrito de Carabayllo.

8. SUPUESTO

8.1. Supuesto General

Es necesario determinar de qué manera afecta la sobrecarga laboral en la aplicación del trabajo remoto al desarrollo de las actividades curriculares en las Instituciones Educativas Públicas - primaria en el distrito de Carabayllo.

8.2.Supuesto Específico

Es necesario analizar de qué manera la carga laboral afecta el horario regular de trabajo remoto en las Instituciones Educativas Publicas primaria en el distrito de Carabayllo.

Es necesario describir de qué manera se ha venido regulando el trabajo remoto en las instituciones Educativas Públicas- primaria en el distrito de Carabayllo.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

9. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Según, Sierra (2012), el tipo de investigación es *básica*, ya que tiene como finalidad el mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Por ello es que se le llama básica porque es el fundamento de otra investigación. p. 32.

La presente investigación mantiene como propósito recoger información realizada a los docentes de las Instituciones educativas primaria del distrito de Carabayllo, en donde nos brindaran información respecto de sus experiencias a través de una entrevista, favoreciendo así la investigación realizada, y ayudándonos a entender de una mejor forma la problemática planteada respecto de la sobrecarga laboral en las instituciones públicas,

orientándonos a que los derechos humanos de nuestros maestros se ven vulnerados a consecuencia del sistema laboral que se maneja en el distrito de Carabaylo.

El nivel de investigación sería descriptivo, puesto que se hará la descripción de la problemática planteada a través de la recopilación de información brindada por los propios docentes del distrito de Carabaylo.

10. UNIDAD DE ESTUDIO

En la investigación la Unidad de Estudio se tomará a los docentes de distintas instituciones educativas públicas primarias de Carabaylo, quienes son objeto de análisis de la presente de investigación de la tesis.

11. POBLACIÓN

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) p. 235, la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”.

La población tomada en nuestra investigación ha sido obtenida de la institución educativa primaria 3058 Virgen de Fátima, en donde tiene un total de 36 docentes asignados, los mismos que serán nuestra población dentro de la investigación.

| DISTRITO | POBLACION |
|-----------------|---|
| Carabaylo | 4 Maestros de la institución educativa primaria 3058 Virgen de Fátima |

Fuente: Proporcionada por la Dirección de la Institución Educativa.

12. MUESTRA

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) p.235, la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. Básicamente categorizamos las muestras en dos grandes ramas, las muestras *no probabilísticas* y las muestras probabilísticas.

De lo mencionado por Hernández, todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra.

13. TÉCNICA DE MUESTREO, PARA EFECTOS DE LA MUESTRA NO PROBABILÍSTICA DE ESTUDIO CUALITATIVOS

Expertos que está orientada a la técnica de muestreo es *Intencional o por conveniencia*,

Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad, sino depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas, y desde luego los especialistas seleccionados obedecen a otros criterios de investigación. En donde se escogió a 4 maestros quienes han sido o se han visto perjudicados con la sobrecarga laboral.

| DISTRITO | MUESTRA |
|------------|---|
| Carabayllo | Se ha tomado las respuestas al azar de 4 maestros de la institución educativa 3058 Virgen de Fátima, en la cual |

| | |
|--|---|
| | describen la forma en la que se han visto perjudicados con la sobrecarga laboral a consecuencia del trabajo remoto. |
|--|---|

Fuente de elaboración: Propia

14. MÉTODO

14.1 Técnicas de recolección de datos y análisis de datos

a) Técnicas

Según (Arias, 2006). “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. Son ejemplos de técnicas, observación directa; la encuesta en sus dos modalidades (entrevista o cuestionario), el análisis documental, análisis de contenido, etc.

En la actualidad, con el uso de las herramientas informáticas el uso de los FORMULARIOS WEB de GOOGLE, se ha vuelto una herramienta super practica para la recopilación de datos e información, solamente valiéndonos del acceso de nuestro correo electrónico soportada por la empresa Google, la cual nos da acceso a diversas herramientas las cuales pueden ser muy útiles para la recopilación de datos e información, como la toma de encuestas. La misma que nos permite la creación de un simple formulario dependiendo de las necesidades que tengamos, a su vez nos facilita el trabajo de tabulación ya que al realizar estas encuestas de manera online los datos que se ingresan son almacenados en una hoja de cálculo lo cual no ayuda con el trabajo con los datos obtenidos.

Esta útil herramienta también nos permite planificar eventos, hacer preguntas a nuestros compañeros o amigos y así recopilar otro tipo de información de forma fácil y sencilla. Un formulario de Google puede conectarse a una hoja de cálculo de Google. Si hay una hoja de cálculo vinculada al formulario, las respuestas se enviarán automáticamente a la hoja de cálculo. De no ser así, los usuarios pueden verlas en la página «Resumen de respuestas», accesible desde el menú «Respuestas». (NUÑEZ, 2022)

Valiéndonos de la información dada respecto de los FORMULARIOS WEB GOOGLE, en la presente investigación se aplicó la técnica de la FORMULARIOS WEB, con preguntas abiertas, partiendo del uso de una guía prediseñada que contiene las preguntas que serán formuladas al entrevistado, en este caso a todos los docentes de la IE 3058 Virgen de Fátima, tomando del total de la población de forma aleatoria la respuesta de 4 maestros.

b) Instrumentos

Los instrumentos en la investigación según (Arias, 2006), son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar información. Por ejemplo, fichas, formato de cuestionarios, guías de entrevista, grabadores, etcétera.

Entre los instrumentos más utilizados se encuentran el cuestionario y las escalas de actitudes, los cuales están compuestos por un conjunto de preguntas con respecto a las variables que están sujetas a medición, y que son elaborados teniendo en cuenta los objetivos de la investigación

Para realizar la recolección de datos, que contribuya al tema de investigación se empleó el siguiente instrumento:

Se realizó una guía de preguntas, las mismas que fueron pasadas a la plataforma de FORMULARIOS WEB DE GOOGLE, dándole el formato de una especie de

cuestionario virtual, aplicando la técnica de preguntas abiertas, las mismas que fueron enviadas a los docentes de la IE 3.58 Virgen de Fátima, logrando a obtener un total de 36 entrevistas, con una muestra aleatoria de 4 docentes.

15. PROCEDIMIENTOS

En la investigación se procedió a recopilar información proporcionada por la Institución Educativa Primaria indicando la sobrecarga laboral a consecuencia del trabajo remoto, es ahí donde comenzamos a indagar las ubicaciones y entrevistarnos con los maestros quienes son los más perjudicados a lo largo de este proceso de la pandemia.

Frente al intento de poder entrevistarlos, nos vimos obligados a realizarles una encuesta virtual, ya que por el horario de trabajo que manejan y las actividades personales se hizo imposible la entrevista física con los docentes.

16. ASPECTOS ÉTICOS Y DESARROLLO

Asimismo, Avanzas (2011) nos indica de la importancia que tiene el proceso de publicación de un trabajo de investigación, el mismo que debe basarse en la verdad, autenticidad para garantizar la transparencia en la publicación para así combatir el fraude científico con la utilización de detección de plagio o la declaración de los conflictos de intereses por parte de los autores.

Es por ello que en el presente trabajo hemos seguidos con todas las pautas y formatos requeridos por nuestra casa de estudio, respetando la propiedad intelectual de los autores con total honestidad, contando con los permisos de los entrevistados.

Cabe mencionar que en la presente investigación, desarrollaremos una serie de entrevistas virtuales a los 36 maestros de la Institución Educativa 3058 Virgen de Fátima, de los cuales se ha tomado de forma aleatoria la respuesta de 4 docentes, los mismos que expresaron en sus respuestas la manera en que se vieron afectados a consecuencia de la sobrecarga laboral del trabajo remoto.

Conforme a estas respuestas fuimos motivadas a desarrollar en la presente investigación, si realmente estamos preparados para asumir este gran reto de la educación

virtual y si en el desarrollo de estos se han venido respetando los horarios establecidos, si existe demasiada carga laboral al emplear esta modalidad educativa, entre otros puntos.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

TABLA 1:

Desde su perspectiva, ¿Cuál considera usted que es la finalidad de la aplicación del Trabajo remoto?

| ENTREVISTA N° 1 | ENTREVISTA N° 2 | ENTREVISTA N° 3 | ENTREVISTA N° 4 |
|---|---|---|-----------------------------|
| Protegernos de esta enfermedad COVID 19 y que los estudiantes sigan recibiendo educación. | Que los niños no se perjudiquen de una u otra manera. | La finalidad del trabajo remoto es lograr que nuestros estudiantes logren desarrollar sus capacidades, habilidades y lo apliquen en su vida diaria. | Continuar con la educación. |

Nota: Del resumen de las respuestas podemos decir que la mayoría de respuestas se centra en la continuidad de a educacion de los niños

TABLA 2:

Desde su punto de vista, ¿Qué factores ocasiona la sobrecarga laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas en el desarrollo de la aplicación del Trabajo Remoto?

| ENTREVISTA N° 1 | ENTREVISTA N° 2 | ENTREVISTA N° 3 | ENTREVISTA N° 4 |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|

| | | | |
|---|---|---|--|
| Burocracia en la entrega y envío de documentos, la falta de conectividad y la falta de compromiso de los padres de familia. | Las capacitaciones simultaneas, reuniones colegiadas, reuniones institucionales, reuniones con padres, etc. | La falta de recursos tecnológicos. Poca economía. Cantidad de hermanos. Ausencia de padres en casa. | El estrés de las labores, la falta de recursos y la poca ayuda de los padres de familia. |
|---|---|---|--|

Nota: Del resumen de las respuestas se desprende que la falta de recursos y apoyo de los padres con los hijos son los principales factores que ocasionan la sobrecarga laboral de los docentes.

TABLA 3:

Desde su experiencia, ¿Considera usted que el gobierno peruano ha brindado las herramientas y las capacitaciones adecuadas a los docentes, para que puedan desarrollar las actividades del trabajo remoto?

| ENTREVISTA N° 1 | ENTREVISTA N° 2 | ENTREVISTA N° 3 | ENTREVISTA N° 4 |
|---|---|--|--|
| No, hubiera sido muy importante capacitarnos antes y no cuando ya estábamos en el camino. Fue muy difícil atender a los estudiantes y capacitarnos. | No, como esperaba. Lo han dado de manera general. | Considero que el gobierno NO ha brindado las herramientas y la capacitación a los docentes para desarrollar el trabajo remoto. | Mas o menos podría decir que fue una ayuda a medias. |

Nota: La mayoría de respuesta coinciden en una capacitación general y tardía.

TABLA 4:

¿Cuál cree usted que es el fundamento de la aplicación del trabajo remoto a raíz de la pandemia?

| ENTREVISTA N° 1 | ENTREVISTA N° 2 | ENTREVISTA N° 3 | ENTREVISTA N° 4 |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|

| | | | |
|--|---|---|---|
| Que los estudiantes sigan recibiendo educación | De que los niños no pierdan el año, tal vez para que no hablen los papás. | El fundamento de la aplicación del trabajo remoto a raíz de la pandemia debe ser lograr que los estudiantes desarrollen las actividades programadas según su ciclo. | Mantener el vínculo laboral a través de la tecnología |
|--|---|---|---|

Nota: la mayoría coinciden en el hecho de la continuidad de las labores académicas

TABLA 5:

¿Cuál cree usted, que ha sido la mayor dificultad que tuvieron que superar los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, respecto al trabajo remoto?

| ENTREVISTA N° 1 | ENTREVISTA N° 2 | ENTREVISTA N° 3 | ENTREVISTA N° 4 |
|--|--|---|--------------------------------|
| La falta de conectividad, celulares básicos, padres de familia en extrema pobreza. | Poder adaptarnos al horario de los padres. | La falta de recursos tecnológicos y la falta de compromiso. | Desconocimiento de algunos APP |

Nota: la mayoría de ellas se centro en el hecho de la falta de recursos tecnológicos y la conctividad a redes de internet.

TABLA 6:

¿De qué manera se vio afectada la carga laboral en los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, a raíz de la aplicación del trabajo remoto desde el inicio de la pandemia?

| ENTREVISTA N° 1 | ENTREVISTA N° 2 | ENTREVISTA N° 3 | ENTREVISTA N° 4 |
|---|--|---|--|
| Muchos de nosotros no sabíamos usar las herramientas tecnológicas y las diferentes aplicaciones | En todo, ya que estamos todo el día sentado en la máquina, reuniones, actividades y retroalimentación. | La carga laboral de los docentes y el personal directivo se ve afectada ya que no hay un horario establecido para atender a nuestros estudiantes. | Que no hay horario, se trabaja de 12 a 14 horas diarias. |

Nota: La afectación mas grave fue el hecho de que los horarios laborales no estaban bien establecidos.

TABLA 7:

Desde su experiencia, ¿Considera usted que los docentes de las Instituciones Educativas, estuvieron preparados para asumir el cambio y empezar a desarrollar las actividades del trabajo remoto?

| ENTREVISTA N° 1 | ENTREVISTA N° 2 | ENTREVISTA N° 3 | ENTREVISTA N° 4 |
|---|---|---|--|
| No. Primero han debido de dotar de celulares, laptops, tables a los estudiantes de extrema pobreza, capacitación y laptops para los docentes. | No, ya que fue difícil adaptarnos a los medios virtuales y sobre todo en nuestras familias. | Considero que los docentes no estábamos preparados para asumir el trabajo remoto. | No, pero a pesar de ello, pusimos de nuestro esfuerzo y lo hicimos muy bien. |

Nota: La mayoría de los docentes consideran que no se encontraban preparados para asumir las actividades remotas de la educación en nuestro país.

TABLA N° 1

| PREGUNTA N° 1 | INTERPRETACIÓN GENERAL |
|---------------|------------------------|
|---------------|------------------------|

| | |
|--|---|
| <p>Desde su perspectiva, ¿Cuál considera usted que es la finalidad de la aplicación del Trabajo remoto?</p> | <p>La interpretación general a esta pregunta redundante en el hecho de poder tener una continuidad en la educación de los niños en el Perú.</p> |
|--|---|

TABLA N° 2

| <p>PREGUNTA N° 2</p> | <p>INTERPRETACIÓN GENERAL</p> |
|--|---|
| <p>Desde su punto de vista, ¿Qué factores ocasiona la sobrecarga laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas en el desarrollo de la aplicación del Trabajo Remoto?</p> | <p>Entre los factores más comunes encontrados en las respuestas tenemos las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacitaciones simultaneas ➤ Falta de conectividad e instrumentos tecnológicos. ➤ Falta de apoyo de los padres de familia |

TABLA N° 3

| PREGUNTA N° 3 | INTERPRETACIÓN GENERAL |
|---|--|
| <p>Desde su experiencia, ¿Considera usted que el gobierno peruano ha brindado las herramientas y la capacitación adecuadas a los docentes, para que puedan desarrollar las actividades del trabajo remoto?</p> | <p>Acorde a las respuestas dadas podemos decir que el estado peruano no ha brindado las herramientas necesarias para el desarrollo del trabajo remoto y que las capacitaciones dadas fueron dadas de forma general, algunas veces solían cruzarse con el horario de clases de los estudiantes.</p> |

TABLA N° 4

| PREGUNTA N° 4 | INTERPRETACIÓN GENERAL |
|--|---|
| <p>¿Cuál cree usted que es el fundamento de la aplicación del trabajo remoto a raíz de la pandemia?</p> | <p>La mayoría de docentes llego a la conclusión de que fue con el fin de poder mantener la salud de los niños y la continuidad de la educación de niños peruanos.</p> |

TABLA N° 5

| PREGUNTA N° 5 | INTERPRETACIÓN GENERAL |
|--|--|
| <p>¿Cuál cree usted, que ha sido la mayor dificultad que tuvieron que superar los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, respecto al trabajo remoto?</p> | <p>Dentro de las mayores dificultades presentadas fue la falta de conectividad que hacía imposible la comunicación con los grupos de niños en calidad de pobreza extremas; así como el manejo de horarios el cual se tuvo que adaptar acorde a la necesidad individual de cada niño.</p> |

TABLA N° 6

| PREGUNTA N° 6 | INTERPRETACIÓN GENERAL |
|---|--|
| <p>¿De qué manera se vio afectada la carga laboral en los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, a raíz de la aplicación del trabajo remoto desde el inicio de la pandemia?</p> | <p>La carga horaria se duplico a más de 12 horas diarias entre la atención de las clases de los menores, las comunicaciones con los padres de familia, las capacitaciones del estado y la revisión y preparación de actividades con el uso de los medios tecnológicos escasos.</p> |

TABLA N° 7

| PREGUNTA N° 3 | INTERPRETACIÓN GENERAL |
|--|---|
| <p>Desde su experiencia, ¿Considera usted que los docentes de las Instituciones Educativas, estuvieron preparados para asumir el cambio y empezar a desarrollar las actividades del trabajo remoto?</p> | <p>La mayoría de docentes consideran que no estaban preparados para impartir de esta forma la educación, ya que no estaban capacitados y tampoco dotados de las herramientas tecnológicas adecuadas. Pero sobre todo que no se tomó en consideración aquellas familias en pobreza extrema las cuales carecen de acceso a herramientas tecnológicas.</p> |

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

PRIMERO:

De la interpretación de tablas, podemos decir que la finalidad de la aplicación del trabajo remoto redundaba en el hecho de poder dar continuidad en la educación de los niños en el Perú. Esto en contraste con los **antecedentes que, según Morales, M (2020). En su tesis titulada “Docencia remota de emergencia frente al Covid-19 en una escuela de medicina privada de Chile”; presentada al Departamento de Educación Médica de la Facultad de Medicina de la Universidad de Concepción para optar al grado académico de Magister en Educación Médica para las Ciencias de la Salud; concluye lo siguiente:**

La educación siempre ha sido un derecho inerte a todos los seres humanos es por ello que, a pesar de estar viviendo una crisis de salud epidemiológica, se debió de implementar medidas de emergencia para la continuidad de ella, tanto de nivel inicial, primario, secundario y de educación superior, estas nuevas medidas educativas estuvieron ligadas al tema de avance tecnológico, haciendo uso de computadoras, celulares, televisores y radio, pero estas, no resultaron del todo efectivas, ya que en el mundo aún existe esa brecha gigantesca entre países del tercer mundo en donde el acceso al internet y el uso de medios tecnológicos se hace precario. Si bien es cierto las condiciones laborales en nuestro país han dado un vuelco sumamente importante, en donde se ha priorizado el uso de los medios tecnológicos, el sector educativo de nuestro país jamás estuvo preparado para ello, tal como se resaltan líneas arriba del presente texto en donde se resaltan las brechas sociales que tiene el Perú y la falta de conectividad en todo el territorio mismo. Por ello, a pesar de todos los problemas suscitados el fin del trabajo remoto dentro del sector educación radico en poder obtener la continuidad de la educación de todos los niños del Perú.

SEGUNDO:

De los datos recopilados, podemos determinar qué, los factores que ocasionan la sobrecarga laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas en el desarrollo de la aplicación del Trabajo Remoto, recaen en el hecho de que el gobierno peruano no ha brindado las herramientas y la capacitación adecuada a los docentes para el uso de los medios tecnológicos y sobre todo las herramientas adecuadas para un óptimo desarrollo trabajo remoto. Pues según **Herrera, J (2020)**.

En su tesis titulada “Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota – Cajamarca 2020”; presentada por la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Facultad de Medicina de la Universidad

Nacional Mayor de San Marcos para optar por el Título Profesional de Licenciada en Tecnología Médica en el área de Terapia Ocupacional. La tesis en mención realizó un estudio de aquellos factores psicosociales y ambientales que impidieron el desarrollo adecuado del trabajo de los docentes, los cuales a falta de una adecuada

previsión de capacitaciones en el uso de la tecnología como medio de aprendizaje complicó la labor de enseñanza de los docentes, haciendo que estos inviertan más tiempo del que se solía usar dentro de las aulas escolares. Esta problemática del factor tiempo, fue dado a razón de que los profesores tuvieron que adecuarse a la necesidad propia de cada alumno, lo que causó que sobrepasaran la carga máxima laboral establecida dentro de la Ley de Reforma Magisterial.

De esta manera, se concluye que, entre los factores más comunes que sobrecargaron las horas laborales de los maestros fueron entre ellas las capacitaciones simultáneas, falta de conectividad, falta de instrumentos tecnológicos y por último el escaso apoyo por parte de los padres de familia.

TERCERO:

Del análisis de tablas al querer determinar si el gobierno peruano ha brindado las herramientas y la capacitación adecuada a los docentes, para que puedan desarrollar las actividades del trabajo remoto. Nuestra respuesta está respaldada bajo el análisis de **Morales, M (2020). En su tesis titulada “Docencia remota de emergencia frente al Covid-19 en una escuela de medicina privada de Chile”; presentada al Departamento de Educación Médica de la Facultad de Medicina de la Universidad de Concepción para optar al grado académico de Magíster en Educación Médica para las Ciencias de la Salud;** en donde refiere que la educación siempre ha sido un derecho inerte a todos los seres humanos es por ello que, a pesar de estar viviendo una crisis de salud epidemiológica, se debió de implementar medidas de emergencia para la continuidad de ella, tanto de nivel inicial, primario, secundario y de educación superior, estas nuevas medidas educativas estuvieron ligadas al tema de avance tecnológico, haciendo uso de computadoras, celulares, televisores y radio, pero estas medidas no resultaron del todo efectivas, ya que en el mundo aún existe esa brecha gigantesca entre países del tercer mundo en donde el acceso al internet y los medios tecnológicos se hace precario. Otro de los aspectos que establece este trabajo es el referente a la capacitación de los docentes en el uso de los medios tecnológicos, ya que la mayoría de ellos estaba acostumbrado a la tradicional enseñanza presencial. Este trabajo nos ayuda a ver los diferentes factores a tomar en consideración si se quiere tener una educación virtual, siendo el caso en que estos nuevos avances deben ir de la mano con el resguardo de los derechos laborales de los docentes, en donde se den las herramientas y espacios

necesarios para una buena actividad laboral y la adecuada distribución de tiempos para descanso. De esta manera, concluiremos que el estado peruano no ha brindado las herramientas necesarias para el desarrollo del trabajo remoto y que las capacitaciones dadas fueron dadas de forma general, y que muchas veces solían darse en el horario de clases de los estudiantes.

CUARTO:

Del análisis de las tablas al querer determinar cuál es el fundamento de la aplicación del trabajo remoto a raíz de la pandemia, también apoyados en los conceptos dados por **Morales, M (2020). En su tesis titulada “Docencia remota de emergencia frente al Covid-19 en una escuela de medicina privada de Chile”; presentada al Departamento de Educación Médica de la Facultad de Medicina de la Universidad de Concepción para optar al grado académico de Magíster en Educación Médica para las Ciencias de la Salud;** siempre ha sido la continuidad de la educación , es decir no dejar que los niños y jóvenes peruanos se queden sin acceso a ella, si bien es cierto el Perú como país tercermundista nunca estuvo preparado para pasar de una educación tradicional centrada en aulas de clases, a una basada en medios tecnológicos. Estas carencias afectaron tanto a docentes como alumnos quienes jamás estuvieron preparados para un cambio tan brusco como el dado durante la pandemia. En ese sentido, podemos concluir que la base principal para que los docentes pasaran de las aulas al uso de medios de comunicación y tecnología fue la continuidad de la educación, ya que no se quería dejar sin año escolar a millones de niños y jóvenes peruanos que querían continuar con sus clases pese a las carencias propiamente dichas de sus grupos socioeconómicos como territoriales.

QUINTO:

De análisis de las tablas podemos determinar cuáles han sido las mayores dificultades dadas para los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, a raíz de la aplicación del trabajo remoto desde el inicio de la pandemia **Del análisis de las tablas** al querer determinar cuál ha sido la mayor dificultad que tuvieron que superar los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, respecto al trabajo remoto nos indica **Rosenbaum Carli, F. (2020). El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el**

sistema jurídico uruguayo, publicado por la revista Derecho & Sociedad, perteneciente a la Pontificia Universidad Católica del Perú. Como se expresa en el presente artículo las nuevas formas de trabajo que incluyen a la tecnología en la actualidad, han traído de la mano diversas complicaciones con respecto a su ejecución y el cumplimiento de algunos derechos existentes; sin embargo, se debe tener en claro que ello no implica que estos derechos no se encuentren inmersos en estas nuevas formas de trabajo. Por ello es que a la actualidad la figura de la “desconexión laboral” ha surgido como aquella nueva figura legal que busca resguardar el derecho de los trabajadores a no conectarse en un horario posterior al dado dentro de su jornada laboral; es así, que resulta importante que cada sistema legal cuente con su regulación y protección a la estabilidad laboral. Siendo el caso específico de Uruguay, en donde el autor expone que este planteamiento debe ser orientado hacia el tema referente a la salud.

Cabe resaltar la no existencia de un derecho que permita oponerse a cumplir tareas una vez finalizada la jornada de trabajo y a no ser sancionado por ello; muy por el contrario, hay un sin número de lugares donde el empleador tiene un libre albedrío para realizar despidos sin causa alguna. Por ello, el autor plantea que la regulación de la desconexión laboral en Uruguay debería pasar no por la creación de una ley sino por el establecimiento de garantías que resguarden el cumplimiento de derechos preexistentes, siendo uno de los más importantes el del cumplimiento de la jornada de laboral; en ese sentido se considera que el tema de la desconexión laboral debe regularse de forma necesaria, mucho más en aquellos países en donde existan derechos laborales inestables en donde puedan existir despidos injustificados frente a la negativa de atender alguna tarea o labor enviada mediante medios digitales fuera del horario laboral. Por ello, dentro de nuestra investigación es importante ya que nos ayuda a ver la existencia de la problemática de un país vecino en el resguardo del horario laboral, realizándose la comparativa del caso de la desconexión laboral que deberían tener los docentes peruanos. **Concluyéndose** así, que dentro de las mayores dificultades presentadas fue la falta de conectividad que hacía imposible la comunicación con los grupos de niños en calidad de pobreza extrema; así como el manejo de horarios el cual se tuvo que adaptar acorde a la necesidad individual de cada niño, en donde el docente tuvo que invertir mayores horas a las que estaba acostumbrado a trabajar, vulnerando de esta forma sus derechos propios al descanso adecuado y sobre todo a su espacio personal y familiar.

SEXTO:

Del análisis de las tablas podemos analizar de qué manera se vio afectada la carga laboral en los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, a raíz de la aplicación del trabajo remoto desde el inicio de la pandemia asimismo podemos decir que Acorde al informe “La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19 de CEPAL-UNESCO, el coronavirus (COVID-19) ha provocado una crisis sin precedentes en todos los ámbitos. En la esfera de la educación, esta emergencia ha dado lugar al cierre masivo de las actividades presenciales de instituciones educativas en más de 190 países con el fin de evitar la propagación del virus y mitigar su impacto.

Según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), a mediados de mayo de 2020 más de 1.200 millones de estudiantes de todos los niveles de enseñanza, en el mundo, dejaron de tener clases presenciales en sus escuelas, dentro de los más de 160 millones correspondía estudiantes de América Latina y el Caribe. Conforme a lo señalado, podemos decir que dentro de las dificultades que atravesaron los docentes como el personal directivo de las escuelas fue el de una adecuada comunicación ya sea entre los mismos docentes y personal directivo, como el de docentes escolares y padres de familia, estos últimos quienes en muchos casos brillaron por su ausencia y apoyo a sus menores hijos. Asimismo, fue la excesiva pobreza que tenemos en los países latinoamericanos en donde el acceso a una adecuación presencial a era considerado un lujo, el hecho de tener que usar un aparato tecnológico para la educación multiplico la problemática del acceso a la educación igualitaria, ya que en muchos hogares solo se cuenta con un solo teléfono celular por familia u en otros casos las señales de radio y televisión son carentes. De esta forma, podemos concluir que la carga horaria de los docentes sobrepasó las 12 horas diarias, tanto en la atención de las clases a los alumnos, como el hecho de poder realizar las comunicaciones con los padres de familia para coordinaciones de apoyo a sus hijos y las sendas capacitaciones a medio pedir que otorgaba el estado.

SÉPTIMO:

Del análisis de las tablas podemos analizar de qué manera Considera que los docentes de las Instituciones Educativas, estuvieron preparados para asumir el cambio y empezar a

desarrollar las actividades del trabajo remoto por ello se refiere **Rosenbaum Carli, F. (2020). El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo, publicado por la revista**

Derecho & Sociedad, perteneciente a la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Como se expresa en el presente artículo las nuevas formas de trabajo que incluyen a la tecnología en la actualidad, han traído de la mano diversas complicaciones con respecto a su ejecución y el cumplimiento de algunos derechos existentes; sin embargo, se debe tener en claro que ello no implica que estos derechos no se encuentren inmersos en estas nuevas formas de trabajo. Es decir que el trabajo remoto debe ser dado bajo los parámetros de los derechos laborales que se tienen en el país, respetándose la carga horaria, las horas de descanso, la estabilidad laboral y todos aquellos beneficios que de ley les pertenece, como el uso de vacaciones remuneradas. Asimismo, los empleadores al realizar las labores de manera virtual tuvieron que realizar las capacitaciones adecuadas a su personal humano, preparándolos para horarios nuevos de trabajo con igualdad de condiciones de descanso y remuneración. En ese sentido, en el caso de los docentes peruanos la mayoría de ellos no se sentían preparados para asumir una educación remota, ya que estos conocen las realidades propiamente dichas que atraviesan cada uno de sus alumnos, quienes al encontrarse en muchos casos en pobreza extrema no cuentan con las herramientas adecuadas para el acceso a la educación; asimismo, no dejando de resaltar la falta de capacitaciones adecuadas en la enseñanza del uso de nuevas tecnologías.

17. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

Primero:

Se determinó que la finalidad de la aplicación del trabajo remoto es tener una continuidad en la educación de los niños en el Perú, quienes, a pesar de no contar con los medios y herramientas suficientes, trataron de poder continuar con su educación y no retrasarse en sus años escolares.

Segundo:

Se determinó que los factores que ocasionan la sobrecarga laboral de los docentes de las instituciones educativas son el hecho de adecuarse a las necesidades propias de cada alumno, quienes en la mayoría de casos se encuentran en pobreza extrema, otros de los factores resaltantes son las capacitaciones a ultima ratio que buscó ofrecer el Ministerio de Educación con el fin de brindar capacitaciones en el uso de los medios tecnológicos y la escases de apoyo de los padres de familia para con sus hijos.

Tercero:

Se determinó que dentro de las mayores dificultades presentadas fue la falta de conectividad que hacía imposible la comunicación con los grupos de niños en calidad de pobreza extrema; así como el manejo de horarios el cual se tuvo que adaptar acorde a la necesidad individual de cada niño.

Cuarto:

A modo de conclusión podemos decir que uno de los factores determinantes para el trabajo remoto de los docentes fue el de poder preservar la salud mental y cognitiva de los niños y jóvenes del Perú, quienes no se podían de ver perjudicados por la falta de previsión de sus autoridades en el ámbito de la impartición de la educación. Este hecho revela una vez más que la educación en el Perú es un tema que no se pone como prioridad para nuestras autoridades, quienes deberían de trabajar de forma ardua por una educación sin fronteras ni brechas socioeconómicas.

Quinto:

Podemos establecer que, el acceso a una conectividad masiva en el Perú debe ser dado como un derecho inherente para todos los niños y jóvenes del país y dejar de ser una dificultad que imposibilite la comunicación tanto de los docentes y personal educativo, como con los grupos de niños en calidad de pobreza extrema. De esta manera ya no se tendría la dificultosa tarea que realizaban los docentes de adecuarse a las necesidades de cada alumno, dejando de

invertir mayores horas a las que realmente debería, sin dejar de descuidar aspectos personales y familiares.

Sexto:

Otra de las conclusiones a las que llegamos con el presente trabajo fue que durante la etapa de pandemia la carga horaria de los docentes sobrepasó las 12 horas diarias, tanto en la atención de las clases a los alumnos, como el hecho de poder realizar las comunicaciones con los padres de familia para coordinaciones de apoyo a sus hijos y las sendas capacitaciones a medio pedir que otorgaba el estado.

Séptimo:

Finalmente, en el aspecto de que, si los docentes realmente se sintieron preparados para esta nueva modalidad de enseñanza, la mayoría de ellos llegó a la conclusión de que no lo estaban, por diferentes factores, siendo el primero de ellos que la mayoría de docentes que trabajan para el estado supero la vaya de los 40 años y su conocimiento en el uso de herramientas informáticas no es la más óptima o eficiente del país. Adicionando a ello las realidades propiamente dichas de cada alumno, que en la mayoría de casos de las escuelas públicas del país se encuentran en pobreza o pobreza extrema.

Recomendaciones:

Primero:

Desarrollar, diseñar y ejecutar una estrategia para capacitar a los docentes sin perjudicarlos.

Segundo:

Fomentar acciones urgentes e inmediatas para que los niños tengan las herramientas necesarias para poder conectarse.

Tercero:

Desarrollar un diagnóstico por parte el Estado y ver si se cumple realmente la jornada laboral de 48 horas de trabajo.

Cuarto:**Cuarto:**

Desarrollar un plan estratégico para poder ordenar las labores y el tema de horario de los docentes.

Quinto:

Implementar una red de conectividad y acceso a internet gratuito en todo el país a fin de poder beneficiar a las poblaciones más alejadas de las ciudades capitales. Asimismo, dotarlos de computadores o tabletas para que puedan acceder sin inconveniente ni costo alguno a sus clases virtuales.

Sexto:

Desarrollar un plan estratégico para que la educación a distancia a través del uso de los medios tecnológicos sea una posibilidad más en el campo educativo, ya que tomando en consideración la situación que se suscita en el mundo a consecuencia de la Pandemia, no sería de extrañar que se vuelvan a tomar medidas extremas como el hecho de cerrar escuelas u otras actividades de índole importante.

Séptimo:

Capacitar a nuestros docentes no solo en el aspecto pedagógico, sino también en una debida adecuación al mundo moderno de la digitalización y acceso a internet, para que estos se familiaricen y puedan desarrollar sus actividades de forma plena, disminuyendo tiempos en la realización de sus actividades y ganando más tiempo en temas de desarrollo personal y familiar.

REFERENCIAS

- Autoridad Nacional de Servicio Civil. (JUNIO de 2020). *SERVIR*. Obtenido de SERVIR: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- DECRETO DE URGENCIA 127-2020. (31 de OCTUBRE de 2020). DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE EL OTORGAMIENTO DE SUBSIDIOS PARA LA RECUPERACIÓN DEL EMPLEO FORMAL EN EL SECTOR PRIVADO Y ESTABLECE OTRAS DISPOSICIONES. LIMA, LIMA, PERÚ: DIARIO OFICIAL EL PERUANO.
- GARRIGUES. (MARZO de 2021). *GARRIGUES*. Obtenido de https://www.garrigues.com/sites/default/files/documents/peru_nuevos_lineamientos_sobre_el_derecho_a_la_desconexion_digital_en_el_trabajo_remoto.pdf
- HERNANDEZ C, F. (2010). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. MEXICO D.F: MC GRAW HILL.
- HURTADO. (2010). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. CARACAS: FUNDACION SYPAL.
- Matta, Á. L. (JUNIO de 2020). *REVISTA IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL*. Obtenido de <file:///C:/Users/GUTIERREZ/Desktop/GIANI/TESIS%20cynthia%20y%20gianixa/wl%20t rababajo%20remoto%20en%20el%20peru%20en%20tiempos%20de%20covid%2019%20-%20Angel%20LuisDelgado%20de%20la%20Matta.pdf>
- Ministerio de Educación - RVM 155-2021. (Marzo de 2021). *Guía para el trabajo durante la emergencia sanitaria*. Obtenido de <https://www.minedu.gob.pe/reformamagisterial/pdf/guia-trabajo-durante-la-emergencia-sanitaria.pdf>
- Ministerio de Educación. (27 de mayo de 2020). *Guía para el trabajo remoto de los docentes*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/745324/Gui%CC%81a_para_e l_trabajo_remoto_de_los_docentes.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *MTPE*. Obtenido de MTPE: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf
- Ramirez, R. P. (22 de OCTUBRE de 2020). *REVISTA ACTUALIDAD LABORAL*. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/actualidad-y-perspectivas-del-trabajo-adistancia-teletrabajo-y-trabajo-remoto-en-los-tiempos-del-covid-19/>

ANEXOS – ANEXO N° 1

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | SUPUESTO | METODOLOGIA |
|--|--|--|---|
| Problema General | Objetivo General | Supuesto General | Diseño: No experimental Tipo: Básico Nivel: Descriptivo Enfoque: Cualitativo Método: descriptivo Población: Profesores de la Institución Educativa Nacional Virgen de Fátima. Muestra: 4 maestros de la institución educativa primaria Virgen Fátima, elegidos de forma aleatoria. Técnica: Entrevista Instrumento: Guía de preguntas. |
| <p>¿Cómo afecta la sobrecarga laboral en la aplicación del trabajo remoto al desarrollo de las actividades curriculares en las Instituciones Educativas Públicas - primaria en el distrito de Carabaylo?</p> | <p>Determinar de qué manera afecta la sobrecarga laboral en la aplicación del trabajo remoto al desarrollo de las actividades curriculares en las Instituciones Educativas Públicas primaria en el distrito de Carabaylo.</p> | <p>Es necesario determinar de qué manera afecta la sobrecarga laboral en la aplicación del trabajo remoto al desarrollo de las actividades curriculares en las Instituciones Educativas Públicas - primaria en el distrito de Carabaylo.</p> | |
| Problema Especifico | Objetivo Especifico | Supuesto Especifico | |
| <p>¿De qué manera la carga laboral afecta el horario regular de trabajo remoto en las Instituciones Educativas Publicas-primaria en el distrito de Carabaylo?</p> <p>¿De qué manera se ha venido regulado el trabajo remoto en las Instituciones Educativas Publicas-primaria en el distrito de Carabaylo?</p> | <p>Analizar de qué manera la carga laboral afecta el horario regular de trabajo remoto en las Instituciones Educativas Publicas-primaria en el distrito de Carabaylo.</p> <p>Describir de qué manera se ha venido regulando el trabajo remoto en las instituciones Educativas Públicas-primaria en el distrito de Carabaylo.</p> | <p>Es necesario analizar de qué manera la carga laboral afecta el horario regular de trabajo remoto en las Instituciones Educativas Publicasprimaria en el distrito de Carabaylo.</p> <p>Es necesario describir de qué manera se ha venido regulando el trabajo remoto en las instituciones Educativas Públicas- primaria en el distrito de Carabaylo.</p> | |

ANEXO N°2
OBJETIVO
ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera afecta la carga laboral en los docentes y el personal en la aplicación de la nueva figura del trabajo remoto.

Preguntas:

1. Desde su perspectiva, ¿Cuál considera usted que es la finalidad de la aplicación del Trabajo remoto?

.....
.....
.....
.....

2. Desde su punto de vista, ¿Qué factores ocasiona la sobrecarga laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas en el desarrollo de la aplicación del Trabajo Remoto?

.....
.....
.....
.....

3. Desde su experiencia, ¿Considera usted que el gobierno peruano ha brindado las herramientas y la capacitación adecuadas a los docentes, para que puedan desarrollar las actividades del trabajo remoto?

.....
.....
.....
.....

4. ¿Cuál cree usted que es el fundamento de la aplicación del trabajo remoto a raíz de la pandemia?

.....
.....
.....
.....

5. ¿Cuál cree usted, que ha sido la mayor dificultad que tuvieron que superar los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, respecto al trabajo remoto?

.....
.....
.....
.....
.....

6. ¿De qué manera se vio afectada la carga laboral en los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, a raíz de la aplicación del trabajo remoto desde el inicio de la pandemia?

.....
.....
.....
.....
.....

7. Desde su experiencia, ¿Considera usted que los docentes de las Instituciones Educativas, estuvieron preparados para asumir el cambio y empezar a desarrollar las actividades del trabajo remoto?

.....
.....
.....
.....
.....

ANEXO N°3

SOLICITUD PARA LA APLICACIÓN DE ENCUESTA
(TRABAJO DE TESIS)



Lima 18 de octubre del 2021

Sr.

Rafael Alejandro Acosta Gómez

DIRECTOR de la Institución Educativa No 3058

“Virgen de Fátima”

Presente. –

De nuestra consideración,

Por medio de la presente nos es grato poder dirigirnos a su persona para saludarlo y a la vez solicitarle de forma encarecida, nos brinde la autorización de poder recopilar datos respecto al trabajo remoto realizado por los docentes de su institución, con el fin de poder concluir con nuestro trabajo de tesis el mismo que tiene por título: **“LA SOBRECARGA LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS PRIMARIA EN EL DISTRITO DE CARABAYLLO A**

CONSECUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN TIEMPO DE CORONAVIRUS”, trabajo que será planteado para la obtención del **título profesional de Abogado de las egresadas Rossy Gianixa Blas Moran y Cynthia Jackeline Quiliano Moran de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada del Norte (UPN)**, el mismo que tiene como finalidad describir y evaluar como se viene realizando el trabajo remoto por los docentes de su institución, conocer cuáles han sido o son las dificultades que se cursan en su empleo, así como también analizar si se ha presentado una sobrecarga laboral respecto a la implementación de esta nueva modalidad educativa.

Asimismo, la recopilación de datos se realizará de la siguiente manera:

- Envío de una encuesta digital a todos los docentes de su institución.
- Firma de una **“carta de autorización de uso de información de empresa”** en físico por parte del director de la IE. o persona a cargo, autorizando la recopilación de datos de su institución.

De antemano agradecemos la atención prestada por su persona.

Atte. Rossy Gianixa Blas Moran.

Cynthia Jaqueline Quiliano Moran.

ANEXO N°4

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA



Yo Mary Doris Muñoz Domínguez encargada de la Dirección de la I.E. 3058 Virgen de Fátima Identificado con DNI 10119769, en mi calidad de encargada de la Dirección de la I.E. 3058 Virgen de Fátima De la UGEL 04 Ubicada en la ciudad de Lima Distrito de Carabaylo

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A las señoritas Rossy Gianixa Blas Moran y Cynthia Jackeline Quiliano Moran, Identificadas con DNI N°75171257 y 44070970 respectivamente, egresadas de la (X)Carrera profesional o ()Programa de Postgrado de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Para que se comunique con las docentes de la Institución educativa para recabar información previo consentimiento de cada uno de los docentes.

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, (X)Tesis o ()Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de ()Bachiller, ()Maestro, ()Doctor o ()Título Profesional.

Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:

- Vigencia de Poder. *(para el caso de empresas privadas).*
- ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización. *(para el caso de empresas públicas)*
- Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada. () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o (X) Mencionar el nombre de la empresa.



Mary Doris Muñoz Domínguez

Encargada de la Dirección

DNI: 10119769

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

ANEXO N°5

TRABAJO REMOTO DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA 2021

Este formulario esta destinado para maestros del nivel primario de las instituciones públicas, realizado con el fin de recopilar datos y evaluar la carga laboral de los docentes en base al trabajo remoto.

NOMBRE Y APELLIDO

Clemencia Mamani Bacón

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE PRESTA SERVICIOS

IE Nro 3058 "Virgen De Fátima"

¿Qué cantidad de años viene ejerciendo la docencia?

1-5 años

5-10 años

10 a más años

1. Desde su perspectiva, ¿Cuál considera usted que es la finalidad de la aplicación del Trabajo remoto?

Continuar con la educación

2. Desde su punto de vista, ¿Qué factores ocasionan la sobrecarga laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas en el desarrollo de la aplicación del Trabajo Remoto?

Stres

3. Desde su experiencia, ¿Considera usted que el gobierno peruano ha brindado las herramientas y la capacitación adecuadas a los docentes, para que puedan desarrollar las actividades del trabajo remoto?

Mas o menos

4. ¿Cuál cree usted que es el fundamento de la aplicación del trabajo remoto a raíz de la pandemia?

Mantener el vinculo laboral a travez de la tecnología

3/1/22 17:37

5. ¿Cuál cree usted, que ha sido la mayor dificultad que tuvieron que superar los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, respecto al trabajo remoto?

Desconocimiento de algunos APP

6. ¿De qué manera se vio afectada la carga laboral en los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, a raíz de la aplicación del trabajo remoto desde el inicio de la pandemia?

Que no hay horario, se trabaja de 12 a 14 horas diarias

7. Desde su experiencia, ¿Considera usted que los docentes de las Instituciones Educativas, estuvieron preparados para asumir el cambio y empezar a desarrollar las actividades del trabajo remoto?

No, pero lo hicieron muy bien.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

TRABAJO REMOTO DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA 2021

Este formulario esta destinado para maestros del nivel primario de las instituciones públicas, realizado con el fin de recopilar datos y evaluar la carga laboral de los docentes en base al trabajo remoto.

NOMBRE Y APELLIDO

EDA CORAL JIRALDO

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE PRESTA SERVICIOS

3058 VIRGEN DE FÁTIMA

¿Qué cantidad de años viene ejerciendo la docencia?

- 1-5 años
- 5-10 años
- 10 a más años

1. Desde su perspectiva, ¿Cuál considera usted que es la finalidad de la aplicación del Trabajo remoto?

Protegernos de esta enfermedad COVID 19 y que los estudiantes sigan recibiendo educación.

2. Desde su punto de vista, ¿Qué factores ocasionan la sobrecarga laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas en el desarrollo de la aplicación del Trabajo Remoto?

Burocracia en la entrega y envío de documentos, la falta de conectividad y la falta de compromiso de los padres de familia.

3. Desde su experiencia, ¿Considera usted que el gobierno peruano ha brindado las herramientas y la capacitación adecuadas a los docentes, para que puedan desarrollar las actividades del trabajo remoto?

No, hubiera sido muy importante capacitarnos antes y no cuando ya estábamos en el camino. Fue muy difícil atender a los estudiantes y capacitarnos.

3/1/22 17:40

4. ¿Cuál cree usted que es el fundamento de la aplicación del trabajo remoto a raíz de la pandemia?

Que los estudiantes sigan recibiendo educación.

5. ¿Cuál cree usted, que ha sido la mayor dificultad que tuvieron que superar los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, respecto al trabajo remoto?

La falta de conectividad, celulares básicos, padres de familia en extrema pobreza.

6. ¿De qué manera se vio afectada la carga laboral en los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, a raíz de la aplicación del trabajo remoto desde el inicio de la pandemia?

Muchos de nosotros no sabíamos usar las herramientas tecnológicas y las diferentes aplicaciones.

7. Desde su experiencia, ¿Considera usted que los docentes de las Instituciones Educativas, estuvieron preparados para asumir el cambio y empezar a desarrollar las actividades del trabajo remoto?

No. Primero han debido de dotar de celulares, laptops, tables a los estudiantes de extrema pobreza, capacitación y laptops para los docente.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

TRABAJO REMOTO DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA 2021

Este formulario esta destinado para maestros del nivel primario de las instituciones públicas, realizado con el fin de recopilar datos y evaluar la carga laboral de los docentes en base al trabajo remoto.

NOMBRE Y APELLIDO

Elizabeth Isabel Damazo Diaz

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE PRESTA SERVICIOS

IEI N 878 Niño Jesús del gran poder Carabaylo

¿Qué cantidad de años viene ejerciendo la docencia?

- 1-5 años
- 5-10 años
- 10 a más años

1. Desde su perspectiva, ¿Cuál considera usted que es la finalidad de la aplicación del Trabajo remoto?

Brindar a los estudiantes de la mejor manera las actividades de aprendizaje.

2. Desde su punto de vista, ¿Qué factores ocasionan la sobrecarga laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas en el desarrollo de la aplicación del Trabajo Remoto?

Tenemos funciones adicionales algunas veces de forma excesivas.

3. Desde su experiencia, ¿Considera usted que el gobierno peruano ha brindado las herramientas y la capacitación adecuadas a los docentes, para que puedan desarrollar las actividades del trabajo remoto?

Adecuadas no, solo el aprendo en casa por TV Perú y por nuestros propios medios nos capacitamos.

4. ¿Cuál cree usted que es el fundamento de la aplicación del trabajo remoto a raíz de la pandemia?

Para proteger la salud, de nuestros niños y niñas sus familias y uno mismo y todos en general.

5. ¿Cuál cree usted, que ha sido la mayor dificultad que tuvieron que superar los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, respecto al trabajo remoto?

Falta de comunicación con los padres que no contaban con, celulares e Internet.

6. ¿De qué manera se vio afectada la carga laboral en los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, a raíz de la aplicación del trabajo remoto desde el inicio de la pandemia?

Nos ha generado daños, en la salud como el ansiedad y el estrés.

7. Desde su experiencia, ¿Considera usted que los docentes de las Instituciones Educativas, estuvieron preparados para asumir el cambio y empezar a desarrollar las actividades del trabajo remoto?

No estuvimos preparados, para asumir el trabajo remoto, como actualmente se viene realizando.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios [https://docs.google.com/forms/d/1jHIKS4NCVpKR6-](https://docs.google.com/forms/d/1jHIKS4NCVpKR6-1wjOHkwtztJaoMLb4PVXbUUn5WgZQ/edit#response=ACYDBNirYvrE8sFzKLaCqSkLyMSW...)

TRABAJO REMOTO DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA 2021

Este formulario esta destinado para maestros del nivel primario de las instituciones públicas, realizado con el fin de recopilar datos y evaluar la carga laboral de los docentes en base al trabajo remoto.

NOMBRE Y APELLIDO

Gianina Milagros Rivera Moran

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE PRESTA SERVICIOS

Virgen de Fátima No. 3058

¿Qué cantidad de años viene ejerciendo la docencia?

1-5 años

5-10 años

10 a más años

1. Desde su perspectiva, ¿Cuál considera usted que es la finalidad de la aplicación del Trabajo remoto?

La finalidad del trabajo remoto es lograr que nuestros estudiantes logren desarrollar sus capacidades, habilidades y lo apliquen en su vida diaria.

2. Desde su punto de vista, ¿Qué factores ocasionan la sobrecarga laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas en el desarrollo de la aplicación del Trabajo Remoto?

Los factores que ocasionan la sobrecarga laboral de los docentes son:La

falta de recursos tecnológicos.

Poca economía.

Cantidad de hermanos.

Ausencia de padres en casa...

3. Desde su experiencia, ¿Considera usted que el gobierno peruano ha brindado las herramientas y la capacitación adecuadas a los docentes, para que puedan desarrollar las actividades del trabajo remoto?

Considero que el gobierno NO a brindado las herramientas y la capacitación a los docentes para desarrollar el trabajo remoto.

4. ¿Cuál cree usted que es el fundamento de la aplicación del trabajo remoto a raíz de la pandemia?

El fundamento de la aplicación del trabajo remoto a raíz de la pandemia debe ser lograr que los estudiantes desarrollen las actividades programadas según su ciclo.

5. ¿Cuál cree usted, que ha sido la mayor dificultad que tuvieron que superar los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, respecto al trabajo remoto?

La falta de recursos tecnológicos y la falta de compromiso.

6. ¿De qué manera se vio afectada la carga laboral en los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, a raíz de la aplicación del trabajo remoto desde el inicio de la pandemia?

La carga laboral de los docentes y el personal directivo se ve afectada ya que no hay un horario establecido para atender a nuestros estudiantes.

7. Desde su experiencia, ¿Considera usted que los docentes de las Instituciones Educativas, estuvieron preparados para asumir el cambio y empezar a desarrollar las actividades del trabajo remoto?

Considero que los docentes no estábamos preparados para asumir el trabajo remoto.

Google no creó ni aprobó este contenido.

TRABAJO REMOTO DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA 2021

Este formulario esta destinado para maestros del nivel primario de las instituciones públicas, realizado con el fin de recopilar datos y evaluar la carga laboral de los docentes en base al trabajo remoto.

NOMBRE Y APELLIDO

Gisella Santa Chavez Moran

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE PRESTA SERVICIOS

878

¿Qué cantidad de años viene ejerciendo la docencia?

- 1-5 años
- 5-10 años
- 10 a más años

1. Desde su perspectiva, ¿Cuál considera usted que es la finalidad de la aplicación del Trabajo remoto?

Que los niños no se perjudiquen de una u otra manera.

2. Desde su punto de vista, ¿Qué factores ocasionan la sobrecarga laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas en el desarrollo de la aplicación del Trabajo Remoto?

Las capacitaciones simultaneas, reuniones colegiadas, reuniones institucionales, reuniones con padres, etc.

3. Desde su experiencia, ¿Considera usted que el gobierno peruano ha brindado las herramientas y la capacitación adecuadas a los docentes, para que puedan desarrollar las actividades del trabajo remoto?

No, como esperaba. Lo han dado de manera general.

4. ¿Cuál cree usted que es el fundamento de la aplicación del trabajo remoto a raíz de la pandemia?

De que los niños y niñas no pierdan el año, tal vez para que no hablen los papás.

3/1/22 17:40

5. ¿Cuál cree usted, que ha sido la mayor dificultad que tuvieron que superar los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, respecto al trabajo remoto?

Poder adaptarnos al horario de los padres.

6. ¿De qué manera se vio afectada la carga laboral en los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, a raíz de la aplicación del trabajo remoto desde el inicio de la pandemia?

En todo, ya que estamos todo el día sentados en la máquina, reuniones, actividades y retroalimentación.

7. Desde su experiencia, ¿Considera usted que los docentes de las Instituciones Educativas, estuvieron preparados para asumir el cambio y empezar a desarrollar las actividades del trabajo remoto?

No, ya que fue difícil adaptarnos a los medios virtuales y sobre todo en nuestras familias.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

TRABAJO REMOTO DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA 2021

Este formulario esta destinado para maestros del nivel primario de las instituciones públicas, realizado con el fin de recopilar datos y evaluar la carga laboral de los docentes en base al trabajo remoto.

NOMBRE Y APELLIDO

KATHARINE HELLEN SILVA CALLAÑAUPA

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE PRESTA SERVICIOS

878 NIÑO JESUS DEL GRAN PODER

¿Qué cantidad de años viene ejerciendo la docencia?

- 1-5 años
- 5-10 años
- 10 a más años

1. Desde su perspectiva, ¿Cuál considera usted que es la finalidad de la aplicación del Trabajo remoto?

DAR CONTINUIDAD AL SERVICIO EDUCATIVO

2. Desde su punto de vista, ¿Qué factores ocasionan la sobrecarga laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas en el desarrollo de la aplicación del Trabajo Remoto?

LA BUROCRACIA, LA RECARGA DE REPORTES, INFORMES, ELABORACIÓN Y REVISIÓN DE DOCUMENTOS.

3. Desde su experiencia, ¿Considera usted que el gobierno peruano ha brindado las herramientas y la capacitación adecuadas a los docentes, para que puedan desarrollar las actividades del trabajo remoto?

EL AÑO PASADO NADA, EN ESTE AÑO A TRAVÉS DE CURSOS DE PERUEDUCA PERO CREO QUE HUBIERA SIDO MEJOR EL HABERBRINDADO LOS CURSOS EN GRUPOS DE ESTUDIO.

3/1/22 17:44

4. ¿Cuál cree usted que es el fundamento de la aplicación del trabajo remoto a raíz de la pandemia?

LOGRAR APRENDIZAJES EN LOS ESTUDIANTES

5. ¿Cuál cree usted, que ha sido la mayor dificultad que tuvieron que superar los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, respecto al trabajo remoto?

MANEJO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS.

6. ¿De qué manera se vio afectada la carga laboral en los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, a raíz de la aplicación del trabajo remoto desde el inicio de la pandemia?

PORQUE EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NO ESTABLECIÓ LÍMITES DE TIEMPO EN LA COMUNICACIÓN DE LOS DOCENTES CON LOS PADRES DE FAMILIA Y ESTUDIANTES, LOS DOCENTES TUVIERON Y SON FLEXIBLES EN SUS TIEMPOS PARA SEGUIR BRINDANDO EL SERVICIO EDUCATIVO.

7. Desde su experiencia, ¿Considera usted que los docentes de las Instituciones Educativas, estuvieron preparados para asumir el cambio y empezar a desarrollar las actividades del trabajo remoto?

NO, EN EL CAMINO SE APRENDIÓ A SUPERAR LOS DIVERSOS RETOS DE ESTA NUEVA FORMA DE EDUCACIÓN.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

TRABAJO REMOTO DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA 2021

Este formulario esta destinado para maestros del nivel primario de las instituciones públicas, realizado con el fin de recopilar datos y evaluar la carga laboral de los docentes en base al trabajo remoto.

NOMBRE Y APELLIDO

Isabel Pilar Huamán Fernández

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE PRESTA SERVICIOS

I.E 3058 " Virgen de Fátima"

¿Qué cantidad de años viene ejerciendo la docencia?

- 1-5 años
- 5-10 años
- 10 a más años

1. Desde su perspectiva, ¿Cuál considera usted que es la finalidad de la aplicación del Trabajo remoto?

En la prestación de servicios de forma flexible, utilizando cualquier medio o mecanismo de comunicación o telecomunicación que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo

2. Desde su punto de vista, ¿Qué factores ocasionan la sobrecarga laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas en el desarrollo de la aplicación del Trabajo Remoto?

cambio en el desarrollo habitual de sus sesiones de aprendizaje, problemas de internet, limitaciones de las plataformas virtuales , recursos tecnológicos y problemas familiares

3. Desde su experiencia, ¿Considera usted que el gobierno peruano ha brindado las herramientas y la capacitación adecuadas a los docentes, para que puedan desarrollar las actividades del trabajo remoto?

No ha brindado lo necesario para que el docente pueda desempeñarse en el trabajo remoto

4. ¿Cuál cree usted que es el fundamento de la aplicación del trabajo remoto a raíz de la pandemia?

Para resguardar la seguridad y salud de la comunidad educativa

5. ¿Cuál cree usted, que ha sido la mayor dificultad que tuvieron que superar los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, respecto al trabajo remoto?

Manejo de las plataformas y las herramientas digitales, la falta de comunicación con los estudiantes porque no contaban con internet.

6. ¿De qué manera se vio afectada la carga laboral en los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, a raíz de la aplicación del trabajo remoto desde el inicio de la pandemia?

Tuvieron que realizar trabajos fuera del horario, porque tenían que atender a los estudiantes según las necesidades y dificultades que se presentaban

7. Desde su experiencia, ¿Considera usted que los docentes de las Instituciones Educativas, estuvieron preparados para asumir el cambio y empezar a desarrollar las actividades del trabajo remoto?

No, porque nos falta más el manejo de las herramientas tecnológicas y conocer sobre las plataformas que existen para impartir las clases.

TRABAJO REMOTO DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA 2021

Este formulario esta destinado para maestros del nivel primario de las instituciones públicas, realizado con el fin de recopilar datos y evaluar la carga laboral de los docentes en base al trabajo remoto.

NOMBRE Y APELLIDO

Kely Valdivia Vargas

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE PRESTA SERVICIOS

878 Niño Jesús del Gran Poder

¿Qué cantidad de años viene ejerciendo la docencia?

- 1-5 años
- 5-10 años
- 10 a más años

1. Desde su perspectiva, ¿Cuál considera usted que es la finalidad de la aplicación del Trabajo remoto?

Dar conocimiento a través de los medios tecnológicos y a orientar a los padres y estudiantes como enseñar a nuestros estudiantes

2. Desde su punto de vista, ¿Qué factores ocasionan la sobrecarga laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas en el desarrollo de la aplicación del Trabajo Remoto?

Carga laboral, familiar, personales, las capacitaciones, etc

3. Desde su experiencia, ¿Considera usted que el gobierno peruano ha brindado las herramientas y la capacitación adecuadas a los docentes, para que puedan desarrollar las actividades del trabajo remoto?

Si, pero deberían brindar más apoyo a los docentes ya que la mayoría son maestros adultos

4. ¿Cuál cree usted que es el fundamento de la aplicación del trabajo remoto a raíz de la pandemia?

Que nuestros estudiantes continúen estudiando a través del trabajo remoto

5. ¿Cuál cree usted, que ha sido la mayor dificultad que tuvieron que superar los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, respecto al trabajo remoto?

La dificultad fue de trabajar con diversos instrumentos tecnológicos como las TICSLos padres no contaban con internet y a veces retiro de estudiantes

6. ¿De qué manera se vio afectada la carga laboral en los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, a raíz de la aplicación del trabajo remoto desde el inicio de la pandemia?

Estrés laboral por no conocer los instrumentos tecnológicos que se tenía que dar más de nuestro tiempo laborar para dar una enseñanza de calidad

7. Desde su experiencia, ¿Considera usted que los docentes de las Instituciones Educativas, estuvieron preparados para asumir el cambio y empezar a desarrollar las actividades del trabajo remoto?

No todas en general pero un porcentaje si

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

TRABAJO REMOTO DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA 2021

Este formulario esta destinado para maestros del nivel primario de las instituciones públicas, realizado con el fin de recopilar datos y evaluar la carga laboral de los docentes en base al trabajo remoto.

NOMBRE Y APELLIDO

LUCY ELITA TAFUR CENTENO

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE PRESTA SERVICIOS

IEI 878 NIÑO JESÚS DEL GRAN PODER

¿Qué cantidad de años viene ejerciendo la docencia?

1-5 años

5-10 años

10 a más años

1. Desde su perspectiva, ¿Cuál considera usted que es la finalidad de la aplicación del Trabajo remoto?

Desde mi perspectiva la finalidad de la aplicación del trabajo remoto es dar continuidad al servicio educativo

2. Desde su punto de vista, ¿Qué factores ocasionan la sobrecarga laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas en el desarrollo de la aplicación del Trabajo Remoto?

Desde mi punto de vista la sobrecarga laboral del trabajo remoto se ocasionan a una falta de organización y priorización de la enseñanza a distancia, muchos de los docentes no nos encontrábamos preparados para sumir este reto educativo.

3. Desde su experiencia, ¿Considera usted que el gobierno peruano ha brindado las herramientas y la capacitación adecuadas a los docentes, para que puedan desarrollar las actividades del trabajo remoto?

Desde mi experiencia el gobierno, no ha brindado una capacitación adecuada que pueda cubrir las necesidades y uso de herramientas tecnológicas que todo docente requiere en la actualidad en esta educación a distancia.

4. ¿Cuál cree usted que es el fundamento de la aplicación del trabajo remoto a raíz de la pandemia?

Creo que el fundamento es que los estudiantes no pierdan clases y puedan seguir aprendiendo desde casa.

5. ¿Cuál cree usted, que ha sido la mayor dificultad que tuvieron que superar los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, respecto al trabajo remoto?

La mayor dificultad que tuvimos que tuvimos que superar las docentes y el personal directivo, referente al trabajo remoto, fue en primer lugar la ubicación de todos nuestros estudiantes por los diferentes medios de comunicación y redes sociales, luego conocer, aprender e involucrarnos en el uso de las herramientas digitales para nuestras reuniones y también para poder comunicarnos con los padres de familia.

6. ¿De qué manera se vio afectada la carga laboral en los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, a raíz de la aplicación del trabajo remoto desde el inicio de la pandemia?

Se vio afectada, debido a las constantes reuniones, actualizar documentos de gestión, reestructurar planes de trabajo y capacitaciones, que nos tenían todo el día frente a una computadora y sin contar el tiempo que teníamos que planificar clases, enviar las clases, la retroalimentación de nuestros estudiantes.

7. Desde su experiencia, ¿Considera usted que los docentes de las Instituciones Educativas, estuvieron preparados para asumir el cambio y empezar a desarrollar las actividades del trabajo remoto?

Desde mi experiencia los docentes no estuvimos preparados para asumir este cambio, no se brindó al docente la capacitación de manera practica para la preparación que a meritaba este trabajo remoto.

TRABAJO REMOTO DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA 2021

Este formulario esta destinado para maestros del nivel primario de las instituciones públicas, realizado con el fin de recopilar datos y evaluar la carga laboral de los docentes en base al trabajo remoto.

NOMBRE Y APELLIDO

Magda Castillo R.

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE PRESTA SERVICIOS

I.E. 3058 VIRGEN DE FÁTIMA

¿Qué cantidad de años viene ejerciendo la docencia?

1-5 años

5-10 años

10 a más años

1. Desde su perspectiva, ¿Cuál considera usted que es la finalidad de la aplicación del Trabajo remoto?

Dar mejor servicio en el desarrollo del aprendizaje de mis estudiantes. El 3C

2. Desde su punto de vista, ¿Qué factores ocasionan la sobrecarga laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas en el desarrollo de la aplicación del Trabajo Remoto?

Tal vez no sea sobrecarga de trabajo sino el temor de no saber usar la tecnología adecuadamente.

3. Desde su experiencia, ¿Considera usted que el gobierno peruano ha brindado las herramientas y la capacitación adecuadas a los docentes, para que puedan desarrollar las actividades del trabajo remoto?

Sí, lo considero.

4. ¿Cuál cree usted que es el fundamento de la aplicación del trabajo remoto a raíz de la pandemia?

La seguridad y la salud en el trabajo. Las medidas de prevención y control deben ser prioritarias.

5. ¿Cuál cree usted, que ha sido la mayor dificultad que tuvieron que superar los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, respecto al trabajo remoto?

El manejo de las TICS.

6. ¿De qué manera se vio afectada la carga laboral en los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, a raíz de la aplicación del trabajo remoto desde el inicio de la pandemia?

Nuestra salud emocional. Porque muchos de nosotros, familiares y padres de familia pasábamos por momentos difíciles.

7. Desde su experiencia, ¿Considera usted que los docentes de las Instituciones Educativas, estuvieron preparados para asumir el cambio y empezar a desarrollar las actividades del trabajo remoto?

No estábamos preparados y es el caso de la mayoría.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

TRABAJO REMOTO DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA 2021

Este formulario esta destinado para maestros del nivel primario de las instituciones públicas, realizado con el fin de recopilar datos y evaluar la carga laboral de los docentes en base al trabajo remoto.

NOMBRE Y APELLIDO

Pedro conza merma

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE PRESTA SERVICIOS

3058 virgen de fatima.

¿Qué cantidad de años viene ejerciendo la docencia?

1-5 años

5-10 años

10 a más años

1. Desde su perspectiva, ¿Cuál considera usted que es la finalidad de la aplicación del Trabajo remoto?

No es bueno con el trabajo remoto por tanto descontento de los padres de familia.

2. Desde su punto de vista, ¿Qué factores ocasionan la sobrecarga laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas en el desarrollo de la aplicación del Trabajo Remoto?

3. Desde su experiencia, ¿Considera usted que el gobierno peruano ha brindado las herramientas y la capacitación adecuadas a los docentes, para que puedan desarrollar las actividades del trabajo remoto?

Si dando día a día con el trabajo para poder desarrollar mis actividades de todo los dias.

4. ¿Cuál cree usted que es el fundamento de la aplicación del trabajo remoto a raíz de la pandemia?

No es como debemos trabajar en presencial y los padres no estan de acuerdo con el trabajo remoto.

3/1/22 17:40

5. ¿Cuál cree usted, que ha sido la mayor dificultad que tuvieron que superar los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, respecto al trabajo remoto?

La mayor dificultad es comunicarse con cada uno de los niños y niñas.

6. ¿De qué manera se vio afectada la carga laboral en los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, a raíz de la aplicación del trabajo remoto desde el inicio de la pandemia?

La carga se vio en revisar las evidencias de cada uno de los niños y niñas.

7. Desde su experiencia, ¿Considera usted que los docentes de las Instituciones Educativas, estuvieron preparados para asumir el cambio y empezar a desarrollar las actividades del trabajo remoto?

Claro que si un poco dificultoso para poder conectarse y gracias tambien el apoya de aprendo en casa.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

TRABAJO REMOTO DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA 2021

Este formulario esta destinado para maestros del nivel primario de las instituciones públicas, realizado con el fin de recopilar datos y evaluar la carga laboral de los docentes en base al trabajo remoto.

NOMBRE Y APELLIDO

VIOLETA GIRALDO

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE PRESTA SERVICIOS

IE N° 3058 "VIRGEN DE FÁTIMA"

¿Qué cantidad de años viene ejerciendo la docencia?

1-5 años

5-10 años

10 a más años

1. Desde su perspectiva, ¿Cuál considera usted que es la finalidad de la aplicación del Trabajo remoto?

Prevenir el contagio del Covid-19

2. Desde su punto de vista, ¿Qué factores ocasionan la sobrecarga laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas en el desarrollo de la aplicación del Trabajo Remoto?

La conectividad y la entrega de documentos...

3. Desde su experiencia, ¿Considera usted que el gobierno peruano ha brindado las herramientas y la capacitación adecuadas a los docentes, para que puedan desarrollar las actividades del trabajo remoto?

No, no se tuvo capacitaciones ni un teléfono adecuado para recibir las evidencias, lo que me generó gasto.

3/1/22 17:43

4. ¿Cuál cree usted que es el fundamento de la aplicación del trabajo remoto a raíz de la pandemia?

Que los estudiantes continúen "aprendiendo"...no han tenido en cuenta a los de recursos económicos "bajos" y tuvieron mucha dificultad.

5. ¿Cuál cree usted, que ha sido la mayor dificultad que tuvieron que superar los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, respecto al trabajo remoto?

La condición económica por no contar con un teléfono móvil de alta gama y el internet ...y había que comprar.

6. ¿De qué manera se vio afectada la carga laboral en los docentes y el personal directivo de las instituciones educativas, a raíz de la aplicación del trabajo remoto desde el inicio de la pandemia?

El no saber utilizar, al principio, las herramientas tecnológicas.

7. Desde su experiencia, ¿Considera usted que los docentes de las Instituciones Educativas, estuvieron preparados para asumir el cambio y empezar a desarrollar las actividades del trabajo remoto?

No, tuve que aprender inscribiéndome en cursos y viendo tutoriales...aprendí lo necesario.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios