



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Medicina

Escuela Profesional de Tecnología Médica

Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Tecnología Médica en el área de Terapia Ocupacional

AUTOR

Jenny Maricely HERRERA FUSTAMANTE

ASESOR

Amelia del Rosario OLÓRTEGUI MONCADA

Lima, Perú

2021



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Herrera J. Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Tecnología Médica; 2021.

Hoja de metadatos complementarios

Código ORCID del autor	“_”
DNI o pasaporte del autor	72222305
Código ORCID del asesor	https://orcid.org/0000-0002-2465-6798
DNI o pasaporte del asesor	08659985
Grupo de investigación	“_”
Agencia financiadora	autofinanciado
Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación	Perú, Cajamarca, Chota, Chota, Institución Educativa Corazón de Jesús 231 Latitud: -6.5679396 Longitud: -78.6489976
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2020
Disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.10



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
 Universidad del Perú, Decana de América
Facultad de Medicina
Escuela Profesional de Tecnología Médica



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



Firmado digitalmente por
 FERNÁNDEZ GIUSTI VDA DE PELLA
 Alicia Jesus FAU 20148092282 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 12.03.2021 07:42:04 -05:00

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



Firmado digitalmente por SANDOVAL
 VEGAS Miguel Hernan FAU
 20148092282 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 11.03.2021 14:49:14 -05:00

Conforme a lo estipulado en el Art. 113 inciso C del Estatuto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (R.R. No. 03013-R-16) y Art. 45.2 de la Ley Universitaria 30220. El Jurado de Sustentación de Tesis nombrado por la Dirección de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, conformado por los siguientes docentes:

- Presidente: Mg. Deysi Díaz Ramos
- Miembros: Lic. Clara Luz Sertzen Fernández
 Mg. Yuly Magali Munive Cipriano
- Asesor(a): Lic. Amelia Del Rosario Olórtegui Moncada

Se reunieron en la ciudad de Lima, el día 09 de marzo del 2021, siendo las 15:00 horas, procediendo a evaluar la Sustentación de Tesis, titulado **“Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una Institución Educativa. Chota - Cajamarca 2020”**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Tecnología Médica en el Área de Terapia Ocupacional del Señor(ita):

JENNY MARICELY HERRERA FUSTAMANTE

Habiendo obtenido el calificativo de:

.....14.....
 (En números)

.....Catorce.....
 (En letras)

Que corresponde a la mención de:

Quedando conforme con lo antes expuesto, se disponen a firmar la presente Acta.

.....
 Presidente
 Mg. Deysi Díaz Ramos
 D.N.I: 41522569

.....
 Miembro
 Lic. Clara Luz Sertzen Fernández
 D.N.I: 06051330

.....
 Miembro
 Mg. Yuly Magali Munive Cipriano
 D.N.I: 41363501

.....
 Asesor(a) de Tesis
 Lic. Amelia Del Rosario Olórtegui Moncada
 D.N.I: 08659985

Datos de plataforma virtual institucional del acto de sustentación:

https: <https://medical-int.zoom.us/j/98993764982>

ID:

Grabación archivada en:

“Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la
emergencia sanitaria en una Institución Educativa. Chota-
Cajamarca 2020”

Autor: Bachiller, HERRERA FUSTAMANTE, JENNY MARICELY

Asesor: Lic. Amelia del Rosario Olórtegui Moncada

Docente nombrada. Auxiliar TP

DEDICATORIA

A mis motores, mi familia: Chavela, Luis y Lizet

A mis seres especiales en el cielo: mi padre, amigo y abuelo Santos, el profesor Riverita, mi abuela Celia y mi amiga Trini

A mis maestras: mi Srta. Elena, mi asesora Amelita

A mi tierra: Chota, Arequipa, El Verde y Chiclayo

A los docentes esforzados del país

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a Dios y mis creencias por: la salud, la paciencia, la inteligencia, el amor hacia mi vocación, mi familia y los entornos que me ha brindado a lo largo de mi vida

A mi madre y a mi padre por ser mis mejores amigos, mi compañía, mi apoyo, mis raíces y haberme forjado elegir caminar por este sendero, a mis hermanos y familiares todos.

A las instituciones que me guiaron y sus maestros, el inicial N°340, el 10526, el 10384, el Sagrado Corazón de Jesús y el Santa Rafaela María en Chota -Cajamarca y mi Universidad Nacional Mayor de San Marcos -Lima

A mis docentes de la carrera en especial a los que colaboraron conmigo en la realización de este estudio, asesora, revisores y jurado de sustentación.

A mis amistades en especial a los que fueron parte de esta etapa y apoyo durante la emergencia sanitaria, Liz Katherine, Karen, Jesse, Liz, Renato, Alberto, Francisco, Jaime y Gianfranco.

A mis confidentes a lo largo de mi vida universitaria y egresada.

A mis arrendatarias, sus casas y hogares que apoyaron mis pasos.

ÍNDICE

CAPÍTULO I:	11
INTRODUCCIÓN	11
1.1. Descripción de los antecedentes.....	12
1.2. Importancia de la investigación	19
1.3. Objetivos	21
1.3.1. Objetivo general:.....	21
1.3.2. Objetivos específicos:	21
1.4. Bases teóricas.....	22
1.4.1. Base teórica	22
1.4.2. Definición de términos.....	36
1.4.3. Formulación de la hipótesis	41
CAPÍTULO II:	43
MÉTODOS	43
2.1. Diseño metodológico	44
2.1.1. Tipo de investigación	44
2.1.2. Diseño de la investigación	44
2.1.3. Población.....	44
2.1.4. Muestra y muestreo	44
2.1.5. Variable.....	45
2.1.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
2.1.7. Procedimientos y análisis de datos.....	46
2.1.8. Consideraciones éticas	46
CAPÍTULO III:	49
RESULTADOS	49
CAPÍTULO IV:	62
DISCUSIÓN	62
CAPÍTULO V:	66
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66

5.1. Conclusiones	67
5.2. Recomendaciones.....	68
ANEXOS	76
Anexo 1. Consentimiento informado	77
anexo 2. Aprobación del proyecto de tesis.....	80
anexo 3. Ejecución del proyecto de tesis	81
anexo 4. Instrumento de evaluación.....	82
anexo 5. Operacionalización de variables	83

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas	50
Tabla 2. Tiempo de servicio	51
Tabla 3. Factores psicosociales/ambientales que apoyan sustancialmente el rol de los docentes de secundaria en su incorporación al trabajo remoto	52
Tabla 4. Factores psicosociales/ambientales que interfieren el rol de los docentes de secundaria en su incorporación al trabajo remoto	55
Tabla 5. Impacto Ocupacional por indicadores	57
Tabla 6. Impacto Ocupacional por dimensiones	59
Tabla 7. Impacto Ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria	60

RESUMEN

Introducción: En marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud categorizó de pandemia la infección SARS-COV2 que originó la enfermedad COVID-19, para afrontar este contexto en el Perú a nivel educativo se implementó el trabajo remoto.

Objetivos: Determinar el impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una Institución Educativa, Chota, Cajamarca 2020.

Metodología: Se realizó un estudio no experimental, descriptivo y transversal.

Técnicas e Instrumentos: Entrevista del Rol del Trabajador (Worker Role Interview/WRI) **Resultados:** Se entrevistó a 28 docentes, se encontró que el 75% de

los factores psicosociales/ambientales evaluados apoyaron sustancialmente la incorporación al trabajo remoto, el disfrute en el trabajo apoyó al 100% de profesores; del 25% de los factores psicosociales/ambientales que interfirieron la incorporación al trabajo remoto, el reconocimiento de expectativas en el trabajo interfirió fuertemente en el 86%; en un 71% el impacto ocupacional del trabajo remoto durante la emergencia

sanitaria fue más positivo que negativo. **Conclusiones:** El impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una Institución Educativa, Chota, Cajamarca 2020 fue más positivo que negativo para la mayoría.

Palabras clave: Impacto Ocupacional, Docentes, Educación, Trabajo, COVID-19

ABSTRACT

Introduction: In March 2020 the World Health Organization categorized as pandemic the SARS-COV2 infection that originated the COVID-19 disease, to face this context in Peru at an educational level, remote work was implemented. **Objectives:** Determine the occupational impact of remote work on teachers during the health emergency in an Educational Institution, Chota, Cajamarca 2020. **Methodology:** A non-experimental, descriptive and cross-sectional was study. **Techniques and Instruments:** Worker Role Interview/WRI. **Results:** 28 teachers were interviewed, it was found that 75% of the evaluated psychosocial / environmental factors substantially supported the incorporation of remote work, enjoyment at work supported 100% of teachers; 25% of the psychosocial / environmental factors that interfered with the incorporation to remote work, the recognition of expectations at work strongly interfered in 86%; 71% of the occupational impact of remote work during the health emergency was more positive than negative. **Conclusions:** The occupational impact of remote work on teachers during the health emergency in an Educational Institution, Chota, Cajamarca 2020 was more positive than negative for the majority. **Keywords: Occupational Impact, Teachers, Education, Work, COVID-19**

CAPÍTULO I:
INTRODUCCIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LOS ANTECEDENTES

Hodges Ch, Moore S, Lockee B, Trust T y Bond A. (2020) “La diferencia entre la enseñanza remota en emergencia y el aprendizaje en línea”; Estados Unidos, estudio analítico “cuyo objetivo fue evaluar la enseñanza remota en emergencia como medida durante la crisis por el COVID-19. Analizaron que a diferencia de las experiencias que son planificadas y diseñadas desde el principio para estar en línea, la enseñanza remota en emergencia es una entrega de instrucciones temporales de manera alternativa por las circunstancias de crisis, implica que todas las soluciones de enseñanza son remotas para la instrucción o educación que de otro modo se da presencial, las formas de evaluación y de enseñanza del aprendizaje en línea pueden ser no apropiadas para la enseñanza remota en emergencia” ⁽¹⁾

“Dentro de sus conclusiones refirieron que todos los involucrados en esta migración abrupta al aprendizaje en línea deben darse cuenta que estas crisis y desastres también crean interrupciones en la vida de los estudiantes, el personal y los profesores; todo este trabajo debe hacerse con el entendimiento de que el cambio a la enseñanza remota de emergencia probablemente no será la prioridad de todos los involucrados. Las actividades asincrónicas pueden ser más razonables que las sincrónicas, cuando termine la amenaza de COVID-19, las instituciones tendrán la oportunidad de evaluar qué tan bien pudieron implementar la enseñanza remota de emergencia para mantener la continuidad de la instrucción, resaltar las fortalezas e identificar las debilidades para estar mejor preparados para las necesidades futuras” ⁽¹⁾

Alvites C. (2019) “Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa”; Perú, “su investigación se centró en relacionar el estrés y los factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa, en una muestra no probabilística con n= 81 docentes de diferentes países, del nivel de educación básica y universitaria” ⁽²⁾

“Su diseño fue no experimental, correlacional, transversal de enfoque cuantitativo; usó la Escala Docente y Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico en la recolección de datos online, los que fueron procesados por un análisis inferencial a través de Kruskal-Wallis, los resultados que obtuvo indicaron que existía correlación

positiva significativa entre el estrés docente y los factores psicosociales ($p=0.000$). Concluyó que en la mayoría de docentes el nivel de estrés por ansiedad, depresión, creencias desadaptativas se correlacionan con los factores psicosociales”⁽²⁾

Vicente M, Gabari M. (2019) “Niveles de burnout en docentes de secundaria: un estudio descriptivo analítico”; España, “el objetivo del estudio fue medir e interpretar la vivencia de burnout en los docentes de educación secundaria, utilizaron un diseño transversal descriptivo. La muestra estuvo compuesta por el profesorado de Educación Secundaria de 24 Institutos de la provincia de Huesca pertenecientes a la red pública de enseñanza en el curso 2014/15, la participación voluntaria conformó una muestra aceptante de $n=167$ docentes (13,17%)”⁽³⁾

“Para la medida del burnout emplearon la adaptación al castellano del (MBI-GS) de Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau (2000), mediante encuesta online, los datos que recogieron los procesaron a través de un análisis estadístico descriptivo y análisis de contingencias con Chi Cuadrado de Pearson. Los resultados indicaron en conjunto bajos índices de burnout, solo el 1,20% presentó altos índices de burnout, con agotamiento y cinismo elevado y eficacia baja. Concluyeron que precisarían de estudios complementarios”⁽³⁾

Ramón C. (2018) “Estrés ocupacional y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria en Cajamarca”; Perú, “cuyo fin fue determinar la relación entre el nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral de los docentes de educación secundaria de San Marcos – Cajamarca. Su estudio fue descriptivo correlacional, de diseño no experimental y transversal”⁽⁴⁾

“La población fue de 420 docentes y la muestra de 110, aplicó las encuestas: Escala para el estrés docente y Escala de satisfacción laboral docente, en base a la escala de Likert, utilizó correlación de Pearson, encontró un alto nivel de estrés con un percentil de 90, pero a su vez estuvieron satisfechos laboralmente, se halló una correlación significativa entre las variables estudiadas, a mayor estrés menor satisfacción laboral; por tanto, concluyó que la satisfacción laboral de los docentes afecta su desempeño y es importante los niveles de satisfacción y estrés ocupacional”⁽⁴⁾

Muchica I. (2017) “Factores psicosociales y el nivel de engagement en el personal docente de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa – Puno”; Perú, “su objetivo de investigación fue establecer el grado de relación de los factores psicosociales y el nivel de “engagement” en el personal docente de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa - Puno, 2017; utilizó el diseño de estudio no experimental, de tipo transversal correlacional, el método de investigación fue cuantitativo, analizó los datos a través del coeficiente de correlación de Pearson” ⁽⁵⁾

“La muestra fue de 56 docentes quienes respondieron a dos instrumentos de evaluación: el cuestionario de Factores Psicosociales de Silva Gutiérrez,(2016) y el cuestionario UWES – Utrecht Engagement Scale de Schaufeli & Bakker (2003), cuya estadística descriptiva mediante coeficiente de Correlación de Pearson junto a técnicas de codificación, clasificación, registro, tabulación y ordenamiento indicó que existe un grado de relación negativa alta entre los factores de riesgo psicosociales y la dimensión absorción del engagement” ⁽⁵⁾

“Concluyó que a medida que los factores de riesgo psicosocial tengan un riesgo medio el nivel de engagement también será promedio, teniendo así un grado de relación negativa a un nivel alto, recomendó brindarle atención a los niveles de engagement del personal docente de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa – Puno” ⁽⁵⁾

Moreno L. (2017) “Análisis del síndrome de desgaste ocupacional en profesores de secundaria en Bucaramanga”; Colombia, “cuyo objetivo fue analizar la situación del síndrome de desgaste ocupacional en los docentes de educación secundaria en Bucaramanga y algunos factores relacionados, estudió la exigencia de la interacción constante de los profesores hacia sus alumnos para brindar su servicio, para lo que utilizó un cuestionario autodilucidado” ⁽⁶⁾

“Analizó descriptivamente los datos de 383 profesores, de ellos un 50% tuvo entre 10 a 31 años de experiencia, dentro de los resultados halló un nivel de desgaste del 50% de los profesores, como factores influyentes en el no desgaste de los docentes encontró que, sentirse capacitado científica y pedagógicamente para impartir los cursos que tiene a cargo representa una diferencia significativa, y la gran mayoría manifestaron sentirse con un alto grado de capacidad para ejercer la profesión docente” ⁽⁶⁾

“Así mismo de la población que estudió el 22.5 % tuvo un alto agotamiento emocional, un 26.9 % alto nivel de despersonalización y el 43.9 % con bajo nivel de realización profesional. El nivel de satisfacción, fue variable y obtuvo altas calificaciones en aspectos laborales como estabilidad, horario y relaciones entre compañeros. Concluyó que el grado de satisfacción de los profesores refleja que a mayor satisfacción menor desgaste, los que se autoevaluaron con alto grado de capacidad tanto académica como pedagógica para impartir los cursos que tienen a cargo presentó menos Síndrome de Desgaste Ocupacional” (6)

Galindo J y Badilla M. (2016) “Innovación docente a través de la metodología flipped classroom: percepción de docentes y estudiantes de educación secundaria”; Chile, “hicieron una investigación de enfoque cualitativo en un establecimiento educativo, el objetivo general fue conocer la percepción de los docentes y estudiantes de secundaria acerca del proceso de innovación docente a través de la clase invertida. Se utilizó un diseño de investigación bajo el modelo de Teoría Fundamentada” (7)

“Los resultados que obtuvieron dieron cuenta que la metodología fomenta la interacción del estudiante con las TIC como soporte y apoyo para la preparación de la clase, que genera diversos escenarios de aprendizaje que aumentan la motivación y las altas expectativas en los estudiantes y docentes que participaron de la experiencia” (7)

Mortis S, Valdés A, Angulo J, García R y Cuevas O. (2013) “Competencias digitales en docentes de educación secundaria”. Municipio de un Estado del Noroeste de México, “tuvieron por objetivo abordar la percepción de los docentes acerca de sus competencias digitales y la relación de esta con variables socio laborales, académicas y de acceso a las tecnologías. El muestreo fue no probabilístico, fueron seleccionados 194 maestros de 15 escuelas secundarias públicas de una ciudad del Norte de México, el instrumento fue respondido mediante una escala tipo Likert. Los datos recolectados los analizaron a través de un análisis de varianza de medidas repetidas, prueba Post Hoc con el método Bonferroni y un coeficiente de correlación de Spearman” (8)

Los resultados señalaron que “en los factores ‘Instrumentales’ y ‘Cognitivos’ los docentes se percibieron competentes digitales; mientras que, en lo relativo a lo ‘Didáctico- Metodológico’ lo hacen como no competentes; concluyeron que el desarrollo percibido de competencias digitales se relacionó de manera negativa con la

edad y de forma positiva con estudiar un posgrado, la cantidad de cursos recibidos y el acceso a las tecnologías; por lo cual, sugirieron reforzar las competencias didáctico-metodológicas de los docentes y que el desarrollo de competencias puede afectarse positivamente por la capacitación y el hecho de facilitar el acceso de los docentes a las tecnologías”⁽⁸⁾

En el mundo entero estamos en una crisis de salud relacionado con un virus contagioso y peligroso, el Coronavirus SARS-COV 2, que genera la enfermedad COVID-19, “los coronavirus son una extensa familia de virus que en los humanos causan infecciones respiratorias como el resfriado común hasta el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS)”⁽⁹⁾, los datos estadísticos mundiales según la Universidad de Hopkins para el 26 de julio arrojan que “17 265 854 seres humanos han sido contagiados, de los cuales 673 266 han fallecido, en América Latina las cifras son de 4 725 308 contagios y 194 578 muertes”⁽¹⁰⁾ y en Perú, “las estadísticas del Ministerio de Salud (MINSA) nos indican que para el 29 de julio hay 400 683 casos y 18 816 muertos”⁽¹¹⁾

Actualmente “el COVID-19 es una pandemia porque se ha extendido en todo el mundo”⁽⁹⁾, en el Perú en marzo de 2020, “debido a la existencia de riesgo elevado de acuerdo a la “Ley 26842, Ley General de Salud” y otros marcos legales, el Consejo de Ministros decretó la Declaratoria de Emergencia Sanitaria”⁽¹²⁾; motivo por el que se suspendió el inicio escolar y el Ministerio de Educación (MINEDU) ha ido publicando normativas; entre ellas, la Norma Técnica (NT) sobre “Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos frente al brote del COVID-19”⁽¹³⁾, pues la educación es un servicio indispensable y universal.⁽¹⁴⁾

La “Ley de Reforma Magisterial, Ley 29944”⁽¹⁵⁾, nomina como lo mismo al “docente” y al “profesor”; la docencia en el aula, según la Carrera Pública Magisterial en Perú, está comprendida en una de las áreas de desempeño laboral, el área de gestión pedagógica⁽¹⁵⁾, los encargados de esta área realizaban: la explicación de los temas, la adecuación de las clases de acuerdo al desempeño del aula, la escucha y orientación activa, la evaluación cualitativa y cuantitativa, la monitorización mediante exámenes, actividades y tareas, basaban su enseñanza en un modelo conductista.⁽¹⁶⁾

La jornada laboral en la educación básica regular pública se ha caracterizado por ser presencial con los estudiantes, colegas y los padres; los estudiantes necesariamente requerían el apoyo del docente, porque el involucramiento familiar y el interés por aprender era bajo; en el nivel secundario el servicio educativo era de lunes a viernes, con una “jornada laboral del docente de 33 horas pedagógicas por semana, cuya hora pedagógica es de 45 minutos cronológicos”⁽¹⁵⁾, su carga horaria solo se incrementaba por unas horas en casa para revisiones y elaboración de clases.

El trabajo remoto es una medida excepcional y temporal⁽¹⁷⁾; sin embargo, las disposiciones del MINSA⁽¹⁸⁾ y la Resolución Ministerial N° 00184-2020-MINEDU resolvió que se mantendrá según el avance de la emergencia sanitaria⁽¹⁹⁾, por eso los profesores han tenido la necesidad de migrar al trabajo remoto (clases no presenciales), para adaptarse al contexto y a través de cualquier tipo de estrategia poder cumplir con la enseñanza, una estrategia es “Aprendo en casa”⁽¹³⁾, que sirve como guía para el docente y el escolar, exigiendo al docente generar nuevas herramientas e ir a la vanguardia de la lógica digital, adecuarse constantemente a las tecnologías y al aprendizaje.⁽²⁰⁾

El trabajo remoto de los profesores en la emergencia sanitaria COVID-19 implica: “conocer a los estudiantes y sus familias, lo que necesitan y quieren, lo que poseen y pueden contribuir a experiencias de aprendizaje continuo, aprender a enseñar a los estudiantes a distancia” y ser pacientes por las circunstancias. Igualmente, promover la unidad, recibir los aportes de los alumnos, identificar las dificultades, reflexionar de la práctica, sobrellevar la tecnología: operar los equipos de videoconferencia, las conexiones, sonido; compartir presentaciones, imágenes, videos y otros recursos, le corresponde al docente estar familiarizado con tales innovaciones pues la enseñanza de la clase se da a través de ellas.^(21,22)

Los profesores son agentes principales en el proceso educativo^(14,15), y ahora también los responsables de la plena participación de los educandos en sus entornos individuales; es decir, el estudiante ligado a sus aspectos emocionales, socioeconómicos y de género, que el docente debe abordar para estructurar el seguimiento, planificar actividades de amplio alcance, manejar los distintos ritmos de aprendizaje, establecer las normas de convivencia, usar las múltiples plataformas

tecnológicas (el éxito de la enseñanza remota depende de estas, en especial, la conexión a internet) ⁽²²⁾, además comunicarse de acuerdo a la cultura e idiosincrasia y emplear técnicas para el aprendizaje independiente centrado en el alumno. ⁽²¹⁾

En la educación secundaria hay varias áreas, algunas más difíciles de adaptar al sistema no presencial ⁽²³⁾; en el Perú, al interior del país, las realidades de los estudiantes son múltiples, para ser monitoreados o acceder a algunos cursos deben disponer de un artefacto electrónico en casa, incluso mecanismos como la radio o separatas resultan poco útiles para alumnado en hogares dónde la dinámica diaria ha cambiado, adolescentes que han comenzado a generar ingresos o han retornado a zonas rurales; entre otras condiciones que obligan una atención personalizada para un aproximado de 100 a más de 300 educandos por docente. ⁽¹⁴⁾

Whyte y Gijsen (2016) refirieron que la carga es más pesada en un profesor que realiza clases no regulares porque tiene que superar retos provenientes de la distancia y de las plataformas digitales como tal, ⁽²²⁾ posiblemente si la educación remota no era fácil antes de la pandemia, tampoco lo será en la emergencia sanitaria y puedan impactar más al profesorado, pues las nuevas estructuras tienden a ser complejas, no solo en relación al conocimiento sino a las prácticas, las creencias de las familias y las comunidades⁽²⁴⁾; adicionalmente los factores psicosociales/ambientales: la mala adaptación, el poco apoyo, la falta de autonomía, competencia y conexión afectiva, la sobrecarga laboral y los escasos recursos; ya eran factores de desgaste ocupacional que afectaban la salud de los profesores en la enseñanza no remota. ^(20,25)

Han ocasionado brechas y tensiones para el profesorado el ejercer la docencia en la emergencia sanitaria por el COVID-19: la disponibilidad de la conectividad, el tiempo de preparación para uso de las tecnologías, los soportes en la continuidad del aprendizaje, las exigencias y expectativas acerca de su desempeño docente; ha sido desafío para el profesorado, aprender, actuar, resolver, diseñar, flexibilizar su enseñanza y la formación; haciendo que, esto se adquiriera en el camino, el operar en la virtualidad, las tecnologías y su labor en sí ^(23,3). Dicho rol docente en el trabajo remoto produce un impacto ocupacional, pues cumplen una serie de quehaceres para llegar a los estudiantes con el servicio educativo en un contexto determinado. ⁽²⁶⁾

Los docentes no estaban capacitados para sostener la enseñanza de otro modo que no sea presencial, las áreas no estaban adaptadas, las tecnologías en el servicio educativo eran poco usuales, ahora la carga horaria es de lunes a domingo, la comunicación ha llegado a ser en horas inopinadas o dejando de hacer actividades de casa, tanto con los padres, los colegas y los cuerpos directivos, existe poco apoyo de los padres, por el pobre nivel educativo o las ocupaciones que tienen que cumplir, los docentes han tenido que aprender autodidácticamente o mediante capacitaciones de último momento, mientras se conectan para enseñar a sus educandos hasta por llamada o mensaje de texto.

Todo esto genera alteraciones en la rutina diaria del docente de secundaria; como, más horas de labor para redirigir e interpretar el tema a tratar y desarrollarlo como complemento de la clase recibida por computadora, televisión o radio, sumado a los alumnos que se han trasladado de centros educativos particulares, los adolescentes que sin el “acompañamiento” son poco colaboradores, el agotamiento y frustración tanto de los profesores y los alumnos, ante la incertidumbre y el cambio constante de las normativas de la Dirección Regional de Educación (DRE) y el MINEDU, nos lleva a cuestionarnos, ¿cuál es el impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una Institución Educativa, Chota-Cajamarca 2020?

1.2. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación realizada es una contribución a la población involucrada y a la ciencia, en especial a la profesión de Terapia Ocupacional, pues la “Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial y su reglamento establece como uno de los derechos de los docentes las condiciones laborales que promuevan su bienestar”⁽¹⁵⁾, y a su vez la Terapia Ocupacional se centra en “promover la salud y el bienestar a través de la ocupación”⁽²⁷⁾ apoyándose de modelos como el Modelo de Ocupación Humana (MOHO) que “promueve la participación ocupacional con todo tipo de población”⁽²⁶⁾; por eso, es necesario determinar si el trabajo remoto en la emergencia sanitaria está apoyando o interfiriendo en el rol del docente, para garantizar la eficiencia en el

ejercicio de la labor y un buen proceso de enseñanza – aprendizaje que permita que la docencia sea óptima y significativa. ⁽¹⁵⁾

De las Heras (2015) “El enfoque ocupacional de promoción de la salud para el bienestar es la definición de la Terapia ocupacional en la promoción en salud, los aspectos centrales que hacen al MOHO propio de promover la salud son, entre otros, el centrarse en la persona o colectivos como agentes activos de cambio, el contar con procesos de intervención y de evaluación para facilitar el desarrollo de los potenciales, el sentido de eficacia, de placer y significado; la prioridad dada a la interacción de la persona con sus contextos relevantes y su compatibilidad con otros enfoques de la disciplina e interdisciplinarios”⁽²⁶⁾

Así mismo, el Perú es un Estado miembro de las Naciones Unidas, que aprobó en 2015 “los Objetivos de Desarrollo Sostenible, estos constituyen un llamamiento universal a la acción” ⁽²⁸⁾, ante esto no visualizar o no investigar las consecuencias de la situación actual puede ser perjudicial para la salud y el bienestar de los docentes, así como para los que reciben sus servicios, que son los estudiantes y sus familias. Cabe resaltar que los Objetivos de Desarrollo Sostenible implicados en la realización de este estudio, son el 3, 4, 8 y 9, relacionados con la promoción de la Salud y Bienestar, el acceso a Educación de Calidad, el Trabajo decente y crecimiento económico y, el fomentar la innovación respectivamente. ⁽²⁸⁾

La enseñanza remota o el trabajo remoto de los docentes “solo se puede lograr a través de iniciativas de capacitación sistemática en línea con los marcos de políticas que deben cubrir tanto los aspectos tecnológicos como pedagógicos” ⁽²³⁾; he allí, que se valorará el impacto de la incorporación al trabajo remoto en los profesores teniendo en cuenta el cambio en su jornada laboral, la forma de llevarlo a cabo y sobretodo en un contexto atípico y circunstancial, desprendido de la pandemia COVID-19 cuyas consecuencias se dan en distintos aspectos de la vida.

De las Heras (2015) indica que es importante saber el efecto de esta nueva forma de trabajo, primera vez utilizada en la Educación Básica Regular Pública, sin experiencia y entrenamiento previo, ya que para los profesores estos “cambios catastróficos representan la necesidad de reinventar sus vidas ocupacionales”⁽²⁶⁾, evaluarlos sumará al “proceso de facilitación del desarrollo o reafirmación de la participación

ocupacional significativa con el objetivo de incrementar su experiencia de sentido, bienestar y calidad de vida”⁽²⁶⁾ y así prevenir afecciones a la salud de los docentes. Además ejecutar la presente investigación aportará a la data para futuros estudios en la misma población, ser referente en trabajos relacionados al sistema laboral y educativo, como los terapeutas ocupacionales que ejercen la carrera y la docencia universitaria en conjunto y también han migrado al trabajo remoto y, antecedente sobre la flexibilidad de la profesión en diversos contextos (no presenciales, de emergencia, distintos grupos humanos), entre otras.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL:

Determinar el impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una Institución Educativa, Chota, Cajamarca 2020.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar los factores psicosociales/ambientales que apoyan el rol de los docentes de secundaria en su incorporación al trabajo remoto durante la emergencia sanitaria.
- Identificar los factores psicosociales/ambientales que interfieren el rol de los docentes de secundaria en su incorporación al trabajo remoto durante la emergencia sanitaria.
- Determinar si los factores psicosociales/ambientales identificados apoyan o interfieren mayoritariamente el rol de los docentes de secundaria en su incorporación al trabajo remoto durante la emergencia sanitaria.

1.4. BASES TEÓRICAS

1.4.1. BASE TEÓRICA

Historia de la pandemia COVID-19 y la respuesta del servicio educativo peruano

“La epidemia de COVID-19 fue declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una emergencia de salud pública de preocupación internacional el 30 de enero de 2020”⁽²⁹⁾, luego de que la epidemia se extendiera por el mundo y ya se había elevado el número de afectados, aproximadamente “unos 118.000 casos en 114 países y 4291 fallecidos”⁽²⁹⁾, el 11 de marzo se la calificó como pandemia.⁽²⁹⁾

La OMS en el documento “Actualización de la estrategia frente a la COVID-19”, publicado el 14 de abril del presente año, refirió que “al 13 de abril estaban contagiados más de 1,7 millones de personas y casi 85 mil habían perdido sus vidas”; dicha “propagación mundial del virus, ha desbordado los sistemas sanitarios y ha provocado una amplia perturbación social y económica”⁽³⁰⁾

“La COVID-19 es una nueva enfermedad, se propaga rápidamente y los brotes pueden crecer a un ritmo exponencial; la tasa de letalidad bruta varía sustancialmente por país”⁽³¹⁾, la morbimortalidad es muy alta, por ello para frenar el contagio se ha optado por disminuir al máximo el contacto entre personas, se ha implementado medidas de distanciamiento físico y se ha restringido la movilización, aunque el virus es nuevo y las disposiciones tienen que ser contextualizadas.⁽³²⁾

En el Perú, el mismo día que la OMS caracterizó como pandemia al COVID-19, el MINSA mediante “Decreto Supremo (DS) 008-2020-SA declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa días calendario y dictó medidas de prevención y control del COVID-19”⁽³²⁾, entre las cuales el MINEDU como rector de los servicios educativos públicos y privados obligó a todos los niveles suspender y postergar sus actividades.⁽³²⁾

El 15 de marzo se aprobó por “DS 044-2020-PCM el aislamiento social obligatorio (cuarentena) por 15 días calendario”, su prórroga originó el Decreto de Urgencia 026-2020, en este se incluyó: disposiciones para el trabajo remoto^(15,33,34), se autorizó al MINEDU a prestar servicios educativos no presenciales sujetos a fiscalización,⁽¹³⁾

además por medio de la “Resolución Viceministerial 088-2020 del 2 de abril de 2020 se decretó la NT para el trabajo remoto de los profesores; el ámbito de aplicación de la norma abarca a las DRE, las Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), las Instituciones Educativas (IE) y programas educativos de educación básica y técnico productivas públicas”⁽¹³⁾

Trabajo remoto de los profesores de educación secundaria durante la emergencia sanitaria COVID-19

“La pandemia COVID-19 a principios de marzo ocasionó la interrupción de la educación de 850 millones de estudiantes en el mundo, una cifra sin precedentes, por ello la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, informó que está brindando apoyo inmediato a los Gobiernos, con medidas como la educación inclusiva a distancia” ⁽³¹⁾. A su vez, el Observatorio de la Organización Internacional de Trabajo en su tercera edición del documento El COVID-19 y el mundo del Trabajo incluye en el pilar 3, del Marco de Políticas la protección a los trabajadores en el lugar de trabajo, recomendar la adaptación de las modalidades del trabajo. ⁽³⁵⁾

El trabajo, es un “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”⁽³⁶⁾; una de las adaptaciones del trabajo en la emergencia sanitaria ha sido el trabajo remoto, que básicamente se sustenta en la tecnología; por ejemplo, en China los teléfonos inteligentes fueron esenciales porque poseían un sistema de interconexión sólido antes de la crisis con un 98.6 % de su población como usuarios de internet móvil; ⁽³¹⁾ en cambio, Latinoamérica y El Caribe tienen una tasa menor de digitalización, siendo esto uno de los grandes retos para la implementación de esta modalidad de trabajo en la educación durante la pandemia del COVID-19. ⁽³⁷⁾

El Ministerio de Trabajo en el Perú denomina al trabajo remoto en Emergencia COVID-19 como, la prestación de servicios desde casa o donde se encuentra haciendo su cuarentena el trabajador; vale decir, que el teletrabajo puede ser parte de esta

modalidad de trabajo pues ese se lleva a cabo en la digitalización; mientras que, el trabajo remoto agrupa a más formas en las que se puede ofrecer el servicio mientras sea posible la no presencia física ^(18,38). El servicio educativo de forma remota y a distancia posibilita el encuentro entre estudiantes y docentes, materiales en texto y audiovisuales; pero, en Latinoamérica no era usual en secundaria ⁽²⁵⁾, “en Perú es el tercer nivel de la Educación Básica, dura cinco años y tiene en cuenta las características, necesidades y derechos de los púberes y adolescentes”. ⁽¹⁴⁾

Es preciso considerar que, no es lo mismo lo remoto en la normalidad que en emergencia sanitaria, que en educación puede haber coincidencias, diferencias y definiciones de nominaciones que a veces se emplean para aludir a la enseñanza remota, pero que no significan el mismo servicio; como, la educación a distancia, la educación en línea, la educación virtual; pues son modalidades no presenciales del proceso enseñanza- aprendizaje cada una con características particulares de organización, ambiente y contexto, que se pueden incluir en el trabajo remoto.

La educación a distancia permite que el proceso de enseñanza- aprendizaje se pueda llevar a cabo sin importar el tiempo, el espacio o las ocupaciones de los estudiantes a través de la tecnología, en la que el docente es un mediador pedagógico, sustentado en el autoaprendizaje; es decir, se da de acuerdo a las metas, experiencias y necesidades propias del alumno, la interactividad entre docente y estudiante deja de ser frente a frente y se hace utilizando internet, chats, videoconferencias u otros en tiempo real o no. ⁽³⁹⁾

En la educación a distancia no se coincide en el mismo espacio o ambiente, mayormente no es en tiempo real, para un curso puede haber más de un docente, la responsabilidad de la enseñanza- aprendizaje no solo es del profesor, se enfatiza en el rol del alumno, los grupos de educandos puede ser mayor a los de la educación presencial, el estudiantado puede ser diverso, estar ubicado hasta en diferentes países, se depende de la tecnología, los materiales educativos son la fuente de información, los ambientes de aprendizaje suelen ser los lugares con conectividad como las casas, centros de cómputo, la interacción no es inmediata, los alumnos tienen el control sobre sus materiales, clases y temas. ⁽³⁹⁾

En tanto en la educación en línea o e-learning las clases y el aprendizaje se dan en cualquier lugar y momento, el acceso e interacción es través del internet, las condiciones de los estudiantes son similares en cuanto a nivel educativo, es no presencial, se adecúa al educando, usa el internet para hacer llegar un amplio rango de saberes y su intercambio, es una forma de enseñanza a distancia, el profesor cumple su labor tradicional pero apoyado de medios textuales, audiovisuales o internet; ⁽³⁹⁾ las crisis significan un “cambio profundo y de consecuencias importantes en un proceso o una situación, o en la manera en que estos son apreciados”⁽⁴⁰⁾ “en la crisis del COVID-19 la educación en línea tiene una serie de ventajas, entre otras, que permite a los educadores y estudiantes continuar enseñando y aprendiendo desde cualquier lugar sin interrupción” ⁽⁴¹⁾

En cambio; “la enseñanza remota es un poderoso habilitador de aprendizaje que puede ayudar a superar las desigualdades en educación, al proporcionar acceso a maestros que de lo contrario no sería posible, para ello se adapta la pedagogía, no solo usa la tecnología, pero su éxito depende de la conexión a internet, sin el trabajo remoto no tendría lugar el servicio educativo de otro modo”⁽²²⁾, en esta modalidad es importante el trabajo en equipo para lograr mejores resultados, el lenguaje corporal, el uso de la voz o la comunicación idónea y es imprescindible la capacitación del profesorado para el empleo efectivo de la tecnología, la presentación ante una pantalla o hacer que el alumnado se comprometa con esa forma de aprendizaje. ⁽²²⁾

El trabajo remoto, digital y “el teletrabajo rompe el contacto físico del trabajador con su lugar de trabajo, con sus demás compañeros de trabajo, ya que su contacto con la empresa, es a la distancia, a través del terminal de su ordenador, también se da el reemplazo de las reuniones y desplazamientos físicos por las reuniones virtuales a través de conferencias telefónicas o video conferencias, las actividades se concretan en el ciberespacio por sistemas de comunicación y van desarrollando un proyecto común de trabajo, caracterizado por cierta autonomía laboral, colaboración de datos y conocimientos, interdependencia, y por una valoración de su trabajo en función de los resultados producidos” ⁽³⁸⁾

Adoptar el trabajo remoto en la emergencia sanitaria por el COVID-19 hace que “las tareas pasen a formar parte del contexto social y reflejen la salud de las relaciones en

el ámbito académico, la retroalimentación en actividades de aprendizaje se convierte en parte de la comunicación entre maestros, estudiantes y familias; en tiempos de grandes desafíos, la calificación es secundaria, con flexibilidad de acceso, oportunidades, expectativas y esfuerzo en todos los ámbitos: de maestros, escuelas y estudiantes, familias”⁽²⁴⁾

“Los profesores pueden incitar a los estudiantes y a las familias a participar en tareas fuera de línea y luego compartir sus experiencias en línea”⁽²⁴⁾; por tanto, la vida cotidiana se ajusta a las tareas recíprocamente, “pueden aprovechar el nuevo contexto educativo combinado, hogar y escuela, para crear oportunidades de compartir entre estudiantes y entornos, desarrollar nuevos criterios de estructuras de conocimiento que sean más significativas y relevantes para los estudiantes, sus familias y sus comunidades”⁽²⁴⁾

El docente en el trabajo remoto “fortalece la cultura”⁽²⁴⁾, en la pandemia del COVID-19 la educación responde a la vida y experiencia individual y colectiva de los estudiantes, así mismo es trascendental la enseñanza remota sensible, cultural y sustentable, para valorar mental y físicamente al alumnado y guiar proactivamente por medio de una diversidad de recursos, entre ellos: la telefonía, la videoconferencia, las clases en línea, los textos, los libros, los cuentos, otros, que pueden ser material físico o digital.⁽²¹⁾

En la educación remota “se reconsidera al profesor, las familias, vecinos y miembros de la comunidad comparten sus experiencias, se vinculan a las escuelas, el aprendizaje ocurre fuera de la tecnología y también en la comunidad, a través de interacciones continuas entre pares y a través de cosas que se encuentran en ambientes naturales de la vida del estudiante. Los recursos se concentran no en adelantar a algunos estudiantes sino en hacer que los más vulnerables accedan y sean apoyados, asegurándose de que se satisfagan las necesidades básicas de todos los estudiantes y sus familias”⁽²¹⁾

Las IE y su equipo directivo han seleccionado los medios y los mecanismos para llegar con la educación por medio del trabajo remoto a sus estudiantes, la jornada laboral sigue siendo la misma que tenían definida hasta antes de la “emergencia sanitaria”; sin embargo, se ajustan a las necesidades de los educandos y a la coordinación con los responsables de estos. La remuneración se mantiene de acuerdo a las normativas

vigentes, así como la supervisión a distancia; el MINEDU autoriza el uso de las redes sociales para el seguimiento, supervisión y monitoreo de labores, las UGEL recopilan los informes acerca de la labor docente mediante la modalidad que estas establezcan.
(13)

La NT del MINEDU, refiere que “por el brote del COVID-19 los deberes de los profesores y directivos se siguen rigiendo de acuerdo a la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, sumados por el cumplimiento de las normas que se emitan, el distanciamiento social, uso adecuado de equipos, participación en las formaciones virtuales, brindar apoyo pedagógico, emocional, académico y tecnológico a los estudiantes, según corresponda el nivel, el modo, las condiciones territoriales y de aislamiento, recibir acompañamiento pedagógico”,⁽¹³⁾ todo lo anterior dentro de la estrategia de “Aprendo en casa” y según la malla curricular vigente.

La NT del MINEDU plantea en primera instancia las estrategias de comunicación entre profesores y de estos con sus estudiantes y padres de familia; orienta a los docentes de manera general los escenarios sin y con conectividad, la posibilidad de manejar horarios y de no atender a toda hora o momento, de la misma manera los profesores conocen la estrategia “Aprendo en casa”, que ofrece un conjunto de experiencias de aprendizaje, materiales y recursos educativos, para favorecer los aprendizajes en los estudiantes a nivel nacional en formato digital, de televisión y radio”⁽¹³⁾

En el Perú, en la enseñanza remota los profesores tienen que conocer a sus estudiantes y sus contextos, informarse acerca de la situación social, educativa, las características y demandas de ellos junto a sus familias, coordinar el apoyo a los estudiantes para no recargarlos de tareas, intercambiar las necesidades de docencia, revisar y familiarizarse con las guías de las plataformas de radio, televisión y digital, hacer y recopilar cada producto que resulte de las actividades formativas, más no calificar, solo monitorizar.⁽¹³⁾

Los roles son “estatus socialmente definidos, pudiendo ser personalizados y en conjunto siguiendo propias actitudes y acciones”⁽⁴²⁾, el rol del docente en la emergencia sanitaria COVID-19 ha cambiado en relación al que ejercía antes de la pandemia, el profesor es la “persona que enseña una ciencia o arte, es agente fundamental del proceso educativo y es un profesional de la educación, con título de

profesor o licenciado en educación, presta un servicio público esencial, coadyuva con la familia, la comunidad y el Estado, a la formación integral del educando”^(14,15,40), ahora tal como lo hace explícito el MINEDU “se reorganiza y adapta, se dirige básicamente al aspecto ciudadano y personal del escolar, suma en el bienestar y beneficia aprendizajes a partir de las transiciones de actualidad, el análisis de las afectaciones en la vida de los estudiantes y del juicio de las posibles soluciones”⁽⁴³⁾

Del mismo modo, los profesores en la labor remota se encargan de la planificación de las actividades de aprendizaje complementarias, contextualizan, garantizan la comprensión, adecuan según la competencia y saberes de los estudiantes, enfatizan en el análisis, mejoran algunas prácticas, reflexionan aspectos o ensamblan con otros saberes, retroalimentan y emplean la evidencia para la evaluación del progreso de los alumnos, los docentes y directivos.⁽⁴³⁾

Los procedimientos a seguir durante la emergencia sanitaria COVID-19 en el Perú a nivel educativo los comanda el MINEDU, se adhiere la DRE Cajamarca, la UGEL Chota y por consecuencia la IE Sagrado Corazón de Jesús (SCJ) y sus docentes, el servicio educativo que proporcionan los profesores es diferente al regular, las disposiciones están sujetas al cambio continuo, dando lugar a su recuperación en el próximo año de carácter presencial, previo reajuste.⁽⁴³⁾

Para el mes de abril de 2020 la región Cajamarca reportó a nivel educativo: distintas coordinaciones con autoridades locales en aras de la incorporación del programa “Aprendo en casa”; grabación de contenidos para su distribución en zonas apartadas; comenzó el desarrollo de un medio virtual de soporte para todo el año, de fácil acceso a lo largo del departamento; difusión de las normativas, previsión de personal, atención a las directrices de traslados de estudiantes y pedido de recursos de limpieza.⁽⁴⁴⁾

Diversas son las dificultades para llevar a cabo el trabajo remoto en la enseñanza; entre ellas: escasas plataformas virtuales, poca conectividad y mínimas habilidades de partes de los profesores y estudiantes para esta forma de servicio educativo en Latinoamérica,⁽³⁷⁾ similar es el contexto peruano, las especificaciones han sido generales y altamente variables, han generado inquietudes, algunas resueltas y otras por resolver.

La emergencia afecta a la comunidad educativa en distintos aspectos más allá del compromiso educativo, si bien Hodges et al (2020) definen a la enseñanza remota como una respuesta de soporte rápida acerca de la educación; esos servicios educativos que se han transformado obligatoriamente estaban determinados a ser presenciales ⁽¹⁾, por consiguiente la falta de inmediatez y la comprensión acerca del trabajo remoto en la docencia puede ser una gran interferencia, así como los materiales necesarios para la virtualidad y su uso.

Impacto Ocupacional: Factores Psicosociales/Ambientales en el rol de los profesores de secundaria durante la emergencia COVID-19

De las Heras (2015) “El MOHO conceptúa al ser humano como un sistema dinámico en el que destaca tres componentes o factores personales ocupacionales: la volición, conjunto de pensamientos y sentimientos acerca de sí mismo; la habituación, organización interna que dispone a la persona a mostrar patrones de comportamiento frente a situaciones ambientales conocidas; y la capacidad de desempeño, compleja dinámica y relación que resulta en capacidades básicas del cuerpo y la mente y en la percepción única de estos; que en interacción con los factores ambientales (cuarto componente) constituyen parte de un todo” ⁽²⁶⁾

De las Heras (2015) “El MOHO concibe la ocupación humana como un amplio rango del hacer que ocurre en el contexto del tiempo, del espacio, la sociedad y la cultura, estos contextos físicos, sociales y culturales se considera parte de la ocupación humana en cuanto ofrecen condiciones que otorgan oportunidad y demandas particulares que en conjunto con los factores personales del hacer explican la participación única de cada persona o colectivo en las actividades diarias y sus pensamientos y sentimientos relacionados”. ⁽²⁶⁾ “No categoriza las ocupaciones, sino que considera que la persona o colectivos particulares son los que otorgan el sentido a la ocupación según sus experiencias históricas impregnadas de significado cultural y social” ⁽²⁶⁾

Entonces el impacto ocupacional es el resultado de la interrelación de los factores ambientales y personales con la ocupación a realizar ⁽²⁶⁾; cabe mencionar que los factores ambientales son físicos y sociales, condiciones del ambiente como los objetos,

espacios físicos, grupos sociales, tareas y eventos con los cuales las personas interactúan dentro o fuera de la situación de trabajo; mientras que, los factores personales son los aspectos propios de la persona que influyen en el hacer, son: la volición, la habituación y la capacidad de desempeño. ⁽²⁶⁾ En este caso se investigó el trabajo remoto y el rol de los profesores de secundaria durante la emergencia COVID-19, dicho cambio en la accesibilidad, disposición, organización de espacios, formas ocupacionales y objetos apoyaron o interfirieron en los docentes en su desempeño laboral que a su vez repercutió en sus vidas.

Las investigaciones principalmente muestran el burnout y su asociación a factores psicosociales como el estrés, “sentimiento de tensión física y emocional que puede dañar la salud” ⁽⁴⁵⁾, refieren que el profesorado de secundaria y su rol básico en la enseñanza, involucra estructurar temas, presentarlos, controlar la metodología, entre otros; que a lo inmediato o largo plazo impactan en el docente. ⁽³⁾ De manera general los factores externos e internos van a estar relacionados con las experiencias previas en la formación profesional, en los estudios de grado y posteriores, así como, los ambientes en los cuales realizan su labor y la percepción propia de tales contextos. ⁽¹⁵⁾

El ambiente son “los objetos, personas y eventos con los cuales la persona interactúa en una rutina normal todos los días” ⁽⁴⁶⁾, resulta ser trascendental para un docente un ambiente positivo para sí mismo y sus alumnos porque genera un buen proceso de enseñanza - aprendizaje, es propicio aquel entorno que cuente con la colaboración de los padres de familia, estudiantes, colegas y directivos; caso contrario, sucede en un ambiente negativo ⁽¹⁵⁾ en el cual existen factores de estrés, que abarcan sensaciones y experiencias que afectan la salud, el aprovechamiento y la complacencia por trabajar. ^(20,46)

“Los factores psicosociales como, las condiciones, las tareas designadas, el tiempo, la responsabilidad, la satisfacción y organización en el trabajo, así como las capacidades del trabajador, las necesidades y la situación personal fuera del trabajo siempre han repercutido en el desempeño laboral de los docentes,” ⁽²⁰⁾ tales factores facilitan la actividad, la calidad de vida, el desarrollo personal o perjudican la salud y crean malestar laboral. ^(20,47)

En Europa se ha encontrado que la falta de interés y escasa motivación de los alumnos junto a la falta de colaboración, mínimo apoyo de las familias y el escaso reconocimiento de los padres son las principales fuentes de estrés que repercuten en la salud de los profesores. Además se ha identificado que “la sobrecarga, los cambios frecuentes en la normativa y cambios en los programas educativos, respectivamente” repercuten en los profesores de secundaria, cuyo estrés es medio/ alto, el más elevado en relación a docentes de otros niveles de educación. ⁽⁴⁸⁾

Las dificultades resultantes del rol del docente depende del país y región en estudio; no obstante, investigaciones en Europa reflejan que el porcentaje de profesores y daño a la salud relacionado a factores psicosociales son entre el 30% a 70%, en los que la cultura puede influenciar, así también el estrés ha sido asociado a la buena o mala salud mental de los profesores, lo cual los coloca en vulnerabilidad psiquiátrica; en tanto los factores psicosociales que se discuten se relacionan altamente con el estrés y la salud mental, la satisfacción laboral y el nivel de compromiso, por eso es fundamental investigar estos factores para evitar un posible desgaste ocupacional y problemas de salud. ⁽⁴⁸⁾

Alvites (2019) refirió que “el desempeño docente se puede dificultar por las exigencias laborales en el puesto de trabajo, la ausencia de recursos físicos, materiales, el interactuar en ambientes de tensión, la convivencia a diario con los estudiantes, la carga académica, la variabilidad y sobrecarga en las tareas y estar expuestos a estresores agudos de diversa índole; destacó que las interacciones sociales en el trabajo, las buenas relaciones laborales y de comunicación efectiva con todos los miembros de la comunidad educativa son un incentivo para un mejor desempeño del trabajador” ⁽²⁾

En el Perú parte de la problemática en el servicio de educación tiene que ver con el docente, el desempeño en su centro de labores, las relaciones interpersonales en la comunidad educativa, su bienestar y la jornada laboral; ⁽²⁰⁾ a pesar que, la Ley General de Educación y la Ley de Reforma Magisterial consideran al profesor como agente principal en un servicio indispensable, es posible que existan factores que probablemente no estén ayudando en su rol a los docentes. ^(14,15)

Muchica (2017) afirmó que determina la energía de los profesores de secundaria en una IE de Puno la interacción social y los aspectos organizacionales a la par con las condiciones de trabajo (clima, espacios, comodidad, disposición de recursos) siendo alto “el grado de relación de los factores psicosociales y la dedicación de los profesores”⁽⁵⁾, así también, Sánchez (2018) observó en una UGEL en Lima que el desempeño laboral de los profesores se correlaciona mayoritariamente con los factores psicosociales. ⁽³⁷⁾

Sánchez (2018) igualmente encontró que “a los profesores de secundaria los condiciona su estrato socioeconómico, su preparación y su nivel de adaptación al cambio” ⁽³⁷⁾, asimismo Ramón (2018) halló en una IE de secundaria de una UGEL en Cajamarca que “el estrés ocupacional y la satisfacción docente tuvieron una relación significativa, por lo que recomendó la identificación del origen de los factores psicosociales” ⁽⁴⁾

“El trabajador/trabajadora es más vulnerable al síndrome de burnout en los primeros años de carrera profesional, pues es éste el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, son los profesores jóvenes quienes presentan mayores niveles de cansancio emocional”; es decir, la incorporación al trabajo resulta riesgosa, además “entre los docentes de enseñanza secundaria existe diversidad ante el síndrome de desgaste ocupacional en el ámbito de los factores de riesgo psicosocial del entorno laboral” ⁽³⁾

“Para los profesores es relevante fijar a inicio de curso de forma clara y sencilla: los criterios de corrección, entrega de tareas y nivel de exigencia; la buena gestión en el aula está relacionada con la capacidad de adaptarse a distintas situaciones in situ, estar atento a las demandas y dificultades de sus alumnos para ayudarles y proponer soluciones, los docentes relacionan el aprendizaje con el buen ambiente dentro de la clase, las normas de convivencia establecidas y estar abiertos a nuevas tecnologías y pedagogías” ⁽⁴⁹⁾

La enseñanza directa y el control que tiene el profesor bajo un modelo conductista ha sido una característica importante de su rol, lo que ha posibilitado el autocontrol de los estudiantes, la motivación, la implicación en los contenidos, lo que también impacta a nivel psicosocial en el profesor. ⁽¹⁶⁾ No obstante, este tipo de enseñanza a veces sumado

al desarrollo de bajas creencias de eficacia, de incapacidad en el trabajo, rechazo de metas, desafíos, sin mejoras, sin recompensa, sin motivación junto al estrés puede generar desgaste ocupacional. ⁽²⁰⁾

Ya las dificultades en la adaptación ocupacional (“dinámica de interacción constante entre los cuatro componentes de la ocupación humana”⁽²⁶⁾) de la persona con el medio en el que trabajaba y la falta de apoyo que percibía se convertía en estrés, significando que la no autonomía, la competencia, la conexión afectiva y la sobrecarga de trabajo o la escasez de recursos eran estresores potenciales, lo que podía conllevar a un desequilibrio en el profesor de secundaria, despersonalización y un posterior síndrome de desgaste ocupacional. ^(17,25)

“Las exigencias domésticas afectaban principalmente el desempeño laboral de las mujeres; los requerimientos académicos, físicos y emocionales provocaban falta de fuerzas para seguir la jornada, los docentes de 45 a 54 años, presentaban mayor vulnerabilidad ante las demandas del entorno; en cambio, el apoyo recibido por los colegas y jefes, la calidad en el liderazgo de los superiores, la asignación clara de funciones, la calidad en las relaciones con los colegas y el acceso a información oportuna para el desarrollo de las actividades no representaba un factor de riesgo psicosocial” ⁽²⁵⁾

Por tanto, la docencia comprende toma de decisiones, programación, interacción entre alumnado y profesorado, tareas, actividades, evaluaciones, metas y medios para la función pedagógica ⁽³⁾ que ya pudo ser o no interferente en el rol del profesor de secundaria; sin embargo, las exigencias y expectativas acerca de la docencia durante la emergencia sanitaria por el COVID-19 son la evidencia de la crisis en los profesores a nivel laboral, ⁽²³⁾ quiénes han visto impactada su motivación, la organización y la capacidad de desempeño no solo por las tareas, acciones con el fin de completar una o varias actividades relevantes, ⁽²⁶⁾ también por el condiciones “físicas, sociales, culturales, económicas y políticas de los contextos personales”⁽²⁶⁾ de sí mismos, de familiares, de los estudiantes, colegas y directivos.

La situación de pandemia limita disponer de un ambiente favorecedor, por ello “las personas crean sus propios contextos o intentan cambiar algunos aspectos ambientales para lograr mayor eficacia, eficiencia y satisfacción durante su participación y

desempeño ocupacionales”⁽²⁶⁾, puede que algunos o varios de los docentes lo hayan hecho o se hayan contrapuesto a mayores desafíos al intentarlo, pues a partir de los cambios catastróficos ⁽²⁶⁾ generados por la emergencia sanitaria los profesores han tenido que reinventarse ocupacionalmente, lo cual “requiere de una exploración de patrones de habilidad, hábitos, roles y en muchas ocasiones la reconstrucción del proceso volitivo y de los recursos físicos y sociales ambientales”⁽²⁶⁾

Los docentes de educación secundaria en la emergencia sanitaria se vieron expuestos al cambio ocupacional al incorporarse al trabajo remoto, tal cambio fue una “continua progresión desde la exploración al estado de competencia y finalmente al estado de logro” ⁽²⁶⁾ al que se enfrentaron de manera única, esto dependió de los “patrones volitivos, de habituación y desempeño de las personas y las condiciones ambientales restantes”⁽²⁶⁾

Algunos docentes compraron los equipos tecnológicos necesarios, otros potenciaron los que tienen, se acomodaron con lo que tenían en casa; mientras que, existieron los profesores que abandonaron la labor al inicio, en el camino o al final, que a pesar de las herramientas no aceptaron el trabajo remoto, lo hicieron aisladamente, desconfiaron de la propuesta de trabajo, o hubieron aquellos contextos en los que los grupos sociales (“personas con una dinámica propia que generan espacios sociales específicos”⁽²⁶⁾) no correspondieron o no pudieron asumir el cambio del servicio educativo.

El trabajo remoto en los docentes ha significado “construir de manera continua y cambiar en base a la interacción constante entre los aspectos personales y del ambiente” ⁽²⁶⁾ y progresar en las etapas de cambio ocupacional: “la exploración, auto conocimiento y conocimiento del ambiente; la competencia, desarrollo de habilidades, hábitos y roles y el logro, consolidación de aspectos personales e integración de estilo de vida satisfactorio” ⁽²⁶⁾; estas etapas, han hecho que los profesores sean parte de “nuevos roles, se integren a nuevos ambientes y se organicen sus vidas”⁽²⁶⁾ de acuerdo a las disposiciones de emergencia sanitaria por la pandemia COVID-19.

He allí que, la Entrevista del Rol del Trabajador (WRI) es un instrumento de evaluación necesario para “intentar explicar los factores psicosociales y ambientales que influyen en el desempeño humano” ⁽⁴⁶⁾, más aún en este contexto ocupacional para

los docentes, quiénes a pesar de la emergencia sanitaria tienen que continuar trabajando y para ello deben de hacerlo de una manera distinta a la que traían interiorizada a lo largo de su tiempo de servicio.

Tomando en cuenta que la WRI solo utiliza los componentes del MOHO en relación al trabajo, vale agregar como los adopta; “el componente de **volición** incluye a los valores, la causalidad personal y los intereses, el primero hace referencia a las creencias acerca de lo que es bueno, correcto, importante, el significado que tiene para uno el empleo y ser trabajador, el segundo trata sobre los sentimientos y pensamientos que la persona tiene a cerca de su efectividad en el ambiente laboral, el tercero quiere decir el placer y entretenimiento involucrado en la iniciación de y derivado de su participación en el trabajo”⁽⁴⁶⁾

“El componente de **habitación** incluye a los roles, que son la posición, o estatus que uno asume como un trabajador (identidad como “trabajador”), aquellos “roles” fuera del trabajo (marido, deportista, proveedor de cuidados, etc.), que apoyan o interfieren con ser trabajador; la habituación también incluye a los hábitos, la forma típica en la cual uno desempeña las actividades de la vida diaria, dentro de la situación de trabajo, aquellos “hábitos” fuera de la situación de trabajo que pueden ser apoyo, o bien, afectar el ser trabajador (falta de organización del tiempo, actividades de tiempo libre)”⁽⁴⁶⁾

“El componente **Capacidad de Desempeño** corresponde a capacidades de los sistemas internos que al interactuar con el ambiente resulta en las habilidades ocupacionales (habilidades motoras y de procesamiento y habilidades de comunicación e interacción) las que hacen posible el desempeño ocupacional y la participación ocupacional en el trabajo, la entrevista no está directamente orientada a la Capacidad de Desempeño. El **ambiente** para la WRI, puede ser definido como los objetos, espacios físicos, grupos sociales, tareas y eventos con los cuales las personas interactúan dentro o fuera de la situación de trabajo. El ambiente claramente ejerce una influencia significativa sobre la persona como trabajador”⁽⁴⁶⁾

“Las áreas de contenido mencionadas se subdividen en ítems, subindicadores o factores para ser evaluadas de la siguiente manera: los **valores** contienen compromiso con el trabajo y metas relacionadas con el trabajo; la **causalidad personal**, evalúa habilidades y limitaciones, expectativas de éxito en el trabajo y asume

responsabilidades; los **intereses**, disfruta el trabajo y participa en intereses. Los **roles** son evaluados en los ítems, reconoce expectativas del trabajo e influencia de otros roles, los **hábitos** contienen a hábitos laborales, rutina diaria y adapta rutinas para minimizar dificultades”⁽⁴⁶⁾

“El **ambiente** se subdivide en la percepción del ambiente de trabajo, percepción de familia y pares, percepción del jefe y la percepción de los compañeros de trabajo.”⁽⁴⁶⁾ Investigar los factores psicosociales/ambientales que pudieron estar afectando positivamente o negativamente a los docentes en la incorporación al trabajo remoto requirió comprender cada ítem de la WRI y la “naturaleza ocupacional única”⁽²⁶⁾ de cada profesor.

1.4.2. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **“COVID-19”**: “Nueva enfermedad, diferente a otras enfermedades causadas por coronavirus, el virus se propaga rápidamente y los brotes pueden crecer a un ritmo exponencial. En la actualidad no existen terapias o vacunas para tratarla o prevenirla”⁽³⁰⁾
- **“Adaptación ocupacional”**: “Dinámica de interacción constante entre los cuatro componentes de la ocupación humana durante la participación en el tiempo y a través de las diferentes etapas de cambio de la historia de vida ocupacional”⁽²⁶⁾
- **“Adapta rutina para minimizar dificultades”**: “Cómo la persona maneja el uso del tiempo, rutina y hábitos desde el accidente o desde que está fuera del trabajo”⁽⁴⁶⁾
- **“Ambiente”**: “Los objetos, personas y eventos con los cuales la persona interactúa en una rutina normal todos los días”⁽⁴⁶⁾
- **“Asume responsabilidad”**: “Cuánta responsabilidad asume el cliente de sus acciones laborales y de sus consecuencias”⁽⁴⁶⁾
- **“Cambio ocupacional”**: “Continua progresión desde la exploración al estado de competencia y finalmente al estado de logro, las personas se involucran en

nuevos roles, se integran a nuevos ambientes, organizan sus vidas de acuerdo a circunstancias o eventos importantes o adversos” (26)

- **“Cambios catastróficos”**: “Son aquellos que responden a eventos de vida (personales, sociales o físicos del ambiente) que para las personas representa la necesidad de reinventar sus vidas ocupacionales. Requiere de una exploración de patrones de habilidad, hábitos, roles y en muchas ocasiones la reconstrucción del proceso volitivo y de los recursos físicos y sociales ambientales. No solo se incluyen aquí la ocurrencia de enfermedades severas o accidentes traumáticos, sino que también eventos naturales y sociales, como terremotos, huracanes, incendios, guerras y pérdidas de todo tipo por diferentes circunstancias” (26)
- **“Capacidad de desempeño”**: “Compleja dinámica y relación de fenómenos músculo esqueléticos, neurológicos, perceptivos, emocionales y cognitivos, que resultan en capacidades básicas del cuerpo y la mente y en la percepción única de estos” (26)
- **“Causalidad personal”**: “Una colección de creencias y expectativas que una persona tiene a cerca de su efectividad en el ambiente de trabajo” (46)
- **“Competencia”**: “Etapa de cambio que se caracteriza por el desarrollo de habilidades, hábitos y roles” (26)
- **“Compromiso con el trabajo”**: “El compromiso del cliente para trabajar y la importancia asignada al trabajo” (46)
- **“Contexto/ contexto ocupacional”**: “Propio de cada persona o colectivo que ofrece oportunidades y recursos así como y demandas y restricciones que impactan positivamente o negativamente en la participación y desempeño” (26)
- **“Crisis”**: “Cambio profundo y de consecuencias importantes en un proceso o una situación, o en la manera en que estos son apreciados” (40)
- **“Desempeño ocupacional”**: “Hacer las formas ocupacionales o tareas” (26)
- **“Disfruta el Trabajo”**: “El placer o goce que el cliente encuentra dentro del trabajo” (46)
- **“Educación Remota/ Enseñanza Remota”**: “Poderoso habilitador de aprendizaje que puede ayudar a superar las desigualdades en educación, al proporcionar acceso a maestros que de lo contrario no sería posible, para ello

se adapta la pedagogía, no solo usa la tecnología, pero su éxito depende de la conexión a internet, sin el trabajo remoto no tendría lugar el servicio educativo de otro modo” (22)

- **“Emergencia sanitaria”**: “Declaratoria del Estado peruano por 90 días calendario ante la existencia de riesgo elevado o daño a la salud y la vida de las poblaciones debido al COVID-19” (32)
- **“Estrés”**: “Sentimiento de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso; es la reacción del cuerpo a un desafío o demanda. En pequeños episodios el estrés puede ser positivo, como cuando ayuda a evitar el peligro o cumplir con una fecha límite, pero cuando el estrés dura mucho tiempo, puede dañar su salud” (45)
- **“Evalúa habilidades y limitaciones”**: “Capacidad individual para evaluar en forma precisa sus propias habilidades y lo que ellas significan para su desempeño laboral” (46)
- **“Expectativas de éxito en el trabajo”**: “Considera el grado general de optimismo de la persona sobre su vuelta al empleo. Una expectativa del cliente para volver al empleo es una ventaja en sí misma, siempre y cuando no refleje una apreciación personal irrealista” (46)
- **“Exploración”**: “Primera etapa de cambio que se caracteriza por el auto conocimiento y el conocimiento del ambiente” (26)
- **“Factores ambientales”**: “Condiciones del ambiente como los objetos, espacios físicos, grupos sociales, tareas y eventos con los cuales las personas interactúan dentro o fuera de la situación de trabajo” (46)
- **“Factores personales”**: Conceptualización del Modelo de Ocupación Humana, a aquellos aspectos propios de la persona que influyen en su hacer. (26)
- **“Factores psicosociales”**: Condiciones laborales que afectan en la salud. (20)
- **“Grupos sociales”**: “Agrupaciones de personas que se reúnen con regularidad en base a objetivos comunes, presentando una dinámica propia que genera espacios sociales específicos” (26)

- **“Hábitos”**: “Imágenes que guían nuestra rutina o las formas típicas que una persona ejecuta varias actividades” ⁽⁴⁶⁾
- **“Hábitos de trabajo”**: “Grado de organización y rutina en el trabajo” ⁽⁴⁶⁾
- **“Habitación”**: “Organización interna que dispone a la persona a mostrar patrones recurrentes de comportamiento frente a situaciones ambientales conocidas” ⁽²⁶⁾
- **“Hacer”**: “Explorar y practicar la propia capacidad de experimentar, responder y resolver situaciones diarias” ⁽²⁶⁾
- **“Impacto ocupacional”**: Resultado de la interrelación de los factores ambientales y personales con la ocupación a realizar. ⁽²⁶⁾
- **“Influencia de otros roles”**: “Cuánto los otros roles de vida influyen al cliente en su vuelta al trabajo” ⁽⁴⁶⁾
- **“Logro”**: “Etapa de cambio caracterizado por la consolidación de aspectos personales e integración de estilo de vida satisfactorio” ⁽²⁶⁾
- **“Metas relacionadas con el trabajo”**: “Habilidad para plantearse y lograr metas en su lugar de trabajo. Evidencias de este aspecto se pueden encontrar en una historia de planteamiento y logro de metas de productividad” ⁽⁴⁶⁾
- **“Nivel de educación secundaria”**: “En Perú es el tercer nivel de la Educación Básica Regular y dura cinco años, ofrece a los estudiantes una formación científica, humanista y técnica, afianza su identidad personal y social, profundiza el aprendizaje del nivel de Educación Primaria. Forma para la vida, el trabajo, la convivencia democrática, el ejercicio de la ciudadanía y para acceder a niveles superiores de estudio. Tiene en cuenta las características, necesidades y derechos de los púberes y adolescentes” ⁽¹⁴⁾
- **“Ocupación humana”**: “Amplio rango del hacer que ocurre en el contexto del tiempo, del espacio, la sociedad y la cultura” ⁽²⁶⁾
- **“Pandemia”**: “Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región” ⁽⁴⁰⁾
- **“Participa en intereses”**: “La habilidad de una persona de evaluar sus propios intereses y encontrar formas de usar estas habilidades dentro y fuera del trabajo” ⁽⁴⁶⁾
- **“Participación ocupacional”**: “Desempeño en roles ocupacionales” ⁽²⁶⁾

- **“Percepción de la familia y pares”**: “La influencia de la familia y pares sobre las habilidades del cliente en su vuelta al empleo previo” ⁽⁴⁶⁾
- **“Percepción del ambiente físico de trabajo”**: “El ambiente físico en el cual el cliente se dedica a trabajar diariamente. La impresión del cliente de cómo el ambiente laboral puede apoyar o dificultar su vuelta al trabajo” ⁽⁴⁶⁾
- **“Percepción del jefe”**: “Influencia del jefe sobre las habilidades del cliente en su vuelta al empleo previo” ⁽⁴⁶⁾
- **“Percepción de los compañeros de trabajo”**: “La influencia de los compañeros de trabajo sobre las habilidades del cliente para volver a su empleo previo” ⁽⁴⁶⁾
- **“Profesor/docente”**: “Persona que enseña una ciencia o arte, es agente fundamental del proceso educativo y es un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, presta un servicio público esencial, coadyuva con la familia, la comunidad y el Estado, a la formación integral del educando” ^(14,15,40)
- **“Reconoce las expectativas del trabajo”**: “La habilidad del cliente de interiorizar expectativas generales y específicas del trabajo. Las expectativas generales tienden a ser las responsabilidades básicas como llegar puntualmente, llamar cuando está enfermo, llevarse bien con otros, etc. Las expectativas específicas tienen que ver con el desempeño laboral en sí, tal como toda clase de tareas de desempeño, o con situaciones tales como seguridad o cortesía con los clientes” ⁽⁴⁶⁾
- **“Rol/ Roles”**: “Este proceso se refiere al de interiorización de roles; involucra el comenzar a verse a sí mismo como un trabajador, padre, estudiante, etc. Los roles interiorizados son imágenes que las personas tienen de sí mismas, ocupando cierto estatus o posición en un grupo social y las expectativas u obligaciones que acompañan el participar en estos roles” ⁽⁴⁶⁾
- **“Rutina Diaria”**: “Grado de organización y rutina fuera del trabajo” ⁽⁴⁶⁾
- **“Tareas/Formas ocupacionales”**: “Secuencias de acciones en las que las personas se ocupan con el fin de completar una o varias actividades relevantes. Estas se sustentan en convenciones sociales tradicionales de cómo llevarlas a cabo respondiendo a su vez a motivos internos impregnados de la cultura” ⁽²⁶⁾

- **“Trabajo”**. “Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” ⁽³⁶⁾
- **“Trabajo remoto”**: “Prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en lugar de aislamiento domiciliario. Se realiza a través de medios o equipos informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que posibilite realizar labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita” ⁽¹⁸⁾
- **“Volición”**: “Conjunto de pensamientos y sentimientos acerca de sí mismo como participante en la vida ocupacional que a través de un proceso interactivo de sus dimensiones y estas con el impacto ambiental resultan en la elección del hacer” ⁽²⁶⁾

1.4.3. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El trabajo remoto impacta ocupacionalmente de manera positiva en los docentes durante la emergencia sanitaria en una Institución Educativa. Chota-Cajamarca 2020

CAPÍTULO II: MÉTODOS

2.1. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se realizó un estudio no experimental, porque solo se observó la variable estudiada en su contexto natural sin manipular o influenciar sobre este.

2.1.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Descriptivo, ya que se observó el comportamiento de la variable en estudio sin intervenir sobre ella; transversal, porque la recolección de datos se realizó en un solo momento por vez única y por conveniencia puesto que se eligió a la población estudiada sin el uso de un método aleatorio.

2.1.3. POBLACIÓN

Los profesores de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año escolar 2020, que han comenzado a laborar en modo no presencial mediante mecanismos remotos, fueron 35 docentes nombrados de las cuales 7 decidieron no participar.

2.1.4. MUESTRA Y MUESTREO

Toda la población que cumplió con los criterios de inclusión, fueron 28.

2.1.4.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Docentes nombrados de educación secundaria de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota:

- Que laboren durante el año escolar 2020.
- Que se desempeñen durante la emergencia sanitaria.
- Que solo usen mecanismos no presenciales para trabajar.

- Que acepten diciendo sí en la llamada o video llamada luego de haber escuchado la lectura del consentimiento informado (anexo 1) para participar de la entrevista online.

2.1.4.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Docentes que se apoyen de otros o de medios distintos a los dispuestos por la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota y Ministerio de Educación.

2.1.5. VARIABLE

Impacto ocupacional del trabajo remoto en el docente.

2.1.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos de los docentes de la IE Sagrado Corazón de Jesús - Chota, fue la Entrevista del Rol del Trabajador (Worker Role Interview/ WRI) ⁽⁴⁶⁾ (anexo 4), se evaluó por vez única en la misma igualdad de condiciones, determinada a través de una entrevista online o no presencial (video llamadas o llamadas).

“La WRI (Entrevista del Rol del Trabajador) es una entrevista semi – estructurada, que identifica las variables físicas y psicosociales del ambiente que pueden influir en la habilidad del trabajador al volver al trabajo; se aplica con personas accidentadas en el trabajo, así como con personas que nunca han trabajado y/o presentan dificultades varias con un largo periodo de inactividad laboral, considerándose a su vez el integro laboral a ambientes laborales diversos como opción” ⁽⁴⁶⁾

“La WRI puede ser administrada en cualquier ambiente relevante en un tiempo de 30 a 60 minutos. Se coloca el puntaje tras haber completado entrevista y evaluación del cliente, la colocación de puntaje toma aproximadamente 10 a 15 minutos” ⁽⁴⁶⁾ Presenta 16 ítems, que en el estudio fueron considerados como subindicadores o factores psicosociales/ambientales; están organizados en 6 áreas de contenido o indicadores, los cuales son: “causalidad personal, valores, intereses, roles, hábitos y ambiente” y en 3 componentes o dimensiones, estos son: “volición, habituación y ambiente” ⁽⁴⁶⁾

La valoración de cada ítem se hace con letras: “IS” que significa que el factor interfiere fuertemente, “I” que interfiere, “A” apoya y “AS” apoya sustancialmente, en este estudio la incorporación al trabajo remoto; la puntuación que se otorgó fue de 1 a 4 respectivamente, teniendo en cuenta que ningún ítem se catalogó como “NA” (no aplicable).⁽⁴⁶⁾

2.1.7. PROCEDIMIENTOS Y ANÁLISIS DE DATOS

- Se procedió a establecer comunicación virtual con la Dirección de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” Chota – Cajamarca para sensibilizar sobre el tema de la investigación con el fin de solicitar autorización de ejecución del estudio y facilitación de los datos de contacto de los docentes.
- Se coordinó con la institución y las personas involucradas de manera virtual para socializar la realización del estudio el método y de las técnicas e instrumentos de recolección de datos.
- Se contactó a cada docente por llamada o mensaje y se pactó una cita no presencial de acuerdo a su rutina.
- En la cita se leyó a los docentes el documento llamado “Consentimiento Informado” para que mediante su afirmación online acepten participar en la investigación.
- Una vez aceptado el “Consentimiento Informado”, se procedió a entrevistar individualmente por medio de la comunicación no presencial (video llamada y llamada) que tomó aproximadamente 1 hora de tiempo por vez única.
- Los datos que se obtuvieron a través de la Entrevista del Rol del Trabajador (WRI) se procesaron en el programa de Microsoft Excel 2019.
- Se realizó un análisis descriptivo de los resultados: a través de tablas de frecuencia.

2.1.8. CONSIDERACIONES ÉTICAS

El estudio consideró los principios del código de bioética: la autonomía, la justicia, la beneficencia y la no-maleficencia.

- El principio de autonomía, se respetó las decisiones de los profesores y la institución involucrada en cuanto a la participación, la colaboración en la

aplicación del instrumento y el abandonar o no participar en el estudio cuando lo creyeron conveniente.

- El principio de justicia, se dio igualdad de condiciones y facilidades para los profesores y la institución involucrada, se respetó los permisos y trámites legales necesarios.
- El principio de beneficencia, sirvió para orientar e informar a los profesores e instituciones necesarias acerca de los riesgos al cuerpo y la salud; que no se dieron en este estudio.
- Se respetaron los derechos de autoría de la literatura consultada, de los cuáles se haya tomado información para la investigación referidos en la bibliografía.
- La recolección de datos se hizo con previa autorización y conocimiento del estudio a realizar mediante el Consentimiento Informado firmado por los docentes, mediante medios no presenciales.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Tabla 1. Características sociodemográficas:

Características Sociodemográficas		Nº	Porcentaje
Edad en años	40 - 49	9	32%
	50 – 59	11	39%
	60 – 65	8	29%
Sexo	Mujeres	8	29%
	Varones	20	71%
Con quién vive	Esposo(a) e hijos	16	57%
	Esposo(a), hijos y nietos	3	11%
	Esposo(a)	7	25%
	Parientes	2	7%
Residencia antes de la emergencia	Igual	13	46%
	Diferente	15	54%
Residencia en la emergencia	Ciudad donde trabaja	23	82%
	Otra ciudad	4	14%
	Zona rural	1	4%
Otras act. laborales antes de la emergencia	NO	17	61%
	SI	11	39%
Otras act. laborales en la emergencia	NO	24	86%
	SI	4	14%
Otros roles en casa	NO	24	86%
	SI	4	14%
Total docentes		28	100%

Fuente: Creación propia.

Todos los docentes en estudio de la IE SCJ superan los 40 años de edad, el 39% tiene entre 50-59 años y un 29% está cerca de la edad de jubilación, mayormente fueron varones, que representaron al 71%; mientras que, las mujeres solo fueron un 29%. El 25% de los profesores viven solo con sus esposos(as), el 57% además con sus hijos, el 11% también con sus nietos y el 7% con otros parientes; la condición de residencia de los docentes antes de la emergencia era diferente para el 54% e igual para el 46%, así también, un 82% refirió seguir en la misma ciudad donde trabajaba presencialmente, un 14% se quedó o viajó a otras ciudades y un 4% está en un poblado rural. Había docentes que trabajaban en otras IE o tenían otros emprendimientos antes de la emergencia sanitaria eran un 39%, actualmente solo el 14% pudo reinventarse en otras actividades laborales; varios de los entrevistados tuvieron otros roles en la casa todo el día como el cuidar de alguien más, un 36% cumplía ese rol.

Tabla 2. Tiempo de servicio

Tiempo de Servicio	Como docente		En la IE SCJ	
	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje
0-10 años	0	0%	5	18%
11 – 20 años	8	29%	10	36%
21 – 30 años	9	32%	11	39%
>30 años	11	39%	2	7%
Total docentes			28	100%

Fuente: Creación propia.

IE SCJ = Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús.

La mayoría de los docentes entrevistados (el 46%), tuvieron más de 20 años de servicio en la IE SCJ, el 36% entre 11 a 20 años y el 18% 10 años a menos, como docentes todos superan los 10 años de trabajo.

Tabla 3. Factores psicosociales/ambientales que apoyan el rol de los docentes de secundaria en su incorporación al trabajo remoto

	Habilidades-Limitaciones		Asume Responsabilidad		Compromiso con el trabajo		Metas con el Trabajo		Disfruta el Trabajo		Participa en intereses		Influencia de otros roles		Hábitos de Trabajo		Adapta rutina		Percepción de familia y roles		Percepción del Jefe		Percepción de los compañeros de trabajo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Interfiere fuertemente incorporarse al trabajo remoto	0	0%	0	0%	0	0%	1	4%	0	0%	1	4%	0	0%	2	7%	2	7%	1	4%	0	0%	0	0%
Cualidades negativas más que positivas; desventaja para incorporarse al trabajo remoto	3	11%	3	11%	0	0%	2	7%	0	0%	6	21%	0	0%	1	3%	4	14%	0	0%	3	11%	1	3%
Cualidades positivas más que negativas; ventaja para incorporarse al trabajo remoto	3	11%	3	11%	2	7%	5	18%	0	0%	10	36%	6	21%	8	29%	7	25%	7	25%	11	39%	10	36%
Apoya sustancialmente incorporarse al trabajo remoto	22	78%	22	78%	26	93%	20	71%	28	100%	11	39%	22	79%	17	61%	15	54%	20	71%	14	50%	17	61%
Total docentes																						28	100%	

Fuente: Creación propia.

La evaluación de las **habilidades y limitaciones** fue un factor que en un 78% de los docentes entrevistados apoyó sustancialmente su incorporación al trabajo remoto, pues explicaron sin dificultad diversas actividades que han hecho para afrontar el cambio de la mejor manera posible sin arriesgar la vida de ellos ni de sus estudiantes y poder mantener el servicio educativo desde casa; en cambio en el 11% se encontró algunas limitaciones al momento de auto evaluarse y un 11 % lo hicieron sin asumir las consecuencias de sus actos, como el condicionamiento a los estudiantes sin respetar los contextos de estos, exposición al riesgo o no han tomado iniciativas para acompañar a sus educandos.

El **compromiso con el trabajo** se identificó como uno de los factores de mayor apoyo para el trabajo remoto de los docentes entrevistados, el 93% consideró muy importante su trabajo, estuvieron comprometidos aún con los cambios que ha significado esta nueva modalidad de trabajo, manifestando el reto inicial y continuar brindando el servicio educativo, solo un 7% refirió menor grado de compromiso.

El 71% de los docentes en estudio manifestó plantearse **metas**; como, obtener más grados académicos o logros de las competencias de sus estudiantes, que se han evidenciado en sus experiencias a lo largo de su tiempo de servicio, el 18% cuenta con un respaldo de historia laboral; pero, por estar próximos a un cese, las nuevas reformas educativas o el hecho de sentir que ya cumplieron han dejado de trazarse metas, tal cual se observa en el 7% y 4% de los entrevistados.

Todos los docentes expresaron detalladamente el **gusto por su trabajo**, más allá de no haber elegido la carrera, los motivos que los llevaron a ser docentes, los cambios en el sistema educativo y la implementación sobre la marcha del uso de nuevas tecnologías y formas de trabajo, adujeron que por eso siguen ejerciendo la docencia, es el factor que apoya sustancialmente incorporarse al trabajo remoto en el 100% de ellos.

La **participación en intereses** se afectó por el trabajo remoto y por la emergencia sanitaria en sí, el 39% usó sus habilidades para explorar, retomar o mantener aquellas actividades que aparte del trabajo remoto les de disfrute, el 36% mencionó que lo hace ocasionalmente; en cambio, el 25% carece de la iniciativa por el confinamiento o no encuentra espacios de tiempo libre.

La **influencia de otros roles** es un factor que apoyó fuertemente la incorporación de los docentes en el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria en un 79% y fue positivo para un 21% de entrevistados, debido a que todos de algún modo son el sustento de la casa, jefes del hogar, se hacen cargo de otros y es una fuente estable de ingreso, más en el contexto actual en el que el servicio educativo no paró.

El 61% de los docentes entrevistados pudieron relatar sus **hábitos de trabajo**, su organización para llevar a cabo el trabajo remoto durante todo el día y todos los días de la semana, hábitos previos reforzados en la docencia presencial que los mantienen

en la casa, el 29% tuvo hábitos laborales que desean cambiar, y en un 10% resulta ser interferente para la incorporación al trabajo remoto.

El 54% de los docentes entrevistados logró **adaptar su rutina** y adecuarse a la nueva modalidad de trabajo, el 25% también aunque con algunas limitaciones, inicialmente manifestaron que fue muy difícil, pero entendieron que tenían que hacer modificaciones en su día a día para poder cumplir con el servicio educativo; mientras que, para el 14% y 7% este factor podría ser desventaja o interferir en la incorporación al trabajo remoto.

Los docentes **percibieron un gran apoyo por parte de los miembros de su familia**, hijos o esposo(a) para realizar el trabajo remoto desde casa y todo lo que este requiere en un 71%, otros tuvieron algunas dificultades en el contexto familiar pero resulta positivo aún para un 25%; solo para el 4% interfiere fuertemente.

La mayoría de los docentes entrevistados refirieron que **perciben al Director y directivos de la IE** como apoyo trascendental para hacerse cargo del trabajo remoto, el 50%, valoró principalmente la coordinación y monitorización por parte del Director y del equipo directivo, el 39% solo lo percibieron como positivo y un 11% como más negativo por falta de acciones que apoyen la labor docente en sí.

El 61% de los docentes entrevistados refirió en cuanto a la **percepción de los compañeros de trabajo** que entre sus colegas se han apoyado el uno al otro comunicándose por llamada, video llamada, mensajes en las redes sociales y reuniones virtuales, coordinando para hacer lo mejor posible el trabajo remoto, el 36% ha tenido algunas dificultades y solo el 3% mencionó sentirse más aislado y con poco trabajo en equipo.

En resumen, **los factores psicosociales/ambientales que apoyaron el rol de los docentes de educación secundaria en su incorporación al trabajo remoto** fueron 12 de los de los 16 subindicadores o factores evaluados en los docentes entrevistados, entre los cuales cabe enfatizar el disfrute y el compromiso con el trabajo que en un 100% y 93% respectivamente son fundamentales en los docentes para continuar con el servicio educativo en la modalidad remota. No obstante, se observa que factores

como el participar en intereses y la percepción del jefe tienen un 61% y 50% que no apoya sustancialmente incorporarse a la nueva forma de trabajo.

Tabla 4. Factores psicosociales/ambientales que interfieren el rol de los docentes de secundaria en su incorporación al trabajo remoto

	Expectativas de éxito en el trabajo		Reconoce las expectativas del trabajo		Rutina Diaria		Percepción del Ambiente Físico de Trabajo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Interfiere fuertemente incorporarse al trabajo remoto	19	68%	24	86%	3	11%	6	21%
Cualidades negativas más que positivas; desventaja para incorporarse al trabajo remoto	8	29%	4	14%	15	53%	19	68%
Cualidades positivas más que negativas; ventaja para incorporarse al trabajo remoto	1	3%	0	0%	9	32%	3	11%
Apoya sustancialmente incorporarse al trabajo remoto	0	0%	0	0%	1	4%	0	0%
Total docentes							28	100%

Fuente: Creación propia.

Las expectativas de éxito en el trabajo fue un factor que no solo es negativo en el 29% para el proceso enseñanza – aprendizaje; sino que, interfiere fuertemente en la incorporación al nuevo modo de trabajo en un 68% de los docentes y solo un 3% muestra algo de optimismo referente al éxito de esta propuesta, la mayoría de los entrevistados expresaron una falta de confianza e inseguridad para llegar con el servicio educativo en el trabajo remoto.

Los profesores refirieron distintas comprensiones en cuanto a sus responsabilidades al incorporarse al trabajo remoto, además de la incertidumbre por lo que se espera de su labor de manera general y específica, no hay una descripción clara y uniforme de manera conjunta respecto a sus funciones, por lo cual **el reconocimiento de expectativas en el trabajo** en un 86% interfiere fuertemente y en un 14% solo resultó ser negativo.

La **rutina diaria** del 4% y 32% de los docentes entrevistados aún fue estructurada y organizada respectivamente, a pesar de la disposición altamente demandante que sugirió afrontar el trabajo remoto; sin embargo, estar pendientes, alertas o responder según las necesidades de cada estudiante exigió mayor tiempo que en la docencia

presencial y es un rompimiento constante de la rutina del 53% de profesores e interfiere fuertemente en un 11%.

El **ambiente físico del trabajo** fue más positivo que negativo solo para un 11% de los profesores; mientras que para un 68% fue una desventaja para sacar adelante el trabajo remoto e incluso fue un interferente significativamente en un 21%, se enfrentaron a las brechas digitales, baja conectividad, mínima disponibilidad de objetos electrónicos, sobretodo en el estudiantado y las brechas sociales, educativas y económicas de las familias. Los docentes refirieron que la mayoría de sus estudiantes pertenecen a zonas rurales o alejadas de la ciudad de Chota, quiénes no cuentan a veces ni con señal de radio o vías de acceso.

Los factores psicosociales/ambientales que interfirieron en el rol de los docentes de secundaria en su incorporación al trabajo remoto durante la emergencia sanitaria, son la rutina diaria para un 53% y la percepción del ambiente físico de trabajo para un 68%; y, los que interfieren fuertemente son las expectativas de éxito en el trabajo para el 68% de profesores y lo es más el factor reconoce las expectativas de trabajo que para el 86% dificulta significativamente; siendo 4 de los 16 ítems evaluados.

Tabla 5. Impacto Ocupacional por indicadores

Indicadores	CAUSALIDAD PERSONAL		VALORES		INTERESES		ROLES		HÁBITOS		AMBIENTE	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Interfiere fuertemente incorporarse al trabajo remoto	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	4%	0	0%
Cualidades negativas más que positivas; desventaja para incorporarse al trabajo remoto	7	25%	0	0%	0	0%	5	18%	4	14%	1	4%
Cualidades positivas más que negativas; ventaja para incorporarse al trabajo remoto	21	75%	4	14%	7	25%	23	82%	17	61%	17	61%
Apoya sustancialmente incorporarse al trabajo remoto	0	0%	24	86%	21	75%	0	0%	6	21%	10	35%
	Total docentes									28	100%	

Fuente: Creación propia.

La **causalidad personal**, que hace referencia a las propias expectativas y creencias de los docentes acerca de lo efectivos que son en el trabajo remoto, fue el resultado promedio de los factores evalúa habilidades y limitaciones, expectativas de éxito en el trabajo y asume responsabilidades, para el 75% fue positiva y para el 25% negativa.

Los **valores** vienen a ser la importancia, lo que consideran adecuado y bueno los docentes sobre su trabajo, la significancia de ser profesor y su historia laboral, resultaron del promedio de los factores compromiso con el trabajo y metas relacionadas con el trabajo y apoya sustancialmente en el 86% de ellos y es positivo para el 14% en la incorporación al trabajo remoto.

Los docentes entrevistados en un 75% refirieron que realizan actividades de disfrute, entretenimiento y distracción en paralelo al trabajo remoto, además gustan de ser profesores lo cual los apoya sustancialmente y fue positivo este indicador en un 25 %, los **intereses** fueron el promedio de los factores disfruta el trabajo y participa en intereses.

Los **roles**; es decir, identificarse a sí mismo en el papel de padres, hijos, hermanos, trabajadores y la significancia de cumplir con tales papeles y que resultaron del promedio de los factores reconoce expectativas del trabajo y la influencia de otros roles en el 82% de docentes entrevistados, repercutieron positivamente y negativamente en el 18%.

Los **hábitos** son los modos propios del quehacer diario, el encaminar la rutina, organizarse en el trabajo y fuera de él, resultaron del promedio de los factores hábitos laborales, rutina diaria y adapta la rutina para disminuir dificultades fueron positivos en la incorporación al trabajo remoto para el 61 % de los docentes, apoyaron sustancialmente en el 21 % que a pesar del mayor tiempo que ahora requiere el trabajo pueden tener un horario y rutina organizados y se han adaptado con mayor facilidad que a otros a las nueva modalidad de docencia; no obstante, para el 14 % fue negativo y para el 4% interfiere fuertemente.

El **ambiente** incluye los elementos físicos, las situaciones que rodean a la persona y los demás alrededor, para los docentes entrevistados fue positivo en un 61%, apoyo sustancial para el 35 % y negativo en el 4%. La Entrevista del Rol del Trabajador (WRI) permitió determinarlo a través del promedio de 4 factores: la percepción del ambiente físico de trabajo, de la familia y pares, del jefe y de los compañeros de trabajo.

Tabla 6. Impacto Ocupacional por Dimensiones

DIMENSIONES	IMPACTO OCUPACIONAL					
	VOLICIÓN		HABITUACIÓN		AMBIENTE	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Interfiere fuertemente incorporarse al trabajo remoto	0	0%	0	0%	0	0%
Cualidades negativas más que positivas; desventaja para incorporarse al trabajo remoto	0	0%	1	4%	1	4%
Cualidades positivas más que negativas; ventaja para incorporarse al trabajo remoto	14	50%	23	82%	17	61%
Apoya sustancialmente incorporarse al trabajo remoto	14	50%	4	14%	10	35%
Total docentes					28	100%

Fuente: Creación propia.

La volición en la Entrevista del Rol del Trabajador (WRI) hacia los docentes fue valorada por 3 áreas de contenido: la causalidad personal, los valores e intereses; se encontró que fue positivo para el 50% de los entrevistados y como componente que apoyó sustancialmente incorporarse al trabajo remoto para el 50% restante.

La habituación en la Entrevista del Rol del Trabajador (WRI) hacia los docentes fue valorada por 2 áreas de contenido: roles y hábitos; se halló que el componente fue negativo para el 4% de los entrevistados, ventajoso para el 82% y de apoyo sustancial para incorporarse al trabajo remoto para el 14%.

El ambiente en la Entrevista del Rol del Trabajador (WRI) hacia los docentes fue valorado por 1 área de contenido, con 4 factores ya mencionados anteriormente; resultó negativo para el 4% de los entrevistados, ventajoso o positivo para el 61% y de apoyo sustancial en la incorporación al trabajo remoto del 35%.

Tabla 7. Impacto Ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria

Impacto Ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una Institución Educativa, Chota, Cajamarca 2020	N°	Porcentaje
Interfiere fuertemente incorporarse al trabajo remoto	0	0%
Cualidades negativas más que positivas; desventaja para incorporarse al trabajo remoto	0	0%
Cualidades positivas más que negativas; ventaja para incorporarse al trabajo remoto	20	71%
Apoya sustancialmente incorporarse al trabajo remoto	8	29%
Total docentes	28	100%

Fuente: Creación propia.

El impacto ocupacional en el presente estudio fue determinado por el promedio global de los componentes o dimensiones de volición, habituación y ambiente que recogieron los resultados de sus respectivas áreas de contenido o indicadores, que a su vez reflejaron los factores psicosociales/ ambientales o ítems evaluados por la Entrevista del Rol del Trabajador (WRI). El Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una Institución Educativa, Chota, Cajamarca 2020 fue más positivo que negativo en el 71% de los entrevistados.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

DISCUSIÓN

Dentro de los factores psicosociales/ambientales que más apoyaron sustancialmente a los docentes en la incorporación al trabajo remoto se encontró el disfrute en el trabajo, que coincide con Ramón (2018) en relación a que el impacto positivo en el desempeño de los profesores es consecuencia de la satisfacción laboral⁽⁴⁾, cuyos porcentajes fueron altos en lo obtenido por Moreno (2017)⁽⁶⁾ y Torres (2010)⁽⁵⁰⁾, lo mismo que evidencia este estudio en los resultados generales y del mencionado factor; además el impacto ocupacional más positivo que negativo que hubo en los entrevistados refuerza lo obtenido por Alvites (2019) sobre la correlación significativa entre el estrés docente y los factores psicosociales.⁽²⁾

Así también, se identificó la interferencia en la incorporación al trabajo remoto a los factores psicosociales/ambientales: percepción del ambiente físico de trabajo, rutina diaria, el éxito que se espera en esta modalidad y el reconocimiento de expectativas, dichos factores dependieron no solo de los docentes sino de cada entorno individual de los estudiantes, barrera que Mailiziar et al (2020) hallaron en muy alto nivel⁽⁵¹⁾, que a su vez Hodges et al (2020) mostraron como todos no iban a involucrarse del mismo modo, la enseñanza centrada en el contexto y que tal situación tiene que ser comprendida por los que proveen el servicio educativo en la emergencia sanitaria.⁽¹⁾

Vicente y Gabari (2018) midieron e interpretaron los índices de desgaste ocupacional en los docentes de educación secundaria, en medio no presencial como la presente investigación y encontraron muy bajos índices de desgaste ocupacional⁽³⁾, esto se relaciona con el impacto ocupacional más positivo que negativo encontrado en este estudio, mientras que los factores psicosociales/ambientales que significaron desventaja y fuerte interferencia en la incorporación al trabajo remoto fueron producto de la interacción entre docentes y estudiantes, que Galindo y Badilla (2016) en la metodología “flipped classroom” resaltaron porque aumentaba la motivación y la expectativa de éxito en el proceso de aprendizaje de profesores y escolares.⁽⁷⁾

En cambio, los resultados de la investigación no guardaron relación con los de Mortis et al (2013) que arrojaron a los docentes como competentes digitales, más sí en sus conclusiones refirieron que esto se debía a características de edad⁽⁸⁾, como las de los docentes de secundaria de la IE SCJ de Chota- Cajamarca 2020 que a mayor edad

expresaron tener menores competencias digitales para afrontar el trabajo remoto, pero no fue limitante (tabla 1,2 y 5) debido al apoyo que señalaron tener por parte del Director, equipo directivo, coordinadores, familiares y colegas; además que en sus recomendaciones sugirieron la capacitación para afectar positivamente en los profesores, esto concordó con las razones que sustentaban los entrevistados para sentirse apoyados por su Jefe y compañeros de trabajo (tabla 3).

CAPÍTULO V:
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- El impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una Institución Educativa, Chota, Cajamarca 2020 fue más positivo que negativo para la mayoría de los profesores, incluso, muy positivo para una parte de ellos; por lo cual la investigadora acepta la hipótesis de la presente investigación.
- El estudio ejecutado en los docentes nombrados de educación secundaria que se desempeñan en el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria COVID-19 de la IE SCJ Chota-Cajamarca, 2020 determinó que los factores psicosociales/ambientales identificados mayoritariamente apoyaron su rol.
- Los factores psicosociales/ambientales que apoyaron el rol de los docentes de secundaria en su incorporación al trabajo remoto durante la emergencia sanitaria fueron: evaluar habilidades y limitaciones, asumir responsabilidades, compromiso, disfrute y las metas relacionadas con el trabajo, la participación en intereses, los hábitos, la adaptación de la rutina, la percepción del jefe, de la familia y pares y, de los compañeros de trabajo.
- Los factores psicosociales/ambientales que interfirieron el rol de los docentes de secundaria en su incorporación al trabajo remoto durante la emergencia sanitaria fueron la rutina diaria, la percepción del ambiente físico y sobretodo el reconocimiento de las expectativas de trabajo y la confianza del éxito en este.

5.2. RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar una charla no presencial dirigido a los docentes y equipo directivo de la IE SCJ, Chota – Cajamarca para presentar los resultados del presente estudio y prestar atención a los factores psicosociales/ambientales que interfieren en la realización del trabajo remoto.
- El equipo directivo junto a todos los docentes debe elaborar un plan de tareas cortas, específicas y claras relacionadas a sus funciones en el trabajo remoto de manera uniforme.
- Los profesores, equipo directivo, representantes de la Asociación de Padres de Familia y de los estudiantes deben reunirse no presencialmente para formular herramientas específicas que generen mayor involucramiento e interacción entre la comunidad educativa de modo que las expectativas de éxito en el trabajo remoto y en el futuro presencial sean optimistas y contribuyan en el servicio educativo, para beneficio de todos los actores.
- Se propone a los docentes participantes del estudio estructurar su rutina respetando las necesidades de sus estudiantes y sus familias sin sobrepasar su carga máxima laboral establecida en la Ley de Reforma Magisterial.
- Se sugiere a los docentes y comunidad educativa de la IE SCJ coordinar con el equipo directivo para una formación continua de competencias digitales y a su vez a éste último brindar las facilidades que estén a su alcance.
- Lo encontrado en el presente estudio se relaciona con varios estudios en aspectos generales y específicos; sin embargo, la población que aceptó ser evaluada fue una muestra pequeña, con características y en condiciones únicas de pandemia, debe alentarse investigaciones a mayor escala.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Hodges Ch, Moore S, Lockee B, Trust T y Bond A. (2020) La diferencia entre la enseñanza remota en emergencia y el aprendizaje en línea. EDUCAUSE Review. [Internet]. 2020 [citado mayo 2020] 12p. Disponible en: <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>
2. Alvites C. Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Propósitos y Representaciones. [Internet]. 2019 [citado mayo 2020] 7(3): 141 – 178. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a06v7n3.pdf>
3. Vicente M, Gabari M. Niveles de burnout en docentes de secundaria: un estudio descriptivo analítico. International Journal of Developmental and Educational Psychology, INFAD Revista de Psicología. [Internet]. 2019 [citado mayo 2020] 2(1): 455-464. Disponible en: <http://www.infad.eu/RevistaINFAD/OJS/index.php/IJODAEP/article/view/1485>
4. Ramón C. Estrés ocupacional y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria en Cajamarca (UGEL San Marcos). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Repositorio Institucional. [Internet]. 2018 [citado mayo 2020] 79p. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/773>
5. Muchica I. Factores psicosociales y el nivel de engagement en el personal docente de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa – Puno. Universidad Nacional del Altiplano, Repositorio Institucional. [Internet]. 2017 [citado mayo 2020] 154p. Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10078>
6. Moreno L. Análisis del síndrome de desgaste ocupacional en profesores de secundaria en Bucaramanga. Universidad Industrial de Santander, Facultad de Ciencias- Tesis de Grado. [Internet]. 2017 [citado mayo 2020]; 76p. Disponible en: <http://noesis.uis.edu.co/bitstream/123456789/37682/1/170567.pdf>
7. Galindo J y Badilla M. Innovación docente a través de la metodología flipped classroom: percepción de docentes y estudiantes de educación secundaria.

Didáctica y Educación. [Internet]. 2016 [citado mayo 2020]; 7(6): 153-172. Disponible en : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6672798>

8. Mortis S, Valdés A, Angulo J, García R y Cuevas O. Competencias digitales en docentes de educación secundaria. *Perspectiva Educacional*. [Internet]. 2013 [citado mayo 2020]; 52 (2): 135-153. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/40f9/d69273cae5e82740d38e2c004d25842b7e32.pdf>

9. Organización Mundial de la Salud. Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19). [Internet] Ginebra, Suiza; 2020 [citado julio 2020]. Disponible en: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>

10. BBC News Mundo. Coronavirus: el mapa que muestra el número de infectados y muertos en el mundo por covid-19. [Internet] Reino Unido; 2020 [citado julio 2020]. Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-51705060>

11. Ministerio de Salud. Sala Situacional COVID-19 Perú. [Internet] Lima, Perú; 2020 [citado julio 2020]. Disponible en: https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp

12. Ministerio de Salud, Gobierno del Perú. Ley General de Salud, Ley N°26842. Lima, Perú; 1997 [citado mayo 2020]; 27p.

13. Ministerio de Educación, Gobierno del Perú. Resolución Viceministerial N°088-2020- MINEDU que aprueba la Norma Técnica denominada “Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos frente al brote del COVID-19”. Lima, Perú; 2020 [citado mayo 2020]

14. La Comisión Permanente del Congreso de la República, Gobierno del Perú. Ley General de Educación, Ley N°28044. Lima, Perú; 2003 [citado mayo 2020]; 36p.

15. Ministerio de Educación, Gobierno del Perú. Ley de Reforma Magisterial, Ley N°29944. Lima, Perú; 2018 [citado mayo 2020]; 5ta Ed. 224p.

16. Poder Ejecutivo, Presidencia de la República del Perú. Decreto de Urgencia N°026-2020 que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Lima, Perú; 2020 [citado mayo 2020]
17. Flores M. Factor humano en la docencia de Educación Secundaria: Un estudio de la eficacia docente y el estrés a lo largo de la carrera profesional. Universidad Autónoma de Barcelona, repositorio- tesis doctoral. [Internet]. 2001 [citado mayo 2020] 114p. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10803/4734>
18. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Gobierno del Perú. Guía para la aplicación del trabajo remoto. Lima, Perú; 2020 [citado mayo 2020]; 12p.
19. Ministerio de Educación, Gobierno del Perú. Resolución Ministerial N° 00184-2020-MINEDU que resuelve la suspensión del servicio educativo presencial mientras esté vigente el estado de emergencia nacional y la emergencia sanitaria para la prevención y control del COVID-19. Lima, Perú; 2020 [citado mayo 2020]; 3p.
20. Sánchez M. Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018. Universidad César Vallejo, repositorio digital institucional- tesis de grado. [Internet]. 2018 [citado mayo 2020] 141p. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29942>
21. Metropolitan Center for research on equity and the transformation of schools. Guidance on culturally responsive sustaining remote education centering equity, access, and educational justice. Estados Unidos. NYU Metro Center; 2020.
22. British Council. Innovations in education Remote teaching. Gran Bretaña. Graham Stanley; 2019.
23. Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después. [Internet]. 2020 [citado mayo 2020] 44p. Disponible en: <http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-060420-ES-2.pdf>

24. Alexander et al. Remote Teaching and Learning: Education Equity in the Age of COVID-19. University of Minnesota.2020 [citado junio 2020] 21p.
25. Tacca D y Tacca A. Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. Propósitos y Representaciones. [Internet]. 2019 [citado mayo 2020] 7(3): 323 - 353. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
26. De las Heras C. Modelo de Ocupación Humana. Edición original. Chile. PARADISO EDITORES; 2015
27. Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales (WFOT) | About Us | About Occupational Therapy | Definition of Occupational Therapy [Internet]. Disponible en: <https://www.wfot.org/about/about-occupational-therapy>
28. Organización de las Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible. [Internet] Nueva York, Estados Unidos; 2020 [citado agosto 2020]. Disponibles en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
29. Organización Panamericana de la Salud. La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia [Internet]. paho.org [citado mayo 2020]. Disponible en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es
30. Organización Mundial de la Salud. Actualización de la estrategia frente a la COVID-19. [Internet] Ginebra, Suiza; 2020 [citado mayo 2020]. Disponible en: https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy-update-14april2020_es.pdf?sfvrsn=86c0929d_10
31. Grupo de Análisis del Centro de Estudios Latinoamericanos sobre China (CELC), Universidad Andrés Bello. Efectos del brote de COVID-19 en el uso de redes digitales y trabajo remoto en China. Universidad Andrés Bello, Dirección de Relaciones Exteriores. [Internet]. 2020 [citado mayo 2020] 20p. Disponible en: <http://internacional.unab.cl/direccion-de-relaciones-internacionales/celc/>
32. Ministerio de Salud, Gobierno del Perú. Decreto Supremo N° 008-2020-SA que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de (90) días

calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19. Lima, Perú; 2020 [citado mayo 2020]

33. Presidencia del Consejo de Ministros, Gobierno del Perú. Decreto Supremo N° 044-2020-PCM Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. Lima, Perú; 2020 [citado mayo 2020]

34. Presidencia del Consejo de Ministros, Gobierno del Perú. Decreto Supremo N° 053-2020-PCM que modifica el Artículo 3 del Decreto Supremo N° 051-2020-PCM que proroga el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19. Lima, Perú; 2020 [citado mayo 2020]

35. Organización Internacional del Trabajo. El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición. Ginebra, Suiza. [Internet]. 2020 [citado mayo 2020] 23p. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf

36. Organización Internacional del Trabajo. ¿Qué es el trabajo decente? Ginebra, Suiza. [Internet]. 2004. [citado mayo 2020] Disponible en: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

37. Corporación Andina de Fomento, Naciones Unidas. Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al COVID-19. CEPAL, repositorio. [Internet]. 2020 [citado mayo 2020] 36p. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45360-opportunidades-la-digitalizacion-america-latina-frente-al-covid-19>

38. Cedrola G. El trabajo en la era digital: reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo. [Internet]. 2017 [citado mayo 2020] 31: 103-122. Disponible en: <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp->

content/uploads/2017/09/CEDROLA-SPREMOLLA-Gerardo-El-trabajo-en-la-era-digital.pdf

39. Martínez C. La educación a distancia: sus características y necesidad en la educación actual. Educación. [Internet].2008 [citado junio 2020]; 17(33). Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1532>

40. Real Academia Española. Diccionario. [Internet] rae.es [citado mayo 2020]. Disponible en: <https://dle.rae.es/>

41. Vlachopoulos, D. COVID-19: Threat or Opportunity for Online Education? Higher Learning Research Communications. 2020 [citado mayo 2020] 10 (1). DOI:10.18870/hlrc.v10i1.1179

42. Kielhofner G. Modelo de Ocupación Humana, Teoría y Aplicación. 4ª.ed.Buenos Aires. 2011

43. Ministerio de Educación, Gobierno del Perú. Orientaciones pedagógicas para el servicio educativo de educación básica durante el año 2020 en el marco de la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19. Lima, Perú. 2020 [citado mayo 2020] 33p.

44. Ministerio de Educación, Gobierno del Perú. Alertas regionales y acciones desarrolladas (Reporte Nacional DIRI- 06 de mayo del 2020). Lima, Perú. 2020 [citado mayo 2020] 19p.

45. Biblioteca Nacional de Medicina de los EE. UU. El estrés. [Internet] medlineplus.gov [citado mayo 2020] Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>

46. Braveman B et al. Entrevista del rol de trabajador (WRI) Versión 10.0. Traducción al Español: De las Heras C. Estados Unidos; Universidad de Illinois - Clearinghouse del Modelo de Ocupación Humana. 1998.

47. Silvero M. Estrés y desmotivación docente: el síndrome del “profesor quemado” en educación secundaria. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra, Estudios sobre Educación. [Internet]. 2007 [citado mayo 2020] 12: 115-138. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/83560975.pdf>

48. Guerrero E, Gómez del Amo R, Moreno J y Guerrero M. Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. *Revista Clínica Contemporánea*. [Internet]. 2018 [citado mayo 2020] 9(2): 1-12. Disponible en: <https://doi.org/10.5093/cc2018a2>
49. Reoyo N. Auto-eficacia docente en educación secundaria obligatoria: perspectivas de alumnos, profesores y futuros profesores. Universidad de Valladolid, Facultad de Educación y Trabajo Social- Departamento de Psicología- Tesis Doctoral. [Internet]. 2013 [citado mayo 2020]; 274p. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/4337/TESIS451-140207.pdf;jsessionid=C1F6C5E5CCF1207A9FD890E1B0E112F5?sequence=1>
50. Torres J y Equipo de Investigación GRUPO DIEA. Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente. *Contextos Educ.* [Internet]. 2010 [citado mayo 2020]; 13: 27-41. Disponible en: <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/624>
51. Mailiziar et al. Puntos de Vista de los profesores de matemáticas de secundaria sobre las barreras de la implementación del aprendizaje en línea durante la pandemia COVID-19: El caso de Indonesia. *EURASIA*. [Internet]. 2020 [citado mayo 2020] 16(7): 9p. Disponible en: <https://www.ejmste.com/download/secondary-school-mathematics-teachers-views-on-e-learning-implementation-barriers-during-the-8240.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Proyecto: Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una Institución Educativa, Chota, Cajamarca 2020

Investigadora: Bachiller Herrera Fustamante Jenny Maricely

Propósito:

La egresada de la Escuela de Tecnología Médica del Área de Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, se encuentra realizando estudios acerca del impacto ocupacional del trabajo no presencial en los docentes del nivel secundario durante la emergencia sanitaria, los datos recolectados sugerirán recomendaciones y planes de acción que favorezcan la salud y bienestar de los docentes del nivel secundario en estudio.

Participación:

Este estudio pretende conocer el impacto ocupacional que genera en el rol de los docentes su incorporación a una nueva modalidad de trabajo.

Si usted participa en el presente estudio únicamente se le va a pedir que colabore con la aplicación de la entrevista semi - estructurada ENTREVISTA DEL ROL DEL TRABAJADOR (WRI) acerca de los factores que puedan estar impactando en su rol de trabajador, se hará en su casa a través de medios de comunicación no presenciales, dicho instrumento de evaluación será administrado por la investigadora.

Riesgos del Estudio:

Este estudio no presenta ningún riesgo físico ni mental para el participante, debido a que NO es un estudio experimental. Para su participación solo es necesaria su autorización, cooperar a la Entrevista WRI, cuya realización toma como máximo 1 hora.

Costo de la Participación:

Su participación en el presente estudio NO tiene costo alguno.

Beneficios del Estudio:

Es muy importante señalar que con su participación en el presente estudio, usted contribuye a ampliar los conocimientos en cuanto al rol del docente además de ser precedente a otros estudios que evalúen el impacto y la posibilidad de manejar los mecanismos no presenciales de modo que sean positivos en el desempeño de los docentes de educación secundaria, también permitirá sugerir recomendaciones inmediatas a los participantes e IE para maximizar la salud y el bienestar de la población en estudio. El participante de este estudio NO recibirá ningún tipo de incentivo económico (dinero). Sólo recibirá los resultados de su evaluación en forma confidencial.

Confidencialidad:

Toda la información obtenida en el estudio es completamente confidencial, solamente los miembros del equipo de trabajo conocerán los resultados y la información. Se le asignará un número (código) a cada uno de los participantes, y este número se usará para el análisis, presentación de resultados, publicaciones, etc. de manera que el nombre del participante permanecerá en total confidencialidad. Con esto ninguna persona ajena a la investigación podrá conocer el nombre de los participantes.

Requisitos de Participación:

Ser docente que se desempeñe en el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria

Donde y con quién conseguir información:

Para cualquier consulta, queja o comentario favor comunicarse con la Srta. HERRERA FUSTAMANTE JENNY MARICELY, cuyo teléfono es el 969429610 en horario de oficina, donde con mucho gusto serán atendidos.

Declaración Voluntaria:

Yo he sido informado (a) del objetivo del estudio, he conocido los riesgos, beneficios y la confidencialidad de la información obtenida. Entiendo que la participación en el estudio es gratuita. He sido informado (a) de la forma de cómo se realizará el estudio y de cómo se recolectará la información. Estoy enterado (a) también que puedo participar o no continuar en el estudio en el momento que lo considere necesario, o por

ANEXO 3. EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE TESIS

Solicito: Ejecución de Proyecto de Investigación
"Impacto ocupacional del trabajo remoto en
docentes durante la emergencia sanitaria en una
Institución Educativa. Chota- Cajamarca 2020"

Señor Director de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Chota

S.D.

Jenny Maricely Herrera Fustamante, identificada con DNI 72222305, bachiller del Área de Terapia Ocupacional de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, con Código 13010174; me presento ante Ud:

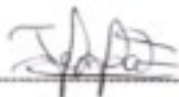
Para hacerle llegar mi cordial saludo y manifestarle que me encuentro elaborando la tesis titulada, "Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una Institución Educativa. Chota- Cajamarca 2020", proyecto aprobado por Resolución Decanal N°001247-2020-D-FM/UNMSM. Conociendo su espíritu colaborador solicito permiso para realizar entrevistas mediante mecanismos no presenciales u online a los trabajadores nombrados de la Institución que dirige, previa cita con cada uno de ellos.

Dicho proyecto permitirá sugerir recomendaciones inmediatas a los participantes e Institución para maximizar la salud y el bienestar.

Agradeciendo su atención y colaboración, me despido


Chota, 08 de octubre de 2020

Atentamente,



Jenny Maricely
Herrera Fustamante
DNI 72222305

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS"		
CHOTA		
M. E. C. Y. T. U.		
N.º REGISTRO	0600199	
P.º DE	01	
FECHA	08/10/2020	



ANEXO 4. INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

ENTREVISTA DEL ROL DE TRABAJADOR (WRI) ⁽⁴⁶⁾

PAUTA DE EVALUACIÓN ENTREVISTA DEL ROL DEL TRABAJADOR						
APOYA SUSTANCIALMENTE	APOYA	INTERFIERE		INTERFIERE SUSTANCIALMENTE		NO APLICABLE
AS	A	I	A	IS	IS	N/A
Apoya sustancialmente al cliente al volver al trabajo	Cualidades positivas más que negativas; ventaja para volver al trabajo	Cualidades negativas más que positivas; desventaja para volver al trabajo	Interfiere fuertemente en la vuelta al trabajo		No aplicable o no hay suficiente información para evaluar	
		AS	A	I	IS	N/A
Causalidad Personal						
Evalúa Habilidades/Limitaciones		AS	A	I	IS	N/A
Expectativas de Éxito en el Trabajo		AS	A	I	IS	N/A
Asume Responsabilidades		AS	A	I	IS	N/A
Valores						
Compromiso con el Trabajo		AS	A	I	IS	N/A
Metas Relacionadas con el Trabajo		AS	A	I	IS	N/A
Intereses						
Disfruta el Trabajo		AS	A	I	IS	N/A
Participa en Intereses		AS	A	I	IS	N/A
Roles						
Reconoce Expectativas		AS	A	I	IS	N/A
Influencia de otros Roles		AS	A	I	IS	N/A
Hábitos						
Hábitos Laborales		AS	A	I	IS	N/A
Rutina Diaria		AS	A	I	IS	N/A
Adapta Rutina para Minimizar dificultades		AS	A	I	IS	N/A
Ambiente						
Percepción Ambiente Físico del Trabajo		AS	A	I	IS	N/A
Percepción de familia y pares		AS	A	I	IS	N/A
Percepción del Jefe		AS	A	I	IS	N/A
Percepción de Compañeros de Trabajo		AS	A	I	IS	N/A

ANEXO 5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	SUBINDICADORES	INSTRUMENTO	VALORES
Impacto ocupacional del trabajo remoto en el docente	Percepción del docente respecto a los factores personales y ambientales que impactan en la incorporación a una nueva modalidad de trabajo	Evaluación de la percepción del docente respecto a los factores personales y ambientales que impactan en la incorporación a una nueva modalidad de trabajo	Volición	Causalidad	Habilidades	ENTREVISTA DEL ROL DE TRABAJADOR (WRI)	<1-4> 1= Interfiere fuertemente incorporarse al trabajo 2= Interfiere incorporarse al trabajo 3= Apoya incorporarse al trabajo 4= Apoya sustancialmente incorporarse al trabajo
					Expectativas		
					Responsabilidades		
				Valores	Compromiso		
					Metas		
					Disfrute		
					Participación		
			Intereses	Reconocimiento			
				Influencia			
				Hábitos laborales			
			Habitación	Roles	Rutina diaria		
					Minimización de dificultades		
				Hábitos	Ambiente físico		
			Ambiente	Ambiente	Familia y pares		
Jefe							
Compañeros de trabajo							