



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

**Facultad de Ciencias Sociales**

**Escuela Profesional de Trabajo Social**

**Sobrecargadas y cansadas: la doble jornada laboral de  
las docentes en el contexto de la pandemia, 2020-2022**

**TESIS**

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

**AUTOR**

Lizzet Estefany LIVISI ZORRILLA

**ASESOR**

Mg. Lidia Elisa SIHUACOLLO MAMANI

Lima, Perú

2022



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

---

Livisi, L. (2022). *Sobrecargadas y cansadas: la doble jornada laboral de las docentes en el contexto de la pandemia, 2020-2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Trabajo Social]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

---

## Metadatos complementarios

|                                  |                                                                                           |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Datos de autor</b>            |                                                                                           |
| Nombres y apellidos              | Lizzet Estefany Livisi Zorrilla                                                           |
| Tipo de documento de identidad   | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad | 75138589                                                                                  |
| URL de ORCID                     | No aplica                                                                                 |
| <b>Datos de asesor</b>           |                                                                                           |
| Nombres y apellidos              | Lidia Elisa Sihuacollo Mamani                                                             |
| Tipo de documento de identidad   | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad | 10124216                                                                                  |
| URL de ORCID                     | <a href="https://orcid.org/0000-0001-9843-4904">https://orcid.org/0000-0001-9843-4904</a> |
| <b>Datos del jurado</b>          |                                                                                           |
| <b>Presidente del jurado</b>     |                                                                                           |
| Nombres y apellidos              | Ela Dorena Pérez Alva                                                                     |
| Tipo de documento                | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad | 10323252                                                                                  |
| <b>Miembro del jurado 1</b>      |                                                                                           |
| Nombres y apellidos              | Carlos Eduardo Cáceres Torres                                                             |
| Tipo de documento                | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad | 25783162                                                                                  |
| <b>Miembro del jurado 2</b>      |                                                                                           |
| Nombres y apellidos              | Jorge Garcia Escobar                                                                      |
| Tipo de documento                | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad | 25770337                                                                                  |
| <b>Datos de investigación</b>    |                                                                                           |

|                                                        |                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Línea de investigación                                 | No aplica.                                                                                                                                                                                                           |
| Grupo de investigación                                 | No aplica.                                                                                                                                                                                                           |
| Agencia de financiamiento                              | Sin financiamiento.                                                                                                                                                                                                  |
| Ubicación geográfica de la investigación               | Edificio: Institución Educativa N° 3080 Perú<br>- Canadá<br>País: Perú<br>Departamento: Lima<br>Provincia: Lima<br>Distrito: Los Olivos<br>Calle: Cipriano Ruiz S/N<br>Latitud: -11.9645326<br>Longitud: -77.0709978 |
| Año o rango de años en que se realizó la investigación | 2021-2022                                                                                                                                                                                                            |
| URL de disciplinas OCDE                                | Temas sociales<br><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.04.05">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.04.05</a>                                                                                                |



# UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú. Decana de América  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
VICEDECANATO ACADÉMICO

## ACTA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL – MODALIDAD VIRTUAL

En Lima a un día del mes de octubre a las 11:30 horas del dos mil veintidós, se reunieron los Miembros del JURADO CALIFICADOR integrado por los docentes, Mg. ELA DORENA PÉREZ ALVA presidenta, Mg. CARLOS EDUARDO CÁCERES TORRES miembro, Mg. JORGE GARCIA ESCOBAR miembro y del Director de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales.

Se procedió a dar inicio la sustentación de tesis No presencial mediante la plataforma Google Meet presentada por la Bachiller Lizzet Estefany Livisi Zorrilla para optar el TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL, titulada:

**“SOBRECARGADAS Y CANSADAS: La doble jornada laboral de las docentes en el contexto de la pandemia, 2020-2022”**

A continuación se formularon las preguntas y observaciones por parte de los miembros del Jurado. Luego de absueltas, el Jurado procedió a calificar la exposición de la Tesis obteniendo la nota:

nota (16 Diesiséis)

El Jurado, de conformidad con el artículo 44, de la Ley Universitaria, el artículo 55°, inciso i), del Estatuto de la Universidad y los artículos 69° al 78° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Sociales, aprobado por la R.R. No03084-CR-98, de fecha 28-05-98, acordó otorgar a la Bachiller Lizzet Estefany Livisi Zorrilla, el TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL y para dar constancia se extendió la presente Acta y firmaron:

Mg. Ela Dorena Pérez Alva  
Presidenta



Firmado digitalmente por CÁCERES  
TORRES Carlos Eduardo FAU  
20148092282 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 02.10.2022 20:23:46 -05:00

Mg. Carlos Eduardo Cáceres Torres  
Miembro

Mg. Jorge García Escobar  
Miembro

Mg. Lidia Elisa Sihucollo Mamani  
Asesora



Firmado digitalmente por CASALINO  
SEN Carlota Alicia FAU 20148092282  
soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 05.10.2022 16:54:09 -05:00

Dra. Carlota Casalino Sen  
Vicedecana Académica

JGE/mgp



## UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú. Decana de América  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

*Ciudad Universitaria, 22 de agosto de 2022*

### INFORME DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

|                                                                  |                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Operador del programa informático de similitudes                 | Jorge García Escobar                                                                                                |
| Documento evaluado                                               | TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL.                                             |
| Título                                                           | SOBRECARGADAS Y CANSADAS: La doble jornada laboral de las docentes en el contexto de la pandemia, 2020-2022         |
| Autor del Documento                                              | Lizzet Estefany Livisi Zorrilla                                                                                     |
| Fecha de recepción del documento                                 | 18 - 08 - 2022                                                                                                      |
| Fecha de aplicación del programa informático de similitudes      | 19 - 08 - 2022                                                                                                      |
| Software utilizado                                               | TURNITIN                                                                                                            |
| Configuración del programa detector de similitudes               | Exclusión de textos entrecomillados<br>Exclusión de bibliografía<br>Exclusión de cadenas sintácticas. (40 palabras) |
| Porcentaje de similitudes según programa detector de similitudes | 3%, tres por ciento de índice de similitud                                                                          |
| Fuentes originales de las similitudes encontradas                | 3% Fuentes de internet 1% Trabajo del estudiante 0% Publicaciones                                                   |
| Observaciones                                                    | SIN OBSERVACIONES                                                                                                   |
| Calificación de originalidad                                     | Documento cumple criterios de originalidad, sin observaciones.                                                      |
| Fecha de informe                                                 | 22 - 08 - 2022                                                                                                      |



Firmado digitalmente por GARCIA  
ESCOBAR Jorge FAU 20148092282  
soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 19.10.2022 20:52:52 -05:00

**Mg. Jorge García Escobar**  
**Director (e)**  
**E.P. de Trabajo Social**  
**UNMSM**

## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecer a mis padres Estefanía y Lucio, por su ejemplo de perseverancia, apoyo incondicional y motivación constante, a mis hermanas Daesy y Estela, quienes me han acompañado, animado y apoyado en todo este proceso. A mi prima Nancy, a David, a mi cuñado Jorge y a mis sobrinos Adrian y Mathyas que son mi familia y han sido mi soporte en toda esta etapa.

Asimismo, un agradecimiento muy especial a mi asesora, la Mg. Lidia Elisa Sihuaollo Mamani, una admirable profesional, agradecerle por su apoyo constante, su valioso tiempo, paciencia y por sus comentarios constructivos que contribuyeron al desarrollo de la presente tesis.

A mi alma máter, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, a la Facultad de Ciencias Social, a todos y todas las magníficas docentes que han contribuido con mi desarrollo académico y profesional.

Agradecer a los directivos(as) de la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá" que me permitieron realizar mi investigación, es especial al Sub. Director del nivel Secundaria, el Sr. Gilmer Dávila por su predisposición y apoyo, de la misma manera; a todas las docentes participantes de la investigación.

Agradezco a toda mi familia, amigos, amigas y todos(as) las personas que me han acompañado en este proceso del desarrollo de mi tesis, brindándome palabras de aliento. Y también a los que ya no se encuentran con nosotros(as) pero siempre permanecen en nuestros corazones.

Finalmente agradezco a Dios por ser mi fortaleza y permitir que todas las cosas sean posibles.

## ÍNDICE GENERAL

|                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>RESUMEN.....</b>                                           | <b>6</b>  |
| <b>Abstract .....</b>                                         | <b>7</b>  |
| <b>INTRODUCCIÓN.....</b>                                      | <b>8</b>  |
| <b>ABREVIATURAS .....</b>                                     | <b>10</b> |
| <b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>   | <b>11</b> |
| <b>1.1 Formulación de las preguntas de investigación.....</b> | <b>15</b> |
| <b>1.1.1 Pregunta general.....</b>                            | <b>15</b> |
| <b>1.1.2 Preguntas específicas .....</b>                      | <b>15</b> |
| <b>1.3 Justificación.....</b>                                 | <b>15</b> |
| <b>1.4 Objetivos.....</b>                                     | <b>17</b> |
| <b>1.4.1 Objetivo General .....</b>                           | <b>17</b> |
| <b>1.4.2 Objetivos Específicos .....</b>                      | <b>17</b> |
| <b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>                                | <b>17</b> |
| <b>2.1 Marco Contextual.....</b>                              | <b>17</b> |
| <b>2.2 Antecedentes del Problema .....</b>                    | <b>21</b> |
| <b>2.2.1 Antecedentes Internacionales .....</b>               | <b>21</b> |
| <b>2.2.2 Antecedentes Nacionales .....</b>                    | <b>28</b> |
| <b>2.3 Bases Teóricas.....</b>                                | <b>32</b> |
| <b>2.3.1 División Sexual del Trabajo.....</b>                 | <b>32</b> |
| <b>2.3.2 Enfoque de Género .....</b>                          | <b>34</b> |
| <b>2.3.3 Enfoque de Derechos Humanos .....</b>                | <b>35</b> |
| <b>2.4 Definiciones.....</b>                                  | <b>37</b> |
| <b>2.5 Hipótesis .....</b>                                    | <b>38</b> |
| <b>2.5.1 Hipótesis general.....</b>                           | <b>38</b> |
| <b>2.5.2 Hipótesis específicas .....</b>                      | <b>38</b> |

|                                                                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>III. METODOLOGÍA .....</b>                                                                                              | <b>39</b> |
| 3.1 Diseño de Investigación .....                                                                                          | 39        |
| 3.2 Población de estudio .....                                                                                             | 40        |
| 3.3 Muestra.....                                                                                                           | 40        |
| 3.4 Unidad de análisis .....                                                                                               | 41        |
| 3.5 Técnicas de recolección de datos .....                                                                                 | 41        |
| 3.6 Instrumentos .....                                                                                                     | 41        |
| 3.7 Validación del instrumento.....                                                                                        | 42        |
| 3.8 Técnicas para el procesamiento de la información.....                                                                  | 42        |
| 3.9 Recursos .....                                                                                                         | 43        |
| <b>IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....</b>                                                                  | <b>43</b> |
| 5.1 Características sociodemográficas de la población.....                                                                 | 43        |
| 5.2 Situación Familiar .....                                                                                               | 46        |
| 5.3 Situación de Vivienda.....                                                                                             | 50        |
| 5.4 Situación Laboral.....                                                                                                 | 52        |
| 5.5 Manifestaciones de la labor administrativa .....                                                                       | 55        |
| 5.6 Manifestaciones de la afectación debido al cambio de lugar de trabajo.....                                             | 57        |
| 5.7 Manifestaciones de la existencia o no de un incremento en la carga laboral debido al trabajo remoto.....               | 58        |
| 5.8 Situación del Trabajo Doméstico .....                                                                                  | 67        |
| 5.9 Manifestaciones de la existencia o no de un incremento en la carga del trabajo doméstico debido al trabajo remoto..... | 70        |
| 5.10 Manifestaciones del estado de salud (físico/mental) debido a la doble jornada Laboral .....                           | 75        |
| <b>V. CONCLUSIONES.....</b>                                                                                                | <b>77</b> |
| <b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>                                                                                            | <b>81</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>                                                                                                   | <b>83</b> |

|                   |           |
|-------------------|-----------|
| <b>ANEXO.....</b> | <b>94</b> |
|-------------------|-----------|

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo identificar cómo el trabajo remoto ha afectado en la carga laboral y de trabajo doméstico de las docentes de la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá". Con la implementación del trabajo remoto debido a la pandemia del Covid 19 ha conllevado que muchas mujeres y en específico las docentes, tengan que trasladar el trabajo a su hogar, lo cual ha sido todo un reto; ya que, aún las mujeres continúan siendo las principales responsables de la realización del trabajo doméstico, por lo que se han visto afectadas al tener que realizar todas sus actividades en un mismo lugar y en ocasiones al mismo tiempo, de acuerdo a la Defensoría del Pueblo "la organización social del cuidado como las labores domésticas continúan siendo trabajos no remunerados realizados exclusivamente por mujeres" (2019, p.29). Para la investigación se hará uso del enfoque cuantitativo y cualitativo, es decir; una perspectiva mixta, por lo que; se recolectarán y analizarán datos cuantitativos y cualitativos. La recolección de datos se dio a través de entrevistas semiestructuradas a una muestra de 16 de las docentes del nivel secundaria que laboran en la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá", cantidad que representa un 30.19% del total de docentes y un 38.10% del total de mujeres, cabe señalar que se ha visto conveniente hacer uso de la muestra no probabilística en donde se selecciona los elementos en base a criterio del investigador. Los resultados muestran que el trabajo remoto ha incrementado la carga laboral y de trabajo doméstico de las docentes, así también revelan que en esta pandemia las docentes de la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá" han tenido una sobrecarga en el trabajo doméstico; también nos expone los cambios que ha conllevado la implementación del trabajo remoto en el ámbito laboral de las docentes, los cuales están relacionados al cambio de lugar de trabajo, de las aulas de la institución educativa a un espacio en el hogar, a la implementación de nuevas metodologías de enseñanza, el uso y aprendizaje de herramientas tecnológicas y el incremento de carga laboral y mayor horas de trabajo, los resultados muestran también que la doble jornada laboral ha afectado a las docentes de manera física y mental, manifestándose a través de la sobrecarga, el cansancio y el estrés.

*Palabras clave:* Trabajo doméstico, Trabajo remoto, Carga laboral.

## Abstract

The objective of this research was to identify how remote work has affected the workload and domestic work of the teachers of the Educational Institution 3080 "Peru-Canada". With the implementation of remote work due to the Covid 19 pandemic has entailed that many women and specifically teachers, have to transfer the work to their home, which has been a challenge; since, even women continue to be the main responsible for performing domestic work, so they have been affected by having to perform all their activities in the same place and sometimes at the same time, according to the Ombudsman's Office "the social organization of care such as housework continue to be unpaid work performed exclusively by women" (2019, p.29 ). For the research, use will be made of the quantitative and qualitative approach, that is; a mixed perspective, i.e.; quantitative and qualitative data will be collected and analyzed. The data collection was done through semi-structured interviews with a sample of 16 secondary school teachers working at the Educational Institution 3080 "Peru-Canada", which represents 30.19% of the total number of teachers and 38.10% of the total number of women, it should be noted that it was convenient to use a non-probabilistic sample where the elements are selected based on the researcher's criteria. The results show that remote work has increased the work and domestic workload of teachers, and also reveal that in this pandemic, the teachers of the Educational Institution 3080 "Peru-Canada" have had an overload of domestic work; It also exposes the changes that the implementation of remote work has brought about in the work environment of teachers, which are related to the change of work place, from the classrooms of the educational institution to a space in the home, the implementation of new teaching methodologies, the use and learning of technological tools and the increase of workload and longer working hours, the results also show that the double workday has affected teachers physically and mentally, manifesting itself through overload, fatigue and stress.

Keywords: Domestic work, Remote work, Workload.

## INTRODUCCIÓN

A partir de marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) señaló que nos encontramos viviendo una pandemia, es por ello que el gobierno peruano por medio del Decreto Supremo N°044-2020-PCM publicado el 15 de marzo del 2020 declaró por el plazo de quince días calendario el Estado de Emergencia Nacional, y a la vez estableció la cuarentena o aislamiento social para mitigar los contagios del Covid 19 en la población. Cabe resaltar que este estado de emergencia al igual que el aislamiento social se fue ampliando consecutivamente de acuerdo a la evaluación del gobierno peruano en relación al índice de contagios y fallecimientos por Covid 19. Es así como, debido a dicha disposición, por medio del Decreto de Urgencia N°026-2020, la mayoría de las instituciones públicas y privadas se vieron en la necesidad de implementar el trabajo remoto. Así también, sucedió en el caso de las instituciones educativas de acuerdo con la RVM-088-2020-MINEDU, es por ello que las y los docentes se han tenido que adecuar a esta nueva modalidad de trabajo.

En el caso de las docentes, este cambio de lugar de trabajo les ha afectado en mayor medida en comparación con sus pares; ya que, además de la realización del trabajo remoto en su hogar, ellas son las principales responsables de la realización del trabajo doméstico y de cuidado; es así que esta denominada doble jornada laboral consecuentemente les afecta en su salud física y mental. En el año 2006, Hernández & Santana realizaron un estudio y obtuvieron como conclusiones que “existe un desigual reparto de las tareas domésticas entre los maestros y las maestras; ya que, maestras asumen la mayor parte del trabajo doméstico” (p.891). Asimismo, los resultados del estudio realizado por Hernández & Santana (2006), evidenciaron que “sobre la docente recae no sólo la mayor parte del trabajo doméstico sino también su responsabilidad, mientras que la función del docente está descargada de la responsabilidad del trabajo y de gran parte de su realización” (p.873).

Es así que, la presente investigación tiene como objetivo identificar cómo el trabajo remoto ha afectado en la carga laboral y de trabajo doméstico de las docentes de la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá", para que así se pueda visibilizar la doble jornada laboral de las mujeres y en especial de las docentes, para que de esa manera las autoridades correspondientes puedan proponer e implementar alternativas para

“promover que las actividades de trabajo doméstico y de cuidado sean distribuidas con igualdad” (MIMP, 2021, p.9)

La presente investigación se desarrolla en seis capítulos. El primer capítulo presenta el planteamiento del problema, en donde se plasmó la situación problemática, formulación del problema, la justificación y los objetivos de la investigación. En el segundo capítulo se encuentra el marco teórico, en donde se muestra el marco contextual, la revisión de antecedentes de investigaciones nacionales e internaciones, las bases teóricas, las definiciones de conceptos importantes y las hipótesis. En el tercer capítulo se presenta la metodología, que para la investigación se hará uso del enfoque cuantitativo y cualitativo (mixto), la población de estudio está integrada por las y los docentes que laboran en la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá", la institución educativa cuenta con un total de 53 docentes, 42 mujeres y 11 hombres. Para fines de la presente investigación se trabajó únicamente con las 16 docentes del nivel secundaria, cantidad que representa un 30.19% del total de docentes y un 38.10% del total de mujeres y como técnica de recolección de datos se utilizará la entrevista semiestructurada. En el cuarto capítulo se presentan el análisis detallado de los resultados obtenidos. En el quinto capítulo se encuentran las conclusiones y finalmente en el sexto capítulo están las recomendaciones. Posteriormente se encuentran la bibliografía y los anexos.

## **ABREVIATURAS**

MINEDU: Ministerio de Educación

MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

ONU: Organización de las Naciones Unidas

D.S.: Decreto Supremo

D.U.: Decreto de Urgencia

D.L.: Decreto Legislativo

RVM: Resolución Viceministerial

MINSA: Ministerio de Salud

CEPLAN: Centro Nacional de Planeamiento Estratégico

ODS: Objetivos de Desarrollo Social

OMS: Organización Mundial de la Salud

UNFPA: Fondo de población de las Naciones Unidas

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática

ENAHOG: Encuesta Nacional de Hogares

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

A inicios de enero del 2020, la OMS expresó el brote de la enfermedad por coronavirus, “como emergencia de salud pública de preocupación internacional, subrayando su elevado riesgo de propagación en todo el mundo, extendiéndose rápidamente en todos los países; debido a ello, en marzo del 2020 la OMS definió el COVID-19 como una pandemia” (OMS, 2020).

Es así como en la actualidad, la OMS y autoridades de salud a nivel mundial se encuentran trabajando con el objetivo de evitar más contagios y la expansión del coronavirus, por eso motivo el estado peruano también tuvo que tomar las medidas correspondientes; entre ellas, en un inicio la disposición de la cuarentena obligatoria de acuerdo a D. S. N°044-2020-PCM, situación que generó que las personas tengan que adaptarse a esta nueva cotidianidad, teniendo como principal herramienta o recurso los medios tecnológicos para estar conectados en un escenario de aislamiento social. Asimismo, entre uno de los principales ámbitos que se ha visto afectado se encuentra el ámbito laboral, por lo que el estado peruano dispuso la implementación del trabajo remoto, por medio del D.U. N°026-2020, el cual posteriormente fue modificado por el D. U. N° 055-2021, el cual hace referencia a “que las entidades públicas de los sectores distintos al sector salud, pueden mantener a los/as servidores/as que hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19, realizando trabajo remoto o mixto, según las necesidades institucionales” (p.5).

Es así que, debido a ello, las y los trabajadores se vieron en la necesidad de adecuarse a una “nueva normalidad”, introduciendo el trabajo remoto a sus hogares, situación que ha afectado su vida laboral, personal, profesional y familiar.

En ese sentido, tanto instituciones públicas como privadas ante esta coyuntura han optado por el trabajo remoto, incluyendo al sector educación; dentro de ellas, las instituciones educativas. Es así como, el Ministerio de Educación a través de la RVM N° 088-2020-MINEDU (2020), emitió un documento normativo denominado “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”. El cual tenía el objetivo:

Garantizar el desarrollo del servicio educativo no presencial en condiciones de calidad, equidad y diversidad, durante el estado de emergencia nacional o el periodo que disponga el Ministerio de Educación en el marco de la normatividad

vigente, así como las responsabilidades de las instancias de gestión educativa descentralizada, que aseguren el desarrollo del servicio educativo no presencial. (p.5)

El ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, a mediados de octubre del 2020, afirmó que “cerca de 250,000 personas que cuentan con un empleo formal, se encontraban laborando en la modalidad de trabajo remoto en el Perú” (Palacios, J. 2020). De igual manera a mediados de Julio del 2020, la INEI realizó un estudio en donde afirmaron que “de acuerdo con la modalidad de trabajo adoptada por el impacto del COVID-19, el 38,8% de las empresas opera con trabajo presencial de sus trabajadores, 33,0% trabajo mixto (presencial y remoto) y el 28,2% solo trabajo remoto” (INEI, 2020). En relación con el sector educación, como ya se había mencionado, las clases se han ido desarrollando de manera no presencial, por lo que las y los docentes de las instituciones educativas se han acogido a la modalidad del trabajo remoto. La INEI indica que en el año 2020:

De acuerdo con la información del Ministerio de Educación, en el país existen 576 275 maestros que se desempeñan en los diferentes niveles del sistema educativo nacional. Del total de docentes, el 90,0% labora en Educación Básica Regular, de ellos, el 39,3% enseña en educación secundaria, 41,5% educación primaria y el 19,2% educación inicial (De acuerdo con el último estudio realizado por la INEI, Lima concentra la mayor cantidad de maestros a nivel nacional en el departamento de Lima existen 152 mil 819 maestros). (INEI, 2020)

De igual modo, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), en su estudio realizado en el año 2020:

El 58,0% de los maestros en el Perú son mujeres y el 42,0% son hombres, de acuerdo con el nivel de educación en el que enseñan, se observa que el 98,4% de los docentes de educación inicial son mujeres y el 1,6% son hombres y en el nivel primaria, el 61,4% y el 38,6% son mujeres y hombres, respectivamente, en tanto en el nivel secundaria la proporción de maestros es del 55,7% y de maestras el 44,3%. (ENAHOG, 2020 citado en INEI, 2020, p.1).

Por consiguiente, a partir de lo ya mencionado, se puede afirmar que son muchas las mujeres y en específico las docentes que se encuentran realizando trabajo remoto, y a la vez cabe mencionar que la mayoría de ellas son las encargadas de realizar el trabajo doméstico, viéndose en la necesidad de enlazar estas dos labores esenciales. De acuerdo con el documento publicado por “el organismo de las Naciones Unidas que trabaja por los derechos y la libertad de decisión de todas las personas, sobre todo de la relacionada

con sus derechos sexuales y reproductivos” – UNFPA (2020) señala que “la experiencia de un brote significa que la carga doméstica para las mujeres se verá exacerbada, considerando la proporción de sus responsabilidades en el hogar y en el caso de muchas, al mismo tiempo que trabajan de tiempo completo” (p.7). De igual manera la Defensoría del Pueblo (2020) afirma que:

La adopción de la cuarentena como alternativa para evitar el incremento de los contagios por el Covid 19, ha significado para las mujeres una sobrecarga en sus labores, donde las responsabilidades de atención y cuidado del hogar aumentan y se vuelven más complicadas por la necesidad de desinfección continua, y a la vez se agrega la carga del trabajo profesional o técnico a tiempo completo en la modalidad de trabajo remoto, donde los límites de los horarios de trabajo pasan a ser inexistentes y se suman otras tareas. (p.7)

En ese sentido, en el contexto del Covid 19, esta cuestión se ha intensificado, debido a que ahora las docentes tienen que desempeñar su rol como docentes y al mismo tiempo y en el mismo lugar las labores domésticas y de cuidado. Así como afirma la ONU que “las mujeres desempeñan un papel desproporcionado en respuesta al virus, incluso como trabajadoras (...) y cuidadoras en el hogar. El trabajo no remunerado ha aumentado como consecuencia del cierre de las escuelas y el aumento de las necesidades de los ancianos” (ONU,2020). Así también la Defensoría del Pueblo (2020) recalca lo ya mencionado:

Se debe tener en cuenta que adicionalmente se debe responder a labores domésticas y conviene destacar que, a las labores de trabajo remoto, se suman las labores de cuidado de las otras personas con las que se encuentra viviendo durante la cuarentena, especialmente los hijos y/o hijas y los padres y/o madres, adultos/as mayores y las personas con alguna enfermedad, las labores del hogar, y los niños y/o niñas en edad escolar que se están continuando con la educación virtual. (p.10)

A lo largo de la historia se ha delegado a las mujeres las labores domésticas y de cuidados no remunerados, mientras que los hombres eran considerados los proveedores, sin embargo; en la actualidad, las mujeres también cumplen el rol de proveedoras, pero ello no ha significado una disminución de la carga de las labores domésticas, “tanto la organización social del cuidado como las labores domésticas siguen siendo trabajos no remunerados llevados a cabo casi exclusivamente por mujeres” (OIT, 2017 citado en D.S. N°008-2019-MIMP, 2019, p.13). Conviene señalar que, en el año 2021, la INEI, publicó

“Perú: Brechas de Género, 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres”; documento el cual nos muestra un panorama acerca de la situación de mujeres y varones en los distintos ámbitos de su vida, así también nos proporciona información acerca del tiempo destinado al trabajo remunerado y al trabajo doméstico, el cual nos muestra que:

En promedio las mujeres destinan 39 horas con 28 minutos (52% de su tiempo) a actividades no remuneradas, mientras los hombres dedican solo 15 horas con 54 minutos (24% de su tiempo), es decir; las mujeres destinan a las actividades no remuneradas 23 horas con 34 minutos más que los hombres, es así que cabe resaltar que en la actualidad aún se le delegan en mayor medida estas responsabilidades a la mujer, a pesar de que ella también es proveedora y tiene diferentes responsabilidades al igual que el hombre. (p.39)

Según la Política Nacional de Igualdad de Género, D.S. N°008-2019-MIMP (2019), “la discriminación estructural contra las mujeres en el Perú es un problema público que requiere la adopción de medidas adecuadas y oportunas por parte del Estado peruano” (p.3). Asimismo, sostiene que “la discriminación contra las mujeres es de carácter estructural y de género, encontrándose profundamente arraigada en las actitudes tradicionales, prácticas institucionales y en la sociedad en su conjunto de manera sistemática” (Recomendación General N° 30, párr. 77 citado en D.S. N°008-2019-MIMP, 2019, p.11).

De esta manera, nos encontramos en un escenario de desigualdad de género en relación a la realización del trabajo doméstico, debido a la doble jornada laboral que en su mayoría asumen las mujeres y dentro de ello las docentes, y más aun considerando el contexto de la pandemia del Covid 19, la cuarentena y la implementación del trabajo remoto que ha implicado cambios, como el que las docentes se vean en la necesidad de realizar su trabajo en su hogar, en donde también se encuentran las responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado; que al ser en su mayoría las principales o únicas responsables las mujeres, supone la afectación de su salud física y mental.

La presente investigación se desarrollará en la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá", que se encuentra ubicada en el distrito de Los Olivos, provincia y departamento de Lima (Perú), la I.E. 3080 "Perú-Canadá" cuenta con nivel inicial, primaria y secundaria y en total hay 53 docentes, 42 mujeres y 11 hombres y son 1109 estudiantes en total.

Por lo expuesto se ha visto conveniente investigar acerca de “la doble jornada laboral de las docentes en el contexto de la pandemia, 2020-2022”.

## **1.1 Formulación de las preguntas de investigación**

A partir de ello, podemos plantear las siguientes preguntas de investigación:

### **1.1.1 Pregunta general**

¿Cómo el trabajo remoto ha afectado en la carga laboral y de trabajo doméstico de las docentes de la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá"?

### **1.1.2 Preguntas específicas**

¿Qué cambios ha conllevado la implementación del trabajo remoto en el ámbito laboral de las docentes de la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá"?

¿De qué manera la doble jornada laboral ha afectado en la salud física y mental de las docentes de la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá"?

## **1.3 Justificación**

La presente tesis es fundamental porque nos permite reconocer la doble jornada laboral que experimentan las mujeres, en especial las docentes de las instituciones educativas. En esta pandemia del Covid 19, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2021) “las mujeres en su mayoría destinan más tiempo que sus pares hombres a actividades como la preparación de alimentos, limpieza del hogar, compras, cuidado de familiares, etc.”, es decir; que la carga doméstica recae principalmente en las mujeres, asimismo; “esta situación se ha incrementado durante la pandemia, ya que; las mujeres además seguir laborando de manera formal o informal, han tenido que seguir asumiendo las labores domésticas, de cuidados y educativas” (Defensoría del Pueblo, 2021, p.2). Es así como la presente tesis busca brindar recomendaciones a los sectores educación, mujer, inclusión, trabajo, entre otros, además de motivar acciones que contribuyan a un adecuado desarrollo humano social, y a la vez; promover el bienestar social en las docentes de las instituciones educativas, ya que ellas no se encuentran muchas veces en igualdad de condiciones que sus pares docentes.

La Organización Mundial del Trabajo (2020) señala que “el mundo del trabajo y del teletrabajo, se divide según el género. En circunstancias normales, este puede suponer una desventaja potencial para las mujeres ya que generalmente tienen que encargarse del trabajo doméstico, de cuidado y el empleo remunerado” (p. 25), por ello es importante

tocar este tema desde el ámbito de las Ciencias Sociales y de la perspectiva del trabajo social, ya que contribuye a visibilizar la desigualdad de género en la construcción de los problemas sociales, y de esa manera poder promover políticas públicas en miras al cambio social que fomenten la igualdad de género y promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

De igual manera, cabe resaltar que a través del trabajador(a) social se pueden realizar diagnósticos de la situación en las diferentes instituciones educativas del país para que se vislumbren diferentes realidades y a la par realizar acciones conjuntas que contribuyan a contrarrestar la situación y juntamente resaltar la importancia de la carrera profesional de trabajo social en el sector educación.

De acuerdo con lo señalado, se recalca la importancia de la implementación de políticas públicas a través de los sectores inmersos en esta situación, los cuales estén centrados en impulsar la corresponsabilidad del trabajo doméstico y de cuidado. De la misma manera, se resalta la importancia del rol del profesional de trabajo social, según Carbonero et al. (2016) “los y las trabajadores/as sociales como agentes de cambio social deben estar presentes en el abordaje de las políticas públicas, desde su diseño hasta su implementación en las diferentes fases de sus ejecuciones” (p. 4).

Cabe resaltar que esta investigación representa la construcción de nuevo conocimiento sobre la situación de la doble jornada laboral de las docentes y procura servir de instrumento de próximas tesis que cuenten con la oportunidad de desarrollar en mayor profundidad la cuestión, la cual es importante hacer hincapié, ya que según “la Política Nacional de Igualdad de Género” existe un problema, siendo este “la Discriminación estructural contra las Mujeres”, que es “el conjunto de prácticas reproducidas por la sociedad, expresados en prácticas, discursos excluyentes y violentos, es así se evidencia en las diversas oportunidades de desarrollo y de consecución de planes de vida de las personas, considerando solo el hecho biológico” (MIMP, 2019, p.10).

Conforme revela el MIMP (2019), la discriminación estructural contra las mujeres es originada principalmente por lo siguiente:

“Patrones socioculturales discriminatorios, la asignación desigual de roles y las normas y cultura institucional” (p.11).

Asimismo, cabe resaltar que esta tesis se adecua a contribuir con el logro del objetivo N°5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el cual señala lo siguiente: “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, es por ello que se abordará el tema de desigualdad de género en relación a las labores domésticas y

de cuidado, asimismo se busca conocer más acerca de esta problemática para poder promover las responsabilidades compartidas, que contribuyan específicamente con la meta 5.4 que es “reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”(Naciones Unidas, 2018, p.34)

Del mismo modo, la presente tesis resulta viable, porque a pesar de la situación actual de pandemia mundial del Covid 19, se cuenta con los recursos suficientes, el tiempo disponible y la participación de los sujetos. Finalmente, será de gran aporte para la Institución Educativa conocer acerca de la problemática, para que se pueda intervenir y buscar alternativas para la mejora de la situación.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo General**

Identificar cómo el trabajo remoto ha afectado en la carga laboral y de trabajo doméstico de las docentes de la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá"

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

Determinar qué cambios ha conllevado la implementación del trabajo remoto en el ámbito laboral de las docentes de la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá"

Analizar de qué manera la doble jornada laboral ha afectado en la salud física y mental de las docentes de la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá"

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Marco Contextual**

Debido a la Pandemia del Covid 19, el gobierno peruano como estrategia para que no aumente el número de contagios por Covid 19 en el país, en un inicio por medio del D. S. N°044-2020-PCM dispuso la cuarentena obligatoria, asimismo otra estrategia fue la implementación del trabajo remoto en las instituciones públicas y privadas, regulada por el D. U. N° 026-2020, el cual estableció diversas medidas excepcionales y temporales

para prevenir la propagación del Covid 19 en el territorio nacional considerando dentro de ellas el trabajo remoto. Es así que, las instituciones educativas también se vieron en la necesidad de cerrar sus instalaciones, y por ende los directivos, docentes y estudiantes dejaron de asistir de manera presencial a las clases, lo que significó la apertura de un nuevo escenario de aprendizaje en los hogares.

En este contexto, el trabajo remoto y las clases virtuales o a distancia cobran relevancia, ya que ha permitido que las instituciones educativas no paralizen las clases; sin embargo, esta situación fue para los docentes y principalmente para las docentes, un reto de adaptación.

Es así que, la pandemia nos ha sorprendido y afectado a toda la población y a todos los sectores, incluido el sector educación. Se conoce y se ha investigado mucho acerca de cómo esta coyuntura ha afectado a los alumnos y alumnas, pero poco se habla y conoce de cómo ha afectado a las docentes de las instituciones educativas, ya que “más allá de la adaptación de su rol como profesional de la educación, el docente ha tenido que lidiar con cuestiones propias de su vida privada, familiar que a raíz del confinamiento, parecen entrelazarse y fusionarse, generando distintas situaciones conflictivas” (Expósito & Marsollier, 2021, p.3).

Es así como, “los docentes tuvieron que adaptarse para interactuar a distancia con sus estudiantes y mantener en funcionamiento el sistema educativo, a la vez que atender las presiones personales, económicas, afectivas y de salud generadas por el aislamiento” (Sánchez et al., 2020, p.3). Asimismo; cabe destacar que, en el caso de las docentes han tenido que confluir dos tópicos de trabajo, el trabajo remoto y el doméstico, así como afirma Benlloch, C. (2020), que “durante la pandemia y obligatoria cuarentena, el trabajo remoto está jugando en la mayoría de los casos en contra de las mujeres, especialmente en aquellas que también cuentan con carga familiar. Incluso, la flexibilidad en el horario se transforma en un factor perjudicial para su salud” (Citado en Defensoría del Pueblo, 2020, p.8).

De la misma forma, en este marco de aislamiento social y trabajo remoto afectaron en los roles domésticos, según la Defensoría del Pueblo (2020):

Las dinámicas familiares, sociales y laborales se han restringido a los espacios privados de las personas, lo cual ha generado una sobrecarga en las labores, especialmente en el caso de las mujeres, debido a que antes de la pandemia las mujeres disponían de su tiempo para realizar labores productivas en el espacio

público y las labores domésticas en ciertos casos eran derivados a terceros, sin embargo; el aislamiento social ha generado para las mujeres una sobrecarga en sus labores, donde las responsabilidades de atención y cuidado del hogar aumentan y se vuelven más complicadas por la necesidad de desinfección continua, y a la vez se agrega la carga del trabajo profesional o técnico a tiempo completo en la modalidad de trabajo remoto, donde los límites de los horarios de trabajo pasan a ser inexistentes y se suman otras tareas. (p.7)

Es así como, en su mayoría las mujeres y dentro de ello las docentes, son las principales responsables del trabajo doméstico y de cuidado, y en la actualidad con la coyuntura del Covid 19, la cuarentena y la implementación del trabajo remoto ha afectado en el trabajo doméstico debido a que hay mayores actividades que realizar, como lavar y limpiar minuciosamente para prevenir los contagios, además de cuidar a las personas adultas mayores y personas con discapacidad para que no se contagien del Covid 19 e incluso si se contagia algún familiar deben estar pendientes de su recuperación, entre otras actividades. Por otro lado, se encuentra el trabajo remoto, en donde las docentes se han visto en la necesidad de implementar nuevas metodologías de enseñanza para la comprensión de los estudiantes, además de implementar o adaptar un espacio en su hogar para la realización de su trabajo, cabe señalar que nadie se esperaba una pandemia mundial y mucho menos tener que permanecer en casa la mayor parte del tiempo, por lo que ello ha implicado que la mayoría de las docentes tengan que adaptar más que implementar un espacio de trabajo, siendo este a veces su dormitorio o su sala, espacio en donde también se encuentran sus familiares y/o en donde se descansa, se come, entre otras actividades que resultan en ocasiones estresantes.

Asimismo, es importante señalar que, en el Perú, una de las obligaciones del estado hacia las familias, es “promover responsabilidades familiares compartidas entre los integrantes de las familias, en términos de igualdad de género y el respeto a los derechos humanos”, de acuerdo al Capítulo III, artículo 8, numeral 8.2 del D. L. N° 1408 (2018) (p.3).

Así también, según la Política Nacional de Igualdad de Género, de acuerdo al D.S. N°008-2019-MIMP (2019), “propone atacar tanto los factores causales como los efectos de la discriminación estructural contra las mujeres” (p.38). Para ello, se plantean “seis objetivos prioritarios y se desarrollan los lineamientos para las intervenciones del Estado” (p.38), siendo el objetivo prioritario N°6 el siguiente: “Reducir la incidencia de los

patrones socioculturales discriminatorios en la población” (D.S. N°008-2019-MIMP, 2019, p.39), objetivo que tiene como lineamiento el numeral 6.4 el de “Brindar acompañamiento y consejería en igualdad de género, las responsabilidades familiares compartidas y el respeto a los derechos humanos, entre los y las integrantes de las familias” (p.39).

La presente tesis se realizará en la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá", la cual se encuentra ubicada en el departamento y provincia de Lima, en el Jr. Cipriano Ruiz s/n - Urb. Villa Sol, en el distrito de Los Olivos. De acuerdo con el Ministerio de Salud – MINSA (2019) este distrito “se encuentra ubicado al nor- oriente del departamento de Lima y cuenta con una extensión de 18,25 Km<sup>2</sup>” (p.18). De igual manera se identificó que, “existe una tendencia al crecimiento poblacional progresiva. Es así que en el año 2018 (388 583 habitantes) se evidenció un crecimiento de 6,17% con respecto al año 2014 (365 921 habitantes), siendo el sexo femenino de mayor predominio” (MINSA, 2019, p.19). Asimismo, el distrito de Los Olivos tiene los siguientes límites: “Por el Este, Independencia y Comas, por el Oeste: San Martín de Porres, por el Norte: Puente Piedra y por el Sur: San Martín de Porres” (Distrito Los Olivos, 2019, p.5).

Con respecto a la población total según curso de vida, se señala que:

La mayor concentración de la población total se ubica en la etapa de vida adulta (39%), seguida por la población joven (23%), la población adolescente representa el 10%, mientras la población de niños y niñas representa el 17% y finalmente la población de personas adultas mayores representa solo el 11% (MINSA, 2019, p.20).

En referencia a la población en situación de pobreza y pobreza extrema, CEPLAN, señala que “del total de la población (384 711), el 37,625 (9,8%) se ubica en pobreza total, mientras solo el 1,141 (0,3%) se encuentra en pobreza extrema” (CEPLAN, 2013 citado en MINSA, 2019, p.29).

La I.E. 3080 "Perú-Canadá", es una institución educativa mixta, que cuenta con los niveles de inicial, primaria y secundaria. En el presente año, se registra que el nivel inicial cuenta con 160 estudiantes (74 hombres y 86 mujeres), y 7 docentes mujeres, en el nivel primario son 510 estudiantes (266 hombres y 244 mujeres), y 21 docentes (2 hombres y 19 mujeres) y en el nivel secundario son 439 estudiantes (235 hombres y 204 mujeres) y 25 docentes (9 hombres y 16 mujeres). Siendo la población total de estudiantes 1109 y 53, la cantidad total de docentes en la institución educativa. Cabe señalar que el

nivel inicial está compuesto por 6 secciones (Sección 3 años A y B, 4 años A y B y 5 años A y B) con estudiantes de rango de edad de 3 a 6 años; el nivel primario está compuesto por 18 secciones, del 1er grado al 6to grado, cada grado con sección A, B y C, con estudiantes de rango de edad de 6 a 13 años y el nivel secundario está compuesto por 15 secciones, del 1er grado al 5to grado, cada grado con sección A, B y C, con estudiantes de rango de edad de 12 a 18 años. Así también, en relación a la cantidad de estudiantes por aula, se registra que en el nivel inicial hay entre 26 a 27 estudiantes; en el nivel primaria entre 25 y 30 estudiantes y en el nivel secundario hay entre 27 y 33 estudiantes por aula.

## **2.2 Antecedentes del Problema**

Existen investigaciones en relación a la doble jornada laboral que realizan las mujeres; sin embargo, se ha notado que, en mayor medida las investigaciones se enfocan en la población de trabajadoras de empresas públicas y privadas, muy pocas investigaciones se centran en la población de las docentes de instituciones educativas, quienes también juegan un rol muy importante y más en esta pandemia del Covid 19, al tener que adaptarse al trabajo remoto y con ello a la educación virtual.

Acerca de las investigaciones que se han realizado en esta coyuntura y han abordado el tema ya mencionado, se pueden resaltar las siguientes investigaciones realizadas a nivel internacional y nacional.

### **2.2.1 Antecedentes Internacionales:**

Es así que, entre las investigaciones se encuentra el ensayo de Pereira C., Rosales R. y Cahú, M. (2021) denominado, “el trabajo que nunca se termina: mujeres, trabajo doméstico y teletrabajo en la pandemia de COVID-19”, la cual tiene como objetivo “elaborar una reflexión crítica acerca del trabajo realizado por mujeres que, en razón del aislamiento social/confinamiento suscitado por la pandemia de COVID-19”, quienes se encontraron en la situación de adaptarse al trabajo remoto, teniendo en cuenta que al trabajo remunerado se le suma “las demandas del trabajo doméstico y de cuidado”, en sus hogares, este trabajo gira en torno a la situación actual de las mujeres en relación con el trabajo remoto y las actividades cotidianas, como lo refieren las autoras, “el trabajo femenino, en sus distintas conformaciones (trabajo remunerado y no remunerado), el cual a los largo de los años revela la preocupante desigualdad de género y las dificultades

enfrentadas por las mujeres en el mundo del trabajo en Latinoamérica”(Pereira et al., 2021, p.2).

Es así como, se hace referencia a que la pandemia del Covid 19, ha generado una sobrecarga de labores domésticas hacia las mujeres, por lo que una de las situaciones preocupantes es que las mujeres además de realizar trabajo remoto, ellas perciben “un sustancial incremento de tareas en la esfera de la reproducción, lo que ha potenciado las desigualdades en la ejecución del trabajo doméstico en la pandemia” (Centro de Investigaciones y Estudios de Género UNAM, 2020). Además, “en esta coyuntura que recae mayormente sobre las mujeres toda la clase de tareas domésticas, de cuidado de niñas/os y de enfermas/os y/o adultas/os mayores a causa de la necesidad de aislamiento social/confinamiento” (Unidiversidad, 2020). Es por ese motivo que, debido al confinamiento, las mujeres se encuentran en la situación de realizar diversas actividades de manera simultánea y en el mismo espacio. De la misma manera, las autoras afirman “que se mezclan los espacios donde antes se recuperaba la fuerza de trabajo, hoy es el lugar en el cual las/os hijas/os deben llevar a cabo sus actividades, donde se cuida, se limpia y se realiza el trabajo remoto” (Pereira et al., 2021, p.6).

Según Pereira et al. (2021), una de sus principales conclusiones es que:

Debido a la pandemia del Covid, las desigualdades de género se intensifican, por ello refieren que es importante que se construyan modos de vida, de modo que las mujeres tengan la posibilidad de desarrollarse plenamente, por ello se recalca la importancia de que se formule e implemente políticas sociales y de salud que salvaguarden a las mujeres, y de esa manera generen espacios más equitativos y de apoyo. (p.12)

En concordancia con el ensayo anterior, Bridi, M., Bezerra, G., y Zanoni, A. (2020), realizaron también una investigación denominada, “el trabajo remoto y las condiciones de las mujeres en el contexto de la pandemia covid-19” el cual tiene como objetivo mostrar algunos de los resultados de la investigación con relación a la transición, que se dio de forma casi inmediata, para la modalidad remota debido a la pandemia. De manera general en el artículo señalan datos acerca de que, las mujeres y los hombres experimentan el trabajo remoto de manera diferentes, debido a que las desigualdades entre hombres y mujeres persisten en el trabajo en el contexto del trabajo remoto, puesto que las labores domésticas y de cuidado no remunerado continúan siendo atribuidas de manera inequitativa a las mujeres, por ello el artículo presenta resultados de la investigación "El trabajo remoto/ oficina en casa en el contexto de la COVID-19"

realizado por los investigadores y discentes de la UFPR (Universidad Federal de Paraná), vinculados al GETS (Grupo de Estudio Trabajo y Sociedad) y en colaboración con REMIR (Red de Monitoreo Interdisciplinario de la Reforma Laboral). La metodología de la investigación tuvo dos enfoques, cualitativa y cuantitativa.

Como ya se había mencionado, existen diferencias entre los hombres y mujeres con relación al trabajo remoto, debido a la pandemia del Covid 19, muchos son los trabajadores(as) que pasaron de realizar sus actividades laborales de una manera presencial a una manera remota, incluyendo las instituciones educativas y las empresas. Es así que, en medio de todos los cambios en las diversas dinámicas de la sociedad, se hace necesario que se identifiquen las condiciones de trabajo en los diferentes sectores económicos, y como hombres y mujeres se han venido adaptando al trabajo remoto. Asimismo, se hace necesario entender:

Cómo el trabajo remoto se configura en razón de la asimetría entre los roles sociales atribuidos a hombres y mujeres y que aún prevalecen bien demarcados en la sociedad, a pesar de los cambios culturales, políticas forcejeadas por las luchas sociales en torno a la igualdad entre los sexos, los autores afirman que ello se debe a que históricamente a las mujeres se les ha delegado las labores y actividades de reproducción/ cuidado y los hombres eran los únicos que eran considerados como productores, es así; que en la actualidad aún se mantiene que las relaciones de trabajo y actividades domésticas (no remuneradas) se superponen, haciendo que ellas trabajen más, pues las tareas domésticas permanecen distribuidas desigualmente entre hombres y mujeres. (Bridi et al., 2020, p.2)

Con respecto a los participantes de la investigación, fueron 906 personas que trabajan de manera remota, siendo 614 (67,77%) mujeres y de 292 hombres (32,23%). Los resultados de la encuesta aplicada muestran que, con relación al perfil de los encuestados, la mayor parte de trabajadores se concentran en el grupo de edad entre 31 a 50 años, correspondiendo respectivamente 65,07% del total de encuestados hombres y 70,15% del total de encuestadas mujeres. En cuanto al estado civil, el mayor porcentaje está en los que respondieron casados, siendo 52,05% de los hombres y 43% de las mujeres. Casi la mitad de los entrevistados se declararon sin hijos, siendo 43,49% de los hombres y 41,69% de las mujeres. Además, entre las mujeres que trabajan siete días a la semana, las que tienen dos hijos representan la mayoría con 35,51%, los autores infieren que las mujeres,

debido a la acumulación de tareas domésticas y de cuidado de los hijos, son más interrumpidas durante sus jornadas de trabajo y necesitan más días para realizar las mismas actividades que sus colegas hombres. (Bridi et al., 2020, p.3)

El análisis de los testimonios de los entrevistados sobre la experiencia del trabajo realizado en el domicilio evidenció una asimetría en cuanto a las actividades de cuidado y de la casa en relación con el sexo.

Con relación al análisis de datos:

Muestra una división sexual del trabajo, no como se daba antiguamente, no obstante, en el modelo actual, de conciliación, corresponde casi exclusivamente a las mujeres conciliar vida familiar y vida profesional, sobre todo cuando están reunidos en el espacio doméstico. Respecto a las conclusiones de la investigación fue que el trabajo remoto realizada en el ámbito doméstico presenta aspectos negativos que alcanza ambos sexos, pero no de forma igual. Prevalece la desigualdad en la división del trabajo doméstico y de cuidados, llevando a las mujeres a jornadas súper extensas de trabajo, lo que sugiere la necesidad de repensar el trabajo remoto, que probablemente será una tendencia en los próximos años, y de proponer formas alternativas y más justas de reorganizar la sociedad, el trabajo y la economía. (Bridi et al., 2020, p.4)

Del mismo modo, Trgo (2018), realiza una investigación titulada “Doble jornada laboral y bienestar subjetivo”, la cual tuvo como objetivo general “describir la incidencia de la doble jornada laboral en el bienestar subjetivo de mujeres madres profesionales de entre 35 y 45 años de la ciudad de Rosario que trabajan en relación de dependencia” (Trgo, 2018, p.7).

Con relación a la metodología, la investigación es de tipo transeccional descriptivo con un abordaje cuali-cuantitativo, asimismo uno de los instrumentos utilizados fue “*la encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del tiempo (INDEC, 2013)*”.

Con respecto a la información obtenida luego de la aplicación de la encuesta, se tiene que:

La variable tiene un promedio de 37,5 horas semanales, con una mediana y una moda de 40 horas, dando indicios de tener una distribución asimétrica por derecha. Su mínimo es 20 horas y su máxima es 50, marcando un rango amplio de 30 horas. (Trgo, 2018, p.47)

Asimismo, se señala que, más de la mitad de la muestra (53,3%) trabaja 40 horas diarias o más, en segundo lugar, el 36,7% trabaja desde 30 horas a 39 horas, esto indica que un 90% trabaja más de 30 horas en forma remunerada semanalmente. Y solo un 10% de las entrevistadas trabajan menos de 30 horas semanales. (Trgo, 2018, p.48)

También en cuanto al tiempo que se invierte en la realización de las labores del hogar se tiene que los resultados presentan una media de 2,7 horas, una mediana de 2,5 horas y una moda de 2 horas, lo que nos da indicios de una distribución asimétrica por izquierda. Es una distribución compacta, con un rango de 4 horas, y poco dispersa con un desvío estándar de 1,6. Cabe señalar que en relación con el tiempo que las entrevistadas dedican al cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad u otros miembros del hogar es de 5,5 horas y una mediana que coincide con la moda en 5 horas. (Trgo, 2018, p.48)

“Luego se realizó un análisis de la cantidad de horas diarias totales destinadas al trabajo doméstico, lo cual dio como resultado una media de 8,5 horas y una mediana coincidente con la moda en 5 horas”. (Trgo, 2018, p.51)

La autora señala también que “la problemática de la sobrecarga de trabajo y del uso del tiempo es una constante en género femenino en América Latina, por ello se señala que es importante contar con este tipo de estudios e información” (Trgo, 2018, p.53), ya que “la mayor parte de los problemas e imitaciones que enfrentan las mujeres se relacionan con la falta de tiempo para actividades que promuevan su desarrollo, participación y autonomía en otros ámbitos por fuera del hogar y de la familia” (Ganen, Giustiniani, & Peinado, 2012 citado en Trgo, 2018, p.13)

Entre las conclusiones de la investigación, se discernió “que las mujeres llevan adelante una extensa jornada laboral de 15,93 horas en promedio, destinando diariamente 7,48 horas al trabajo remunerado profesional y 8,45 horas diarias al estado doméstico no remunerado”. (Trgo, 2018, p.1)

Dentro de la misma línea, se encuentra el artículo de Esparza, M. (2020) denominado “Uso del tiempo, trabajo doméstico y la doble jornada laboral de las mujeres en Hermosillo, Sonora México, un análisis desde la perspectiva de género”, el cual tiene como objetivo “analizar algunos aspectos en relación al uso del tiempo y su porcentaje sobre el trabajo doméstico que realizan las mujeres en México” (Esparza, 2020, p.1),

además de poder conocer las percepciones de los pobladores en relación al trabajo doméstico y la doble jornada laboral que realizan de las mujeres.

La metodología utilizada fue la cualitativa, desde una perspectiva crítico-interpretativa, “en tanto que interesa comprender desde una perspectiva relacional las desigualdades que se producen entre hombres y mujeres en referencia al trabajo doméstico y a la doble jornada laboral de las mujeres” (Esparza, 2020, p.2).

Es así que, para la realización de este trabajo, se aplicaron entrevistas a profundidad a 7 mujeres y 4 hombres, y con relación a los resultados, se logró encontrar que:

En el caso de las mujeres son las que dedican mayor tiempo a trabajos no remunerados y que tienen que ver con tareas del hogar o de cuidado. Las y los entrevistados naturalizan el trabajo doméstico como una labor única de las mujeres y la misma obedece a la persistencia de patrones culturales y sociales que hasta la fecha se han mantenido vigentes, por diferentes motivos, entre los que podemos encontrar transferencia de roles generacionales así como las asignaciones de roles basadas en el sexo biológico, y de esta forma, también se invisibiliza la doble jornada laboral de las mujeres debido a la naturalización que se tiene del trabajo doméstico como tarea esencial de las mujeres. (Esparza, 2020, p.1)

Asimismo, respecto a las percepciones de la población de la colonia El Mariachi, acerca del trabajo doméstico, se menciona lo siguiente:

Las actividades domésticas, son designadas a las mujeres por considerarse que las mismas por naturaleza tienen mayor capacidad para realizarla, sin embargo, lo que resulta natural en los discursos de las y los entrevistados en esta comunidad, no son más que asignaciones construidas socialmente las cuales generan mecanismos de desigualdad donde el papel de la mujer resulta ser el menos favorecido. (Esparza, 2020, p.12)

Es así como:

Con las respuestas presentadas se puede seguir afirmando que el trabajo doméstico sigue siendo una labor que se considera exclusivamente femenina incluso por las mismas mujeres, en este sentido y analizando el trabajo doméstico desde la categoría género, podemos encontrar que estas asignaciones tienen una estrecha relación con los mecanismos de subordinación femenina que son el

resultado de diversos procesos históricos y sociales de las relaciones entre hombres y mujeres (Pedrero, 2005, citado en Esparza, 2020, p.13).

En relación con las conclusiones se refiere que:

Las y los entrevistados naturalizan el trabajo doméstico como una labor única de las mujeres y la misma obedece a la persistencia de patrones culturales y sociales que hasta la fecha se han mantenido vigentes, por diferentes motivos, entre los que podemos encontrar transferencia de roles generacionales, así como todas aquellas prescripciones y asignación de roles que se desprenden de la construcción de la feminidad y la masculinidad (Esparza, 2020, p.18).

A partir de las investigaciones ya señaladas se puede rescatar que realizan un análisis de la doble jornada laboral de las mujeres, en relación a la carga laboral y a la organización de roles domésticos, asimismo afirman que de una u otra manera estos últimos persisten y más aún se han intensificado las desigualdades de género en el contexto de la pandemia con la llegada de la cuarentena y el trabajo remoto, debido a que el trabajo doméstico continúa siendo atribuido de manera inequitativa a las mujeres, por lo que cabe señalar la importancia de la formulación e implementación de políticas públicas que protejan a las mujeres, y que de esa manera se generen espacios más equitativos y de apoyo. Cabe resaltar que hubiera resultado interesante que las investigaciones abordarán el tema de manera específica con la población de las docentes de las instituciones educativas, ya que ellas también son mujeres que es esta coyuntura de la pandemia que han tenido que adecuar a esta “nueva cotidianidad”.

De igual manera, se cuenta con el artículo realizado por Sánchez L., Calderón, G. y Carrillo, M. (2020) titulado “Las profesoras de preescolar: extensión de la jornada de trabajo y la naturalización de los cuidados familiares como definición del trabajo docente”, este artículo formó parte de una investigación más amplia, y su objetivo fue “conocer las características y condiciones de la vida y trabajo cotidiano de las profesoras de educación preescolar en el municipio de Querétaro, sujetas a la doble jornada de trabajo, en la escuela y en el hogar” (Sánchez et al., 2020, p.5).

Esta investigación fue un estudio exploratorio y el universo de estudio lo integraron “mujeres docentes en edad reproductiva, de escuelas de educación preescolar del municipio de Querétaro” (Sánchez et al., 2020, p.6). La cantidad de entrevistas que se

realizaron fueron 20, 13 a docentes de instituciones privadas y 7 a docentes de instituciones públicas.

Entre los resultados del estudio se señala que:

Dentro de las narrativas de las docentes el trabajo doméstico y el cuidado de la familia se asocian con el fenómeno de extensión del trabajo en casa; es decir, las profesoras se encuentran altamente demandadas en el hogar tanto por ocupaciones del trabajo como la doble jornada y el cuidado de otros en la familia. Ni el trabajo en casa ni el cuidado de la familia son actividades reconocidas, mucho menos remuneradas, e impiden a las mujeres involucrarse en actividades más creativas, dedicarse tiempo al cuidado y distracción personal, convivir significativamente con la familia y no solamente relacionarse desde la función de las tareas encomendadas y las obligaciones cotidianas. (Sánchez et al., 2020, p.7).

### **2.2.2 Antecedentes Nacionales:**

En los antecedentes nacionales se encuentra el artículo de Cosavalente, B. (2022) titulado “Mujer Profesional de Salud: Entre Familia y Trabajo”, el cual expone principalmente lo siguiente:

El actuar de la mujer profesional de salud, en tres aspectos: Familia de origen, familia actual y trabajo. La influencia de la familia de origen sobre la familia actual, y su repercusión en el trabajo. Además, analiza el contexto de doble jornada, que realiza la mujer. La muestra es de 50 participantes profesionales universitarias de 25 a 40 años. Se utiliza el método mixto de investigación, con la aplicación de un cuestionario tipo Likert. La investigación se inscribe principalmente en la perspectiva Feminista. (Cosavalente, 2022, p.1)

Es así como, la autora hace referencia a que, en la actualidad, a pesar de que las mujeres tengan mayor presencia en el ámbito denominado “público”, se le sigue asignando las actividades domésticas y de cuidado. Asimismo, señala la autora que las mujeres en este estudio, “son profesionales universitarias, que desde diferentes miradas hacen críticas a la situación de la mujer, que, en su práctica social, no aplican el discurso” (Cosavalente, 2022, p.1). Es por ello que se crean las interrogantes relacionadas al “modelo de género recibido en su familia de origen”, y de qué manera el mismo es trasladado a su familia actual. Es por ello que se resalta que la mujer debe ser consciente de su realidad en relación al género, para que se puedan tomar acciones ante ello, ya que

además de las leyes que puedan dar el Estado, “también es la convicción de las mujeres principalmente de trabajar por ese cambio” (Cosavalente, 2022, p.2).

Es así como, en el artículo se abordaron tres aspectos considerados resaltantes:

El primero está relacionado con la familia de origen, específicamente se abordó: autoridad, crianza de género, y las responsabilidades dentro del hogar del padre y la madre. El segundo aspecto se relacionó al trabajo, y el tercer aspecto a la familia actual en cuanto a las acciones y decisiones que toma la mujer. (Cosavalente, 2022, p.2)

La investigación es de tipo empírico y las perspectivas utilizadas son la cuantitativa y cualitativa, tuvo como instrumento el cuestionario, y se obtuvieron entre sus resultados que:

En las familias de las mujeres participantes se evidencian ciertos cambios relacionados a la formación de género igualitaria que recibieron sus hijos, esta evidencia responde a los siguientes resultados, el 54% no consideró la existencia de normas diferenciadas según género en su familia. Asimismo, el 50% estuvo en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, que en su familia había marcada diferencia entre lo que debían hacer los hombres de las mujeres. Más evidente es el 64% en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, que en su familia las tareas domésticas eran desarrolladas sólo por las mujeres de la casa. También se muestra que en estas familias había normas claras que debían cumplir las hijas y los hijos, en 84%. (Cosavalente, 2022, p.5)

En relación con la “Responsabilidad Doméstica”, en la investigación se precisa que “en nuestras participantes se identificó que mayoritariamente eran ellas las que realizaban o supervisaban las tareas domésticas, así el 76% mencionaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo que después de trabajar realizaban o supervisaban estas tareas” (Cosavalente, 2022, p.7).

En razón a lo ya expuesto, se llegaron a conclusiones, entre las cuales se encuentran que “las mujeres de nuestra investigación son las que provienen de familias originarias, donde el modelo referencial de madre es la de ser la responsable de las labores de reproducción del ámbito privado, labor asumida por nuestras participantes como modelo válido” (Cosavalente, 2022, p.12). Además, se acota que, debido a ello no se cuestiona este modelo. Cabe resaltar que la investigación es importante ya que se muestra

que “el nivel educativo alcanzado, no tienen relación con el cuestionamiento de la doble jornada. Lo que recibieron en el espacio privado, el modelo de madre es trasladado al espacio público. Ellas, asumen el modelo recibido de sus madres” (Cosavalente, 2022, p.12). En adición se concluye también que:

Se necesitan cambios al interior de la familia, eso determinará que el peso de la doble jornada no acabe por minar la vida, salud de la mujer, repercutiendo en los ámbitos donde ella participa. Es necesario también que a nivel de Estado se den políticas que contribuyan a aliviar la doble jornada de la mujer. (Cosavalente, 2022, p.12)

Por otro lado, en el Perú también existen investigaciones acerca del tema, como el documento realizado por la Defensoría del pueblo (2021), la cual presenta el Documento de trabajo N°002-2020-DP/ADM denominado “Sobrecarga de labores en las mujeres durante la cuarentena por la emergencia sanitaria”, con este documento la Defensoría del Pueblo:

Busca generar evidencia respecto a cómo este nuevo escenario ha incidido particularmente en las mujeres, lo que genera una sobrecarga de labores que afecta la salud mental de las mismas; propone, asimismo, la adopción de medidas por parte del Estado, que consideren el rol fundamental que las mujeres vienen ejerciendo en este contexto de cuarentena, salvaguardando su desarrollo en distintos ámbitos. (Defensoría del Pueblo, 2020, p.4)

Este documento de trabajo presenta a la pandemia del Covid 19, como generador de cambios en distintos ámbitos, siendo uno de ellos el familiar, con la implementación del trabajo remoto y la educación virtual.

Por una parte, hace referencia al trabajo doméstico no remunerado, como una cuestión que ha sucedido ya hace unos años a través de la historia y “se describe como una de las principales brechas de género persistentes en nuestra sociedad relacionada al uso del tiempo, el cual se basa en la división sexual del trabajo” (Defensoría del Pueblo, 2020, p.5). A lo largo de la historia, a los hombres se le ha asignado “un rol de proveedores”; sin embargo, a las mujeres se les asignó “el rol de cuidadoras y encargadas de la realización de las labores domésticas”.

En la actualidad, “la mujer ha ido asumiendo también el rol de proveedora en la familia, empero, esto no significó que disminuyera la carga doméstica y de cuidados, o

que fuera también asumido por los hombres” (Defensoría del Pueblo, 2020, p.5), en otras palabras; “*no se replanteó la distribución de carga de trabajo doméstico y de cuidados*”.

De igual manera, la defensoría del pueblo (2020) señala “que debido a la cuarentena las dinámicas familiares, sociales y laborales se han restringido a los espacios privados de las personas, lo cual ha generado una sobrecarga en las labores, especialmente en el caso de las mujeres”(p.6), haciendo referencia a que antes de la pandemia las mujeres podían invertir más tiempo a sus labores de esparcimiento, personales y capacitación, o utilizaban otros medios para reducir la carga de labores domésticas, por ejemplo llevando a sus hijos o hijas a los colegios, entre otros.

Por otra parte, la implementación del trabajo remoto ha afectado a las mujeres, en especial a las que cuentan con carga familiar, según el estudio de Benlloch (2020), “se evidencia que es común que las madres realicen su trabajo remoto durante la madrugada, restándole horas de sueño y descanso a su organismo, lo que puede debilitar su sistema inmunológico haciéndolas más vulnerables al contagio y complicaciones del COVID” (citado en Defensoría del Pueblo, 2020, p.8).

Es importante resaltar, que al trabajo remoto se le suman las labores domésticas y de cuidado, además de la atención de adultos mayores y/o familiares que son vulnerables al Covid 19.

En relación con el estudio realizado por la Defensoría del pueblo, esta fue realizada por medio de una encuesta en la que 106 personas con carga familiar fueron partícipes, siendo uno de los resultados el siguiente:

El 72.6% de las personas encuestadas se encuentran realizando trabajo remoto, no obstante, cuando sumamos el trabajo remoto, con las labores de cuidado y la educación virtual, nos vemos frente a un contexto donde los espacios públicos y privados han desaparecido para transformarse en un único espacio donde los límites de la privacidad y del tiempo destinado al trabajo y a la vida privada comienzan a desdibujarse y donde el trabajo invade la vida privada y viceversa. (Defensoría del Pueblo, 2020, p.13)

Para concluir, la Defensoría del pueblo afirma que:

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, en el Perú, las mujeres dedican mayor tiempo que los hombres al trabajo doméstico. En contraste con los hombres, quienes utilizan la mayor parte de su tiempo en el espacio público, con

menos horas semanales al trabajo doméstico, asimismo; en este contexto existe una sobrecarga de labores para las mujeres, ya que, a sus labores cotidianas, se agregan otras actividades, esta situación se vuelve más complicada al asumir las responsabilidades propias del trabajo remoto, ocasionando que, las labores propias del ámbito público se entremezclen con las del ámbito privado. Por lo que, de no existir una redistribución de responsabilidades equitativa al interior de los hogares entre mujeres y hombres, la realización de labores que implican su desarrollo personal y/o profesional se torna inviable en las mujeres. (Defensoría del Pueblo, 2020, p.24)

Es importante señalar que la investigación ya mencionada abre un gran panorama acerca una de las realidades que se encuentran viviendo las mujeres, la cual es la sobrecarga de labores durante la cuarentena debido al Covid 19, y con la llegada del trabajo remoto, asimismo se indica la importancia de que exista la denominada “corresponsabilidad familiar en las labores del hogar”, utilizando a modo de ejemplo la situación de aislamiento social como una situación que visibiliza las consecuencias de la “división tradicional de los roles en el trabajo doméstico”. De igual manera este tema es un campo que aún se encuentra en crecimiento, por lo que la presente tesis busca profundizar acerca del tema, en la población de las docentes y la vez servir de material de próximas investigaciones. Es así que, desarrollar esta tesis en el Perú, apertura puertas para futuras investigaciones.

## **2.3 Bases Teóricas**

Se realizó la revisión de la teoría que nos ha ayudado a comprender el problema de investigación. Para lo cual se han considerado las siguientes:

### **2.3.1 División Sexual del Trabajo**

Cuando hablamos de división sexual del trabajo, se hace referencia a la asignación de roles por el solo hecho del sexo (femenino o masculino); es así que, “durante miles de años, el trabajo en la esfera pública fue considerado exclusivamente “cosa de hombres”, mientras el trabajo doméstico quedaba bajo la responsabilidad de las mujeres (...). Estas relaciones desiguales se desarrollaron consagrando un sistema desigual” (Kandel, 2006, p.12), en donde la mujer a través de la lucha constante por la igualdad de género se incorporó también al mercado laboral, denominado “ámbito público”; sin embargo, ello no significó que ellas ya no fuesen las principales responsables del trabajo doméstico y

de cuidado no remunerado. “La noción de división sexual del trabajo indica que las actividades no se distribuyen de forma neutral, y muestra que mujeres y varones no están en igualdad de condición ni en la esfera doméstica ni en la productiva” (Maruani, 2002 citado en Anzorena, 2008, p.11).

En la actualidad, las mujeres continúan siendo las principales responsables del trabajo doméstico y esto dificulta su rol en el ámbito laboral, generando también la denominada doble jornada laboral, la cual se encuentra conformada por el trabajo remunerado y el trabajo doméstico no remunerado (Pedreiro, 2004, p.414). De la misma manera, al considerar esta “doble jornada laboral”, conlleva a que las mujeres sean las principales responsables de dedicar en promedio más tiempo que el hombre en actividades domésticas y en otros casos también en actividades laborales.

A pesar, que, en los últimos tiempos, ha habido cambios en el mercado laboral; Anzorena, (2008) indica que “las relaciones sociales de género no parecen alterarse en un sentido profundo, en cambio se continúa considerando a las mujeres como portadoras “naturales” de capacidades orientadas al cuidado de la vida” (p.2).

Cabe resaltar que, “la división sexual del trabajo ha estado determinada históricamente por relaciones desiguales de género que atraviesan tanto el ámbito público y de la producción, como el ámbito privado y de la reproducción” (Anzorena, 2008, p.11).

Asimismo, Mosconi (1998) señala que:

La distinción entre lo público y lo privado diferencia dos esferas, la esfera privada hace referencia a “lo femenino” y la esfera pública representa al ámbito que connota “lo masculino”, aparentemente en todas las épocas ha existido alguna separación de lo social en esferas y algún tipo de división del trabajo de acuerdo con el sexo, estas divisiones son construcciones sociales y tienen características propias en cada momento histórico. (citado en Anzorena, 2008, p.11)

En referencia con lo anterior que señala que debido a que históricamente se les ha ubicado a las mujeres en la esfera denominada “privada” es motivo por el cual, en la mayoría de los casos, la carga doméstica recae en ellas como una de sus principales responsabilidades; sin embargo, en la actualidad a pesar de que la mujer cada vez más ha incursionado en la esfera denominada “pública”, ello no ha significado que las responsabilidades domésticas recaigan de manera equitativa en ambos sexos. Por ello es

muy importante, poder implementar mayores políticas públicas y sociales que contribuyan a promover la igualdad de género en los diversos ámbitos.

### **2.3.2 Enfoque de Género**

Cuando hablamos de enfoque de género, en primer lugar, nos preguntamos, ¿Qué es género?, es así como, por género “se entiende como una red de creencias, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades producto de un proceso histórico de construcción social, de desigualdades y jerarquías entre hombres y mujeres quienes se encuentran en relaciones de poder asimétricas” (Burin & Meler, 2010 citado en Vásquez & Urbiola, 2014, p.164). Asimismo, cabe resaltar también que “el género jamás aparece en su forma pura, se entrecruza con otros aspectos fundamentales como la historia familiar, las oportunidades educativas o el nivel socioeconómico” (Burin, 2007 citado en Vásquez & Urbiola, 2014, p.164).

Según Conell y James (2005), “explorar el tema del género en el estudio de las organizaciones latinoamericanas representa una valiosa oportunidad para adentrarse en el juego de las inequidades producidas por un modelo patriarcal (citado en Vásquez & Urbiola, 2014, p.160), basado en la división social del trabajo dentro de un sistema económico capitalista, en el cual al hombre se le asigna el rol de proveedor, mientras que a la mujer se le asigna un lugar en la esfera doméstica, donde su principal preocupación es el cuidado del bienestar de los demás, y por ende la realización del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, es así que, “este imaginario social tiene como consecuencia la reproducción de una serie de estereotipos que son expresados de distintas formas en sus relaciones sociales” (Vásquez & Urbiola, 2014, p.160).

Es así que, Gracia y Musitu (2000) tomando en cuenta los postulados del pensamiento crítico y emancipador, señalan que “esta perspectiva considera que las relaciones de género existentes y la subordinación de la mujer al mundo masculino son aceptables y, por lo tanto, son situaciones que necesitan cambiarse” (citado en Iturrieta, 2001, p.69). “De manera que los postulados del enfoque de género tratan no sólo de conocer el mundo, sino también de cambiar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres” (Iturrieta, 2001, p.69).

Con respecto al enfoque de género, se considera importante “el pensamiento crítico”, ya que además de reconocer de qué manera se estructura y organiza la sociedad, se deberían generar cambios sustanciales en la sociedad, en donde se implementen mayores políticas públicas, las cuales puedan contribuir en la lucha contra la desigualdad de género. Asimismo, el enfoque de género debe incitar a reflexionar y analizar la

sociedad y proponer alternativas como científicos sociales para contrarrestar la desigualdad existente en la sociedad y promover principalmente la igualdad de derechos.

### **2.3.3 Enfoque de Derechos Humanos**

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2018), señala que “el principio de igualdad y no discriminación es uno de los pilares de cualquier sistema democrático y una de las bases fundamentales del sistema de protección de derechos humanos establecido por la OEA” (párr.46, p. 20).

De igual manera la CIDH (2018) indica que:

Para el cumplimiento del Principio de Igualdad y No Discriminación deben tomarse en cuenta tres dimensiones, por una parte; implica que el Estado debe adoptar medidas fundadas en el reconocimiento de la dignidad y derechos de todas las personas en condiciones de igualdad y sin distinción alguna; en segundo lugar, se refiere a que es necesario diseñar mecanismos y herramientas bajo un enfoque diferenciado que atienda las condiciones particulares de ciertas personas, grupos o poblaciones, a fin de garantizar una protección suficiente para lograr la igualdad sustantiva, por último; esta noción de igualdad requiere la activa participación de las personas, grupos y poblaciones en situación de discriminación histórica en el diseño de políticas públicas que les conciernen. (párr.48, p.21)

Por ello se resalta la importancia de que exista un “enfoque de derechos y de género en la construcción de políticas públicas” (MIMP, 2021, p. 28). Así como afirma la CIDH (2018):

Que, al momento de ejecutar la política, la estrategia y el modo de implementación deberá nuevamente atender a las situaciones que provocan o fomentan la desigualdad y poner énfasis en que los objetivos propuestos en términos de acceso a derechos y disminución de brechas sean alcanzados con las acciones definidas. (párr.52, p.22)

Es por ello que se hace necesario señalar también la importancia de la “estrategia crucial para el empoderamiento económico de las mujeres” (ONU Mujeres, 2018, p.17), la cual se enfoca en el “Reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados no remunerado asumido por las mujeres” (Elson, 2017 citado en ONU Mujeres, 2018, p.17), ya que, como afirma la ONU Mujeres (2017), estas responsabilidades deben ser asumidas por la familia, el Estado y el mercado (p.15).

Según lo señalado resulta significativo que hombres y mujeres se involucren en “la distribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado”, para que esta distribución sea de manera equitativa y del mismo modo se promueva la corresponsabilidad, es por ello que:

Se debe “reconocer” el cuidado como un derecho de la ciudadanía que involucra el trabajo de cuidar. De igual manera se deberá “Distribuir” de manera más justa y equilibrada el trabajo de cuidados no remunerado entre mujeres y hombres, para poder impulsar la “Corresponsabilidad”, la cual hace referencia a la participación de Estado, mercado, comunidades y familias, con distintas modalidades e intensidades. (Adaptación de ONU Mujeres (2018), planteado en MIMP, 2021, p. 35)

Cabe resaltar que, según el Decreto Legislativo N°1408 (2018), señala que de acuerdo al Artículo 4, denominado “Principios que orientan la actuación del Estado para la prevención de violencia en las familias. Los servicios, programas y políticas se sujetan a los siguientes principios”, siendo uno de estos el del literal d:

El cual hace referencia a que la corresponsabilidad familiar es considerada como la distribución igualitaria de las tareas domésticas y de cuidado entre los hombres y las mujeres al interior de las familias, lo cual es un elemento clave para el desarrollo de las personas y de las familias en sí misma, y consideran las capacidades, dificultades de la tarea y el tiempo de cada cual de acuerdo a su edad y madurez, propiciando el desarrollo de la autonomía de sus integrantes y la mejora en las interacciones del medio familiar, la corresponsabilidad familiar implica además que tanto el hombre como la mujer son responsables del mantenimiento económico del hogar. (p. 2)

Por ello resulta importante promover políticas públicas ligadas a la “Corresponsabilidad familiar”, ya que este constituye un elemento clave para el desarrollo de las personas que conforman el entorno familiar (literal d del artículo 4 del Decreto Legislativo N°1408, 2018, p.2). Esto permitiría que hombres y mujeres sean responsables de manera equitativa de las labores domésticas y de cuidado.

Asimismo, este enfoque de derechos humanos, a través del principio de igualdad y no discriminación, nos permite vislumbrar la importancia de la intervención del Estado en el reconocimiento tanto de mujeres y hombres como sujetos de derechos, en condición de igualdad y sin distinción alguna

## 2.4 Definiciones

- **Covid 19**

Según la OMS, “la COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus, este virus era desconocido antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre del 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que ha afectado a todo el mundo” (OMS, 2020).

- **Pandemia**

Una pandemia es una epidemia de una enfermedad infecciosa que se ha extendido en un área geográficamente extensa, en varios continentes o en todo el mundo, afectando a un número considerable de personas. Una enfermedad o afección, debe tener un carácter infeccioso, no por el hecho de estar extendida o que causa muchas muertes va a ser denominado como una pandemia. (OMS, 2020).

- **Trabajo Remoto**

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el trabajo remoto es la prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario. Se realiza a través de medios o equipos informáticos, de telecomunicaciones y análogos, así como de cualquier otra naturaleza que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita (MTPE, 2020, p.2).

- **Trabajo doméstico**

El trabajo doméstico consiste “en actividades que se realizan dentro del hogar y son necesarias para su bienestar, contribuye a la reproducción social y al mantenimiento de la fuerza de trabajo y se constituye en un ámbito clave para el funcionamiento de la sociedad” (Organización Internacional del Trabajo, 2012, p.59)

- **Trabajo doméstico no remunerado**

“Conjunto de actividades que realizan las mujeres y hombres en el hogar sin percibir retribución económica alguna para beneficio de los propios miembros del hogar”. (Decreto Supremo N°056-2014-PCM, 2014, p.2)

- **Sobrecarga Laboral**

La sobrecarga laboral incluye tanto las demandas cuantitativas como cualitativas relacionadas con el trabajo, tales como trabajar bajo la presión del tiempo, trabajar duro o en un trabajo estresante. La sobrecarga cuantitativa se refiere a tener demasiado trabajo que hacer en muy poco tiempo, mientras que la cualitativa tiene que ver con la dificultad de la tarea y el procesamiento de la información. (Gil & García, 2008, p.330).

- **Sobrecarga de trabajo doméstico**

“Una de las consecuencias de la sobrecarga de trabajo doméstico es la saturación de actividades y la disminución de tiempo para realizar otras, y disponer de poco tiempo limita las posibilidades para la realización de otras actividades” (Charles & Reyes, 2018, p.220).

## **2.5 Hipótesis**

### **2.5.1 Hipótesis general**

El trabajo remoto ha incrementado la carga laboral y de trabajo doméstico de las docentes de la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá".

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

Los cambios que ha conllevado la implementación del trabajo remoto en el ámbito laboral de las docentes de la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá", se encuentran relacionados al cambio de lugar de trabajo, el uso de otros medios para el desarrollo de sus actividades laborales, el incremento de carga laboral y laborar más horas de lo habitual.

La doble jornada laboral ha afectado en la salud física y mental de las docentes de la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá", manifestándose a través del cansancio y estrés.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño de Investigación**

Para la presente investigación se hará uso del enfoque cuantitativo y cualitativo, es decir; una perspectiva mixta, lo cual “representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2008, p.534). Por un lado, el enfoque o método cuantitativo, caracterizado por permitir la generalización, probar o refutar supuestos, los datos que proporciona son medibles y cuantificables, asimismo este enfoque hace uso de análisis estadísticos que se da a partir de la recolección de datos y obtención de frecuencias. Este enfoque nos permitió conocer, describir y explicar el perfil general de la población de las docentes de investigación, para posteriormente contrastar esta información, con información a nivel nacional que existe acerca de cada categoría y obtener generalidades.

Y por otra parte el enfoque o método cualitativo, caracterizado por ser de corte holístico, nos proporcionará mayor profundidad a los datos y riqueza interpretativa, así también nos ayudará a comprender el fenómeno “explorándolo desde la perspectiva de los participantes” (Hernández-Sampieri et al., 2014, p.358), por lo que; se analizará “la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados” (Punch, 2014; Lichtman, 2013; Morse, 2012; Encyclopedia of Educational Psychology, 2008; Lahman y Geist, 2008; Carey, 2007, y DeLyser, 2006 citado en Hernández-Sampieri et al., 2014, p.358). Asimismo, con relación al diseño es fenomenológico porque nos permitirá identificar, describir y comprender de una manera más detallada cómo el trabajo remoto ha afectado en la carga laboral y de trabajo doméstico de las docentes, por medio del punto de vista y percepciones de las docentes y a través del análisis de sus manifestaciones. Cabe resaltar que este diseño fenomenológico, permite que el investigador(a) contextualice las experiencias en términos de temporalidad, espacio y contexto, siendo importante debido a que la investigación se realiza en el contexto de pandemia. El estudio tiene un corte no experimental y transversal porque se observa al fenómeno tal como se dan en su contexto natural y “se recolectarán los datos en un solo

momento, en un tiempo único” (Liu, 2008 y Tucker, 2004 citado en Hernández-Sampieri et al., 2014, p.154).

### **3.2 Población de estudio**

La población de estudio de la presente tesis lo constituyen las y los docentes que laboran en la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá", la institución educativa cuenta con un total de 53 docentes, 42 mujeres y 11 hombres. Para fines de la presente tesis se trabajó únicamente con las 16 docentes del nivel secundaria, cantidad que representa un 30.19% del total de docentes y un 38.10% del total de mujeres. Es importante señalar, que “la población de estudio es denominada un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra que cumple con una serie de criterios predeterminados” (Arias et al., 201, 2016).

### **3.3 Muestra**

Para la tesis, se ha visto conveniente hacer uso de la muestra no probabilística o dirigida, en donde “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (Johnson, 2014, Hernández-Sampieri et al., 2013 y Battaglia, 2008).

La institución educativa 3080 "Perú-Canadá" cuenta con 53 docentes, 42 mujeres y 11 hombres. En el nivel inicial hay 7 docentes, todas son mujeres, en el nivel primaria cuentan con 21 docentes, 19 mujeres y 2 hombres y por último en el nivel secundaria se cuenta con 25 docentes, 16 mujeres y 9 hombres. De la cantidad total de docentes se entrevistó a las 16 docentes del nivel secundaria, siendo este el 30.19% del total de docentes y un 38.10% del total de mujeres. Como criterios de inclusión se tomó en cuenta que las docentes pertenecieran al nivel secundaria, debido a que los estudiantes que cursan el nivel secundario tienen entre 12 y 18 años de edad, por lo que en su mayoría serían más independientes y por ende se deduce que necesitarían menor apoyo de las docentes, en comparación a estudiantes menores de 12 años. Como criterio de exclusión es que el docente sea varón.

### **3.4 Unidad de análisis**

La unidad de análisis se encuentra constituido por cada una de las docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá".

### **3.5 Técnicas de recolección de datos**

Como técnica de recolección de datos, se optó por la entrevista semiestructurada, que de acuerdo con Hernández-Sampieri et al. (2014) “se basan en una guía de preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información. Las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general y el entrevistador posee flexibilidad para manejarla” (p.403). Con esta técnica se tiene como objetivo conocer las perspectivas de las docentes con relación a cómo el trabajo remoto ha afectado en la carga laboral y de trabajo doméstico. Para prevenir el contagio del Covid 19, se vio conveniente que las entrevistas fueran realizadas vía llamada telefónica en coordinación con las docentes.

### **3.6 Instrumentos**

En cuanto a los instrumentos que se ha utilizado en la presente tesis, se cuentan con los siguientes:

- Guía de entrevista: La guía de entrevista es un instrumento en el cual se encuentran las preguntas elaboradas por el investigador, asimismo las preguntas de la guía deben ser realizadas y enfocadas de manera que la población objetivo las pueda comprender.

La guía para esta investigación fue elaborada con preguntas que estaban orientada a los objetivos planteados. La guía fue estructurada en 5 secciones, las cuales son las características generales, seguida de la información familiar, también se ha considerado la situación de su vivienda, su situación laboral, la situación del trabajo doméstico y por último el estado de salud (físico/mental) de la docente, debido a la doble jornada laboral.

- Word: Mediante el programa de Microsoft Word se realizó la transcripción de las entrevistas.
- Excel: El programa de Microsoft Excel, contribuyó con la elaboración de porcentajes y cuadros estadísticos.

### **3.7 Validación del instrumento**

En esta etapa se realiza la prueba del instrumento, es decir; la guía de entrevista, con el objetivo de ratificar si se ha elaborado correctamente y así se pueda lograr mayor confiabilidad en que los resultados sean válidos.

Esta etapa fue importante para la tesis, debido a que posibilitó mejorar la estructura de la guía de entrevista, para que fuese mejor comprendida por la población objetivo.

La guía de entrevista fue validada por dos docentes que no se encontraban dentro de la población objetivo. Para ello, se realizó las coordinaciones respectivas para poder tener la entrevista, es importante señalar que la entrevista se realizó tal como se iba a realizar con la población objetivo.

### **3.8 Técnicas para el procesamiento de la información**

En el caso de la información obtenida de las preguntas cerradas, estas fueron sistematizadas por medio del SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), programa que permitió la elaboración de cuadros, frecuencia, porcentajes y gráficos, los cuales posteriormente fueron descritos, analizados y explicados contrastando con la realidad para plasmar mejor los resultados obtenidos.

Asimismo, en relación a los resultados recabados de las preguntas abiertas, estas fueron sistematizadas según Cohen y Seid (2019), quienes plantean que el análisis de datos cualitativos se desarrolla por etapas, primero se realizó la transcripción de las entrevistas de manera textual y completa, así también se hizo la codificación de las entrevistas, debido a que estas fueron anónimas, por lo que a cada participante se le asignó un número (Participante 1=P1), con el objetivo de contar con una mejor identificación de cada participante. Luego, se establecieron ejes temáticos que contribuyan a responder los objetivos de la presente tesis, posteriormente se seleccionó y organizó las entrevistas transcritas en los respectivos ejes temáticos para que finalmente se realizara la interpretación de las entrevistas de manera reflexiva, crítica y contrastando estos resultados con la realidad y lo teórico.

### 3.9 Recursos

Para la elaboración de la presente tesis se utilizaron los siguientes recursos:

- **Recursos Materiales:**

1. Laptop que cuente con todos los programas necesarios (Word, Excel, SPSS, etc.) para poder realizar la tesis.
2. Internet para poder acceder a la información que se encuentra en la Web.
3. Celular para la realización de las llamadas.
4. Toda la información virtual que contribuya a la realización de la tesis (libros, artículos, revistas, entre otros).

- **Recursos Humanos:**

1. La encargada de la investigación.
2. La Asesora.
3. Las docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá".

## IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presenta el análisis de los datos recabados a través del instrumento. En primer lugar, se presenta el análisis de la población de estudio para poder conocer más acerca de su situación social, seguidamente se muestra el análisis de la información recabada con el propósito de alcanzar los objetivos planteados.

### 5.1 Características sociodemográficas de la población

En esta sección se presentan las características de las docentes de la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá".

En la población se encontró que en un 43.8 % de las docentes se encuentran en un rango de edad de 31 a 40 años, seguido de este; se encuentran las docentes de rango de edad de 41 a 50 años con un 37.5% y por último se encuentra el 18.8% representado por el rango de edad de 51 a 60 años (ver tabla 1). Según el INEI (2020) “Según grupos de edad, el 55,9% de los docentes tienen entre 30 y 49 años, de este grupo las mujeres representan el 60,8%, en tanto el 25,7% tiene de 50 a 59 años” (p.1). Por lo que se puede concluir que, de acuerdo con el INEI y a los resultados recabados, en un mayor porcentaje

las docentes se encuentran entre los 30 a 49 años y en menor porcentaje se encuentran las docentes de 50 a 59 años.

Tabla N°1

**Edad**

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | 31-40 | 7          | 43,8       | 43,8                 | 43,8                    |
|        | 41-50 | 6          | 37,5       | 37,5                 | 81,3                    |
|        | 51-60 | 3          | 18,8       | 18,8                 | 100,0                   |
|        | Total | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

Por otra parte, se encuentra la zona de procedencia, en donde predominantemente el 87,5% es representada por la población urbana y solo el 12,5% es representada por la población rural (ver tabla 2). Con respecto a los resultados obtenidos se puede señalar que el mayor porcentaje de las docentes tiene lugar de procedencia urbana, lo que consigna también sus antecedentes culturales, las perspectivas, costumbres, forma de pensar, entre otros. Asimismo, cabe resaltar que es interesante poder conocer esto, debido a que podríamos pensar que solo en la zona rural o solo en la zona urbana se ubica a la mujer como responsable de las labores del hogar, sin embargo; se vislumbra lo contrario. Cabe resaltar que los resultados concuerdan con la información que nos brinda el INEI (2021) que nos indica de acuerdo con los Censos que se han realizado en el Perú, “en 1940, el 64,6% del país era representado por una población rural y el 35,4% urbana; sin embargo; en el último Censo 2017 la ruralidad alcanzó el 17,6%, mientras la urbana escaló al 82,4%, en el 2021 se estima proporcional” (p.28).

Tabla N°2

**Zona de procedencia**

|        |        | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|--------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Rural  | 2          | 12,5       | 12,5                 | 12,5                    |
|        | Urbana | 14         | 87,5       | 87,5                 | 100,0                   |
|        | Total  | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

Asimismo, se encuentra el lugar de residencia, en donde el mayor porcentaje de docentes reside en el distrito de Los Olivos representada por un 62.5%, seguida por un 25% de docentes que reside en el distrito de San Martín de Porres y por último las docentes que residen en el distrito de Comas y Santa Anita representan un 6.3% cada una (ver tabla 3). Según el INEI (2020) indica que a nivel nacional “el 53,4% de los docentes reside en el mismo distrito donde se encuentra su centro de enseñanza. Por sexo, se observa que similar proporción de hombres (53,4%) y mujeres (53,3%) residen en el distrito donde se encuentra su centro laboral” (p.1). Estos datos validan los resultados que se obtuvieron, el cual hace referencia a que en mayor porcentaje las docentes residen en el lugar en donde laboran, que es en el distrito de Los Olivos.

Tabla N°3  
**Lugar de residencia**

|                      | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|----------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Los Olivos           | 10         | 62,5       | 62,5                 | 62,5                    |
| San Martín de Porres | 4          | 25,0       | 25,0                 | 87,5                    |
| Válido Comas         | 1          | 6,3        | 6,3                  | 93,8                    |
| Santa Anita          | 1          | 6,3        | 6,3                  | 100,0                   |
| Total                | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

En relación con el estado civil, tenemos que el 50% del total de las docentes son casadas, mientras que el 37.5% son solteras y solo el 12.5% representa a las docentes que son convivientes (ver tabla 4). Asimismo, es importante señalar que del porcentaje de las docentes que son solteras, el 50% viven con su padre y/o madre y el 33.33% son madres solteras. Por otro lado, del porcentaje de las docentes que son convivientes, el 100% viven con sus hijos y/o hijas y pareja, y dentro de ello el 50% del total viven también con su padre y/o madre, con relación a las docentes casadas, el 50% vive con sus hijos y/o hijas y pareja, el 25% vive con sus hijos y/o hijas, esposo y su padre y/o madre, y un 12.50% viven con su padre y/o madre y esposo y el otro 12.50% viven solo con sus hijos y/o hijas. A partir de ello se puede discernir que la situación de cada docente es diferente, a pesar de que son solteras, convivientes o casadas cuentan con diferentes núcleos familiares.

De acuerdo con el INEI (2020) con respecto al estado civil, señala que “el 61,4 % de los maestros están casados o son convivientes y 24,6 % son solteros. Según sexo, existe mayor proporción de docentes hombres con pareja (69,2 %) que mujeres (55,8 %); en tanto mayor proporción de mujeres docentes solteras (26,0 %)” (p.1). Con la información brindada por el INEI y con la información recabada se puede discernir que efectivamente la población de docentes casadas sumada a la población de docentes convivientes se presentan en mayor proporción que la población de docentes que son solteras.

Tabla N°4  
**Estado Civil**

|        |             | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Soltera     | 6          | 37,5       | 37,5                 | 37,5                    |
|        | Casada      | 8          | 50,0       | 50,0                 | 87,5                    |
|        | Conviviente | 2          | 12,5       | 12,5                 | 100,0                   |
|        | Total       | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

## 5.2 Situación Familiar

En referencia a la carga familiar de hijos y/o hijas, se ha encontrado que un 75% de la población total de docentes tiene hijos y/o hijas y solo el 25% no tiene hijos y/o hijas (ver tabla 5). Asimismo, cabe señalar que a pesar de que el 25% de las docentes no tengan hijos y/o hijas, eso no significa que no cuentan con carga familiar (Ver tabla 7). De acuerdo con el INEI (2022) “en el país existen, 8 millones 777 mil 612 madres que representan el 64,4% de la población femenina del país” (p.1). Por lo que es importante rescatar que coincide con los resultados, ya que las mujeres, dentro de ello las docentes en una mayor proporción señalan tener hijos y/o hijas.

Tabla N°5  
**Carga familiar de hijos y/o hijas**

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Sí    | 12         | 75,0       | 75,0                 | 75,0                    |
|        | No    | 4          | 25,0       | 25,0                 | 100,0                   |
|        | Total | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

Con relación a la cantidad de hijos y/o hijas, se puede señalar que un 62.5% de la población total tiene de 1 a 2 hijos y/o hijas, seguido del 25% que no tiene hijos y/o hijas, asimismo el 12.5% tiene de 3 a 4 hijos y/o hijas (ver tabla 6). Asimismo, cabe señalar que en una mayor proporción las docentes tienen hijos y/o hijas menores a 17 años, lo cual indicaría que aún la mayoría de ellos(as) se encuentran estudiando, Nord (1998), afirma que “el involucramiento de los padres en la educación de su hijo es importante para el éxito escolar” (p.1), lo que significa que los hijos y/o hijas a esa edad necesitan aún apoyo, tiempo y atención de la mamá y/o el papá. Es importante resaltar que según el informe del INEI (2018), basado en el empadronamiento realizado en el año 2017, señala que “la paridez media a nivel nacional es de 1,5” (p. 68). Es decir, el promedio de hijos y/o hijas por mujer que se encuentra en edad fértil (de 15 a 49 años), es de 1.5. Considerando los resultados obtenidos, las mujeres, dentro de ello las docentes, en mayor proporción tiene entre 1 a 2 hijos, lo cual concuerda con la información brindada por el INEI.

Tabla N°6  
**Cantidad de hijos y/o hijas**

|        |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|---------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
|        | Ninguno | 4          | 25,0       | 25,0                 | 25,0                    |
| Válido | 1-2     | 10         | 62,5       | 62,5                 | 87,5                    |
|        | 3-4     | 2          | 12,5       | 12,5                 | 100,0                   |
|        | Total   | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

En referencia a los miembros del hogar, como se podrá visualizar en el siguiente tabla, un cierto porcentaje de la población total vive con solo su padre y/o madre; otra parte con sus hijos y/o hijas menores a 17 años y su pareja y otro cierto porcentaje vive con su padre y/o madre, hijos y/o hijas menores y mayores a 17 años y pareja, cada uno de los mencionados representada por un 18.8%, seguida de 12.5% que vive solo con sus hijos y/o hijas menores a 17 años, asimismo se cuenta con docentes que viven con solo sus hijos y/o hijas mayores a 17 años, o por otra parte docentes que viven con su padre y/o madre y pareja, mientras por otro lado también algunas docentes viven con sus hijos y/o hijas menores y mayores a 17 años y pareja. Sin embargo, también una parte de la población vive solo con sus hijos y/o hijas mayores a 17 años y pareja. Cabe señalar que

hay también un cierto porcentaje que vive sola, siendo representada cada uno de los últimos mencionados por un 6.3% del total (ver tabla 7). Se puede concluir que, entre los familiares con las que viven las docentes, se encuentran hijos /o hijas menores de 17 años y padres y/o madres, por lo que se puede discernir que los padres y/o madres pueden ser vulnerables al Covid, por lo que necesiten mayor cuidado para no contagiarse y/o mayor atención si en caso tienen alguna enfermedad. Y en el caso de los hijos /o hijas menores de 17 años, se discierne que en mayor proporción se encuentran estudiando, por ende, debido a la pandemia sus clases son virtuales, por ello se hace necesario el uso de equipos tecnológicos, el servicio de internet, un espacio adecuado para el desarrollo de sus actividades y también en la mayoría de los casos se hace necesaria la presencia y tiempo del padre y/o la madre. Asimismo, la docente al realizar trabajo remoto también se le es necesario el uso equipos tecnológicos, internet y un espacio adecuado para la realización de sus actividades, por lo que el trabajo remoto, añadido a las clases virtuales ha generado que la docente se tenga que organizar también en el ámbito familiar para que sus actividades laborales no interfieran con las de sus hijos y/o hijas o familiares, todo en un mismo lugar y al mismo tiempo, lo que ha generado también cansancio, estrés y preocupación. Por otra parte, es importante señalar que en el caso de las docentes que tienen hijos y/o hijas mayores de 17 años y pareja, esposo o conviviente, también ante la pandemia han tenido que adecuarse y adaptarse al uso de la tecnología como herramienta principal, por lo que se infiere que todos se han visto en la necesidad de realizar también una inversión en aparatos tecnológicos, adquirir mayor capacidad de internet y/o adaptar espacios para la realización de sus actividades personales para no interferir en las actividades de los demás. Así como afirma Romero, V.; Palacios, J. & otros (2020):

La contingencia ha cambiado los hogares habituales. Ahora la familia permanece unida en casa y luego de las actividades cotidianas como el aseo personal y de la vivienda, la alimentación, ver los noticieros de la mañana, se inicia el cambio de función de las habitaciones, convirtiéndose en centro de estudio remoto, oficina de teletrabajo y en algunos casos lamentables, en centros de salud. El rol que cumple cada miembro de la familia también ha cambiado, ya que no hay tiempo para mostrarse resistentes a ello.

Tabla N°7  
**Miembros del hogar**

|                                                                       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|-----------------------------------------------------------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Padre y/o Madre                                                       | 3          | 18,8       | 18,8                 | 18,8                    |
| Hijos y/o hijas menores a 17 años y pareja                            | 3          | 18,8       | 18,8                 | 37,5                    |
| Hijos y/o hijas mayores a 17 años                                     | 1          | 6,3        | 6,3                  | 43,8                    |
| Hijos y/o hijas menores a 17 años                                     | 2          | 12,5       | 12,5                 | 56,3                    |
| Padre y/o madre y pareja                                              | 1          | 6,3        | 6,3                  | 62,5                    |
| Válido Hijos y/o hijas menores y mayores a 17 años y pareja           | 1          | 6,3        | 6,3                  | 68,8                    |
| Padre y/o madre, hijos y/o hijas menores y mayores a 17 años y pareja | 3          | 18,8       | 18,8                 | 87,5                    |
| Vive sola                                                             | 1          | 6,3        | 6,3                  | 93,8                    |
| Hijos y/o hijas mayores a 17 años y pareja                            | 1          | 6,3        | 6,3                  | 100,0                   |
| Total                                                                 | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

Con respecto a si algún miembro del hogar es adulto mayor o persona con discapacidad, se puede señalar que un 18.8% de la población total de las docentes afirma que sí (ver tabla 8). Este porcentaje está representado por 3 docentes, asimismo realizando un cruce con la tabla 9, se puede señalar que el familiar que es adulto mayor y/o persona con discapacidad es el padre y/o madre de la docente.

Como ya se había visualizado en la tabla 7, un 43.75% de las docentes refiere vivir también con su padre y/o madre, porcentaje el cual está representado por 7 de las docentes, si consideramos esta cantidad como el 100% de las docentes que viven con su padre o madre, entonces se discierne que un 42.86% viven con su padre o madre persona adulta mayor o persona con discapacidad.

Cabe resaltar que a partir de los resultados se infiere que las docentes en un 56.25% no conviven con sus padres/madres adultos mayores y/o personas con discapacidad, esto puede darse por diversos motivos, como que los padres/madres y/o familiares con discapacidad se encuentren viviendo en provincia o que vivan con otros familiares, vivan solos(as) o que hayan sido afectados por la primera y segunda ola del Covid 19, ya que “a partir del momento que la Organización Mundial de la Salud declaró pandemia el brote del COVID-19, se pudo predecir que el impacto sanitario de esta enfermedad podría ser mayor en los grupos más vulnerables, incluyendo las personas con discapacidad” (OPS/OMS, 2020). Así lo señala también el Ministerio de Salud (2020)

“Adultos mayores siguen siendo las principales víctimas mortales por COVID-19, dos de cada tres personas fallecidas son adultos mayores”.

Tabla N°8

**Personas adultas mayores o personas con discapacidad en el núcleo familiar**

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
|        | Sí    | 3          | 18,8       | 18,8                 | 18,8                    |
| Válido | No    | 13         | 81,3       | 81,3                 | 100,0                   |
|        | Total | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

Tabla N°9

**Familiar persona adulta mayor o persona con discapacidad**

|        |                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-----------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
|        | Padre y/o Madre | 3          | 18,8       | 18,8                 | 18,8                    |
| Válido | Ninguno         | 13         | 81,3       | 81,3                 | 100,0                   |
|        | Total           | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

### 5.3 Situación de Vivienda

Con relación a la situación de vivienda de las docentes, se detalla que un 50% de la población total residen en una vivienda alquilada, asimismo un 37.5% reside en casa propia y solo un 12.5% reside en la casa de un familiar (ver tabla 10). Cabe señalar que según los resultados del Censo Nacional 2017: XII de Población y VII de Vivienda, nos revela que “del total de viviendas particulares que suman 7 millones 698 mil 900, el 76,0% son viviendas son propias. De otro lado, 16,3% viviendas son alquiladas y 7,7% de viviendas tienen otra forma de régimen de tenencia” (p71). Según la INEI, nos indica que en un mayor porcentaje se encuentra el régimen de tenencia propia en un segundo lugar el régimen de tenencia alquilada, sin embargo; en los resultados de la investigación, se puede apreciar que en un 50% el régimen de tenencia de la vivienda de las docentes es alquilada y en un segundo lugar se encuentra el régimen de tenencia propia con un 37.5%.

Asimismo, es preciso señalar que residir en una vivienda alquilada implica una inversión mensual, también existe la probabilidad que el arrendador(a) eleve el costo mensual del alquiler, ya que “estos costos se habrían visto afectados por los impactos generados de la pandemia y el alza de precio de distintos productos, incluyendo los de la canasta básica. Algunos distritos aumentaron notablemente el valor del alquiler” (Infobae, 2022).

Tabla N°10

**Régimen de tenencia de la vivienda**

|        |                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|----------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Propia         | 6          | 37,5       | 37,5                 | 37,5                    |
|        | Alquilada      | 8          | 50,0       | 50,0                 | 87,5                    |
|        | De un familiar | 2          | 12,5       | 12,5                 | 100,0                   |
|        | Total          | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

Como se puede visualizar en la siguiente tabla un 31.3% de la población total de las docentes cuenta en su vivienda con 3 y 5 habitaciones, seguido de un 25% que cuenta con 4 habitaciones, y por último se cuenta con un 6.3% que es representada por 6 y 8 habitaciones (ver tabla 11). Con relación a los resultados se puede resaltar que en mayor proporción las docentes cuentan con viviendas de 3 a 5 habitaciones, asimismo en estas habitaciones se incluyen la cocina, la sala y los dormitorios. Es así como se vislumbra también las viviendas donde hay hacinamiento, a lo que se denomina “la relación entre el número de personas que residen en una vivienda y el número de habitaciones (sin considerar baño, cocina). Se considera que una vivienda presenta esta condición cuando es habitada por tres o más personas” (INEI, 2013). Es así que, si analizamos la cantidad de integrantes de cada familia de las docentes con la cantidad de habitaciones, se obtiene que un 43.75% de las familias de las docentes se encuentran en esta situación, lo que afecta a las docentes, ya que, a la doble jornada laboral, se le suma el confinamiento y no contar con un espacio adecuado para el desarrollo de sus actividades como docente, lo que podría generar estrés y afectar su salud mental. Es por ello que, la Organización Mundial de la Salud (OMS) “apunta la necesidad de espacio suficiente para la salud y la vida familiar, incluyendo al menos un mínimo grado de privacidad para cada miembro del hogar, señala la necesidad de dormitorios separados para adolescentes y miembros adultos de sexos opuestos”.

También, se ha identificado que del total de las docentes que señalan residir en una vivienda alquilada, un 62.50% de viviendas se encuentran en hacinamiento, en el caso de las viviendas propias, del 100% representa solo un 33.33%.

Tabla N°11

**Cantidad de habitaciones de la vivienda**

|        | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
|        | 3          | 5          | 31,3                 | 31,3                    |
|        | 4          | 4          | 25,0                 | 56,3                    |
| Válido | 5          | 5          | 31,3                 | 87,5                    |
|        | 6          | 1          | 6,3                  | 93,8                    |
|        | 8          | 1          | 6,3                  | 100,0                   |
| Total  | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

## 5.4 Situación Laboral

Con respecto al lugar de realización de trabajo remoto, que ha sido uno de los cambios que ha conllevado la implementación del trabajo remoto en el ámbito laboral de las docentes, se cuenta con los siguientes resultados, un 56.3% de las docentes afirman realizar su trabajo en el espacio de su dormitorio y la otra parte de las docentes que representa un 43.8% refiere realizar su trabajo en la sala (ver tabla 12). Según los resultados se puede discernir que, con relación al lugar de realización del trabajo remoto, no se ha implementado un espacio nuevo para la realización de este, sino se ha adaptado un lugar que ya se tenía, lo cual también ha significado un sacrificio, ya que ese espacio que lo utilizabas para otras actividades relacionadas al ocio, al descanso, etc., ahora las docentes lo utilizan también para trabajar, lo que genera también estrés e incomodidad. Es así como nos vemos inmersos en una coyuntura en la cual “los espacios públicos y privados han desaparecido para transformarse en un único espacio donde los límites de la privacidad y el tiempo destinado al trabajo y a la vida privada comienzan a desdibujarse y donde uno invade al otro” (Defensoría del Pueblo, 2020, p.14). Asimismo, realizando un análisis, se puede afirmar que, del total de viviendas en hacinamiento, un 87.50% de las docentes realizan su trabajo remoto en su dormitorio, el cual considerando esta condición no sería un lugar idóneo para la realización de todas las actividades de las docentes.

Tabla N°12

**Lugar de realización de trabajo remoto**

|        |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Sala       | 7          | 43,8       | 43,8                 | 43,8                    |
|        | Dormitorio | 9          | 56,3       | 56,3                 | 100,0                   |
|        | Total      | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

Acerca de las funciones de las docentes en la institución educativa, se refiere que la principal función que tienen es la docencia, la enseñanza, incluyendo la preparación y dictado de clases que es parte de su gran e importante labor (ver tabla 13). Según el RVM N°097-2020-MINEDU (2020), se precisan los deberes que deben seguir docentes y directivos de las instituciones educativas:

Los profesores y directivos en el desarrollo del trabajo remoto, durante el estado de emergencia nacional o el periodo que disponga el MINEDU, rigen sus labores por los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones previstas en la Ley de la Reforma Magisterial, el Código de Ética de la Función Pública y las previstas en las normas del sector público.

También constituyen deberes en el desarrollo del trabajo remoto, durante el estado de emergencia nacional o el periodo que disponga el Minedu, las siguientes:

- Cumplir las disposiciones previstas en la presente norma.
- Estar disponible, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias, sin afectar la disposición del aislamiento social obligatorio; así como, brindar la información que le sea requerida y que posibilite la toma de decisiones por parte de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada en el marco de la emergencia sanitaria y la prestación del servicio educativo.
- Hacer uso adecuado de los equipos o bienes entregados para la prestación de servicio, en caso estos hayan sido facilitados por la IE.
- Participar del espacio de formación virtual <http://www.perueduca.pe/campusvirtual> con los cursos disponibles en PerúEduca.

- Brindar como profesor el apoyo pedagógico y emocional, académico, y tecnológico a los estudiantes, según corresponda, considerando el nivel, la modalidad, condiciones territoriales y la situación de aislamiento obligatorio.
- Desarrollar su labor pedagógica en el marco de la estrategia “Aprendo en casa”. Otros previstos en las normas complementarias, que para tal efecto apruebe el Minedu. (p.8)

Es preciso señalar que de acuerdo a los resultados, si bien una de las principales funciones de las docentes es la enseñanza, también tienen deberes como los ya señalados según RVM N°097-2020-MINEDU, estar disponible para las coordinaciones de la institución educativa, brinda información que le soliciten, hacer un uso correcto de los bienes o servicios, en caso hayan sido otorgados por la I.E., participar del espacio de formación virtual, dar soporte pedagógico y emocional, académico, y tecnológico a los estudiantes que acuerdo a la situación y desarrollar su labor pedagógica de acuerdo a la estrategia “Aprendo en casa”, además de otros deberes según indique el MINEDU. Es importante recalcar que además de que las docentes deben preparar el material y prepararse para el dictado de las clases, evaluaciones y demás, tienen deberes y responsabilidades que son parte de su labor también los cuales deben seguir y respetar. Uno de los deberes que es interesante señalar, es que los docentes también están dispuestos a brindar “apoyo pedagógico y emocional, académico, y tecnológico a los estudiantes”, lo cual significa que más que docentes han tenido que capacitarse también en otros ámbitos para poder atender las diversas necesidades de sus estudiantes.

Tabla N°13

**Funciones en la institución educativa**

|        |                                                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|----------------------------------------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Docencia/Enseñanza/Preparación y dictado de clases | 16         | 100,0      | 100,0                | 100,0                   |

Elaboración: Propia

De acuerdo con la siguiente tabla, también se ha considerado el trabajo relacionado a las labores administrativas que realizan la docente además de sus funciones principales. Como se puede observar un 87.5% no realiza labores administrativas, por ende, solo el 12.5% de la población total realiza este tipo de funciones (ver tabla 14).

Como ya se había precisado en la RVM N°097-2020-MINEDU, las y los docentes tienen ciertos deberes ya establecidos, por lo que es razonable que una mínima proporción de las docentes realicen labores administrativas fuera de sus deberes y responsabilidades.

Tabla N°14

**Labores administrativas además de las funciones como docente**

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
|        | Sí    | 2          | 12,5       | 12,5                 | 12,5                    |
| Válido | No    | 14         | 87,5       | 87,5                 | 100,0                   |
|        | Total | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

Asimismo, es importante rescatar que las manifestaciones realizadas por la población con relación a la labor administrativa realizada, se puede señalar que el 12.5% representada por 2 docentes, indican lo siguiente:

### 5.5 Manifestaciones de la labor administrativa

Las docentes que indicaron que realizan labor administrativa aparte de sus deberes, refieren que no es tan constante, solo cuando se les solicita:

La P2, hacía referencia a unas de las funciones o actividades que realiza, *“la labor que suelo realizar es la elaboración de informes de los estudiantes y docentes, para ir evaluando el desarrollo, aprendizaje y en qué medida se están logrando los objetivos. Es como una suerte de indicadores que se manejan para medir el desarrollo de las actividades y mejorar continuamente. Esta labor se suele hacer periódicamente”*. También contamos con lo indicado por la P10, *“yo realizo este tipo de actividades siempre y cuando la dirección me lo solicite, siempre estoy a su disposición para cualquier solicitud o apoyo que se requiera, como por ejemplo organización y síntesis de reuniones, difusión de información, elaboración de informes, preparación de actividades, entre otras labores”*

Con relación a la afectación al cambio de lugar de trabajo, se puede precisar que de acuerdo con la siguiente tabla, el 56.3% de las docentes indican que tienen menos tiempo y más actividades laborales y del hogar que realizar, asimismo se puede señalar que un porcentaje de la población total indica que han sentido mayor estrés y otro

porcentaje refiere que solo han tenido mayores actividades domésticas que realizar, cada uno de estos últimos siendo representado por el 18.8% y como último tenemos que el 6.3% representada por una docente indica tener otra situación (ver tabla 15). Según la Defensoría del Pueblo (2020) debido a la pandemia y al encontrarnos mayor tiempo en casa laborando y realizando las demás actividades cotidianas, “las dinámicas familiares, sociales y laborales se han restringido a los espacios privados de las personas, lo cual ha generado una sobrecarga en las labores, especialmente en el caso de las mujeres” (p.6). Es por ello que, de acuerdo con los resultados se comprende que un 56.3% de las docentes al encontrarse mayor tiempo en casa, refieran tener menos tiempo y mayores actividades laborales y del hogar que realizar. Asimismo, que las mujeres se encuentren en permanente estado de alerta por el trabajo o por alguna situación familiar, evidentemente les afecta, “generando efectos adversos en su salud mental, como por ejemplo episodios de estrés o ansiedad” (Defensoría del Pueblo, 2020, p.9), esto concuerda con que en un segundo lugar se encuentre con un 18.8% las docentes que refieren que han sentido mayor estrés. Por ello resulta importante conocer la manera en la que ha afectado el cambio de lugar de trabajo en las docentes, ya que; a largo plazo podría afectar de manera evidente su salud física y/o mental.

Tabla N°15  
**Afectación debido al cambio de lugar de trabajo**

|                                                                                      | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| He sentido mayor estrés                                                              | 3          | 18,8       | 18,8                 | 18,8                    |
| Tengo mayores actividades<br>domésticas que realizar                                 | 3          | 18,8       | 18,8                 | 37,5                    |
| Válido Tengo menos tiempo y más<br>actividades laborales y del<br>hogar que realizar | 9          | 56,3       | 56,3                 | 93,8                    |
| Otro                                                                                 | 1          | 6,3        | 6,3                  | 100,0                   |
| Total                                                                                | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

Con respecto a las manifestaciones realizadas por la población acerca de la afectación debido al cambio de lugar de trabajo, se cuenta con la siguiente información:

## 5.6 Manifestaciones de la afectación debido al cambio de lugar de trabajo

Según se señala en la Defensoría del Pueblo, 2020:

La COVID-19 y la cuarentena ha significado para las mujeres una sobrecarga en sus labores, donde las responsabilidades de atención y cuidado del hogar aumentan y se vuelven más complicadas, y a la vez se agrega la carga del trabajo remoto, donde los límites de los horarios de trabajo pasan a ser inexistentes y se suman otras tareas. (p.6)

Cabe señalar que se halló que la gran mayoría de las docentes concuerdan en que la carga laboral y doméstica ha aumentado, asimismo; debido a ello consideran que el tiempo les es insuficiente para realizar estas labores:

La P2 refirió que *"El trabajo remoto y las labores domésticas han aumentado, por lo que no tengo tiempo de realizar otras actividades que no sean relacionadas a ello"*.

*"Al encontrarnos todos en el hogar, ha generado que las actividades domésticas y de cuidado sean mayores, y con el trabajo remoto ¡ha aumentado la carga laboral y se tienen que hacer más cosas en el hogar!" (P14).*

*"El trabajo ha aumentado, por más que nos encontremos en casa, y la carga doméstica aún más, el tiempo es corto para todas las actividades que se tiene que realizar" (P16).*

De acuerdo con la Defensoría del Pueblo (2020) *"la diversidad de responsabilidades que ha asumido la mujer durante el periodo de cuarentena no sólo ha significado un mayor desgaste físico, sino sobre todo un mayor desgaste emocional y mental"* (p.22)

Por otro lado, también según las manifestaciones se halló que las docentes han sentido estrés:

*"Al principio me sentí estresada pero después me fui adaptando" (P6).*

*"No cuento con tiempo para realizar todas mis actividades, el trabajo como docente y las labores del hogar me consumen mucho tiempo y no me da tiempo para realizar otras actividades distintas, ello me ha generado estrés" (P15).*

De acuerdo con la tabla siguiente, con relación a si el trabajo remoto ha generado mayor carga laboral, se tiene que el 93.8% de la población total indica que “sí”, mientras el 6.3% indica que “no” (ver tabla 16). Cabe señalar que de acuerdo con la RVM N°097-2020-MINEDU (2020) “La jornada de trabajo remoto del profesor nombrado, se ajusta a las necesidades y demandas de los estudiantes, respetando la jornada máxima prevista en el artículo 65 de la Ley de la Reforma Magisterial, modificado por la Ley N° 3054. En el caso de los profesores contratados, se basa en su contrato” (p.5). Es importante señalar que según los resultados más del 90% de las docentes han indicado que existe un incremento en la carga laboral debido al trabajo remoto, lo que implica también una mayor inversión de horas al trabajo por parte de las docentes al margen del horario laboral, ya que; al desarrollar las labores en el hogar, no existe un horario concreto de salida, a esto se le suma la necesidad de tener cumplir con sus responsabilidades y en algunos casos las necesidades de sus estudiantes. Según Malander, 2016; Ordoñez & Saltos, 2018, “La sobrecarga laboral implica menor tiempo para planificación de actividades, disminución en el tiempo de descanso del profesorado y aumento del estrés que pueden derivar en afecciones de la salud física y mental docente” (citado en Medina et al., 2021, p.4), por lo que este aspecto genera que la docente cuente con menos tiempo para la realización de sus demás actividades. Cabe señalar que se determinaría este incremento de carga laboral como otro de los cambios que ha conllevado la implementación del trabajo remoto en el ámbito laboral de las docentes.

Tabla N°16  
**Incremento en la carga laboral**

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Sí    | 15         | 93,8       | 93,8              | 93,8                 |
|        | No    | 1          | 6,3        | 6,3               | 100,0                |
|        | Total | 16         | 100,0      | 100,0             |                      |

Elaboración: Propia

### **5.7 Manifestaciones de la existencia o no de un incremento en la carga laboral debido al trabajo remoto**

Cabe resaltar que el 93.8% de las docentes afirmaron que efectivamente hubo un incremento en la carga laboral debido al trabajo remoto, en ese sentido las docentes

señalan que el trabajo remoto ha sido todo un reto para docentes y estudiantes, porque ha implicado cambios, como la implementación de nuevas metodologías de enseñanzas y mayor apoyo a estudiantes y padres de familia:

*La P4 señaló que “Ahora tengo que prepararme más para el dictado de clases, utilizar nuevas metodologías para que los estudiantes puedan atender y entender las clases, porque la virtualidad es algo nuevo y diferente, ha sido todo un proceso de aprendizaje y adaptación, además se labora un poco más de lo habitual y bueno la carga laboral ha aumentado”.*

*“Todos los estudiantes aprenden a velocidades diferentes, unos aprenden más rápido que otros, por eso unos necesitan más apoyo que otros, además con el trabajo remoto y la pandemia, debemos estar pendientes del bienestar del estudiante para que ello se refleje en su desempeño, la virtualidad ha sido todo un reto para poder dictar y preparar las clases, se ha tenido que utilizar nuevas metodologías, además se reciben consultas de estudiantes y padres en todo momento” (P7).*

*“Hemos tenido que atender hasta horas de la noche a padres, madres y estudiantes ya que fue difícil adecuarse en el contexto de la pandemia, la carga laboral ha aumentado por el trabajo remoto, todo es virtual, las clases, la entrega de trabajo, nos hemos tenido que acostumbrar, ha sido difícil, se ha tenido problemas de internet, de falta de equipos tecnológicos para que los estudiantes estén presentes en las clases, entre otras cosas, hay que estar pendientes si los estudiantes ingresan a las clases o pasa algo, se tiene que revisar las tareas y trabajos, los exámenes y esperar hasta que todos los estudiantes entreguen sus tareas, y apoyar a estudiantes que necesitaban refuerzo” (P9).*

*“Adaptarse al trabajo remoto ha sido algo muy nuevo, ya no hay un tiempo de dejar de laboral, la carga laboral es mayor, los estudiantes han tenido más necesidades y han necesitado más atención, además la preparación de las clases, revisión de las tareas y exámenes ahora toman más tiempo por diversas razones, asimismo y apoyar a los estudiantes en todo momento” (P12).*

De acuerdo con las manifestaciones de las docentes, se puede destacar que en mayor medida ellas consideran que la implementación del trabajo remoto ha generado diversos cambios, porque han tenido que pasar de la presencialidad a la virtualidad, en el ámbito laboral, ha conllevado a cambios, como lo es el uso de nuevas metodologías de aprendizaje, el uso y/o adquisición de aparatos tecnológicos, entre otros cambios, asimismo; el mayor porcentaje de las docentes indican que el trabajo remoto ha significado un incremento en la carga laboral y a la vez tener que laborar algunas horas más de lo habitual. Otro aspecto importante que han mencionado las docentes es el de la

necesidad de mayor apoyo al estudiante, ya que la virtualidad ha sido un reto para ambos, en primer lugar porque no todos los estudiantes cuentan con los equipos tecnológicos, la conexión a internet y un espacio adecuado para el desarrollo de sus clases, lo que ha puesto en alerta a los y las docentes para implementar metodologías de aprendizaje y que las clases sean accesibles a todos y todas, por otro lado se encuentra también el miedo o preocupación de que los estudiantes o familiares se contagiasen de Covid 19. Conviene señalar que:

La pandemia del COVID-19, al propagarse tan rápidamente, provocó que la enseñanza en línea reemplazara actualmente a la enseñanza presencial de forma abrupta. Esto causó que la mayoría de docentes que daban clases de manera presencial se viera forzada a educar mediante herramientas virtuales, en gran medida, sin haber recibido capacitación y sin contar con la experiencia, espacio adecuado, recursos necesarios. Además, en un intento del profesorado para aprender a utilizar estas plataformas de prisa, quizá sin apoyo, soporte técnico y tiempo suficiente, lo que genera sobrecarga laboral (Mandernach, & Holbeck, 2016; Ordoñez & Saltos, 2018; Sánchez et al., 2020 citado en Medina et al., 2021, p.2).

Por otro lado, además de la mayor carga laboral, la mayoría de las docentes tienen carga familiar y también son las encargadas de la realización de las labores domésticas, esto es a lo que denominamos, la doble jornada laboral. Según Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP y Ministerio de Educación (2021), afirman lo siguiente:

Si bien la mayoría del tiempo del docente se invierte en la preparación de materiales educativos, asistencia a clases y calificación de trabajos, también se le exige cumplir con otras actividades dentro de la institución educativa, lo cual deja poco tiempo para el descanso u esparcimiento. Además, en el caso de las mujeres, el tiempo que dedican a tareas domésticas es notoriamente mayor que el de varones. Y, en tiempos de pandemia, esto es más complejo, pues estas actividades se realizan de manera simultánea y en el mismo espacio físico que sus labores profesionales. (p.10)

Con relación a las horas dedicadas al trabajo remoto, se cuenta con la información de que el 62.5% dedica entre 5 a 7 horas cada día, mientras el 37.5% invierte entre 8 a 10

horas cada día (ver tabla 17). Según el artículo 65 de la Ley de Reforma Magisterial, modificado por la Ley N° 30541 hace referencia lo siguiente:

En el área de gestión pedagógica, la jornada de trabajo del profesor con aula a cargo es de treinta y dos (32) o treinta y cinco (35) horas pedagógicas semanales - mensuales, las cuales pueden ser lectivas o no lectivas, según modalidad, forma, nivel o ciclo educativo en el que presta servicio. La hora pedagógica es de cuarenta y cinco (45) minutos. (p.6)

Cabe señalar que, en relación con los resultados las docentes refieren laborar en su mayoría entre 5 a 7 horas y entre 8 a 10 horas correspondientes a 60 minutos cada hora. Este indicador se considera importante, debido a que refleja la cantidad total de horas que invierten las docentes en el trabajo, y contrastando esta información con la cantidad de horas que corresponde a la jornada laboral establecida, se puede concluir que la cantidad de horas que las docentes dedican al trabajo es superior al establecido, considerando que las horas pedagógicas son de 45 minutos.

Tabla N°17

**Horas dedicadas al trabajo remoto**

|        |                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-----------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
|        | De 5 a 7 horas  | 10         | 62,5       | 62,5                 | 62,5                    |
| Válido | De 8 a 10 horas | 6          | 37,5       | 37,5                 | 100,0                   |
|        | Total           | 16         | 100.0      | 100.0                |                         |

Elaboración: Propia

Con respecto a si debido al trabajo remoto se invierte más horas de lo habitual en el trabajo, los resultados nos muestran que un 81.3% señala que “sí”, asimismo el 12.5% indica que “un poco” y el 6.3% refiere que no ha habido mucha diferencia (Ver tabla 18). Como se puede discernir de los resultados, según las perspectivas de las docentes, un gran porcentaje considera que invierten más horas en el trabajo de las que invertían cuando laboraban de manera presencial. Por lo cual se determinaría que laborar más horas de lo habitual sería otro de los cambios que ha conllevado la implementación del trabajo remoto en el ámbito laboral de las docentes.

Tabla N°18

**Inversión de horas extra al trabajo debido al trabajo remoto**

|        |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|---------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Sí      | 13         | 81,3       | 81,3                 | 81,3                    |
|        | No      | 1          | 6,3        | 6,3                  | 87,5                    |
|        | Un poco | 2          | 12,5       | 12,5                 | 100,0                   |
|        | Total   | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

Como se puede visualizar en la Tabla 19, en relación a las horas invertidas al trabajo más de lo habitual, se tiene que un 50% de la población total indica que ha incrementado de 2 a 3 horas sobre lo habitual, seguido de un 31.3% que afirma que incrementó de 30 minutos a 1 hora, asimismo un 12.5% indica que incrementó de 4 a 5 horas y por último tenemos un 6.3% que refiere que incrementó de 6 horas a más. En efecto, cabe señalar que:

Hay que tomar en cuenta que la educación en línea per se implica mayor carga laboral, ya que requiere que cada docente invierta, al menos, un 14 % más de tiempo que el dedicado a la enseñanza presencial; por esto, el mayor reto que deben afrontar, según su criterio expuesto, es el déficit de tiempo para preparar las lecciones, ya que exceden las horas de jornada laboral planificadas (Mailizar et al., 2020; Mandernach & Holbeck, 2016; Sánchez et al., 2020 citado en Medina et al., 2021, p.2).

Por lo cual esta sobrecarga laboral que también está relacionada con laborar una mayor cantidad de horas de lo habitual implicaría contar con menos tiempo para la realización de otras actividades, incluso descansar menos, lo que generaría “aumento del estrés que pueden derivar en afecciones de la salud física y mental docente” Malander, 2016; Ordoñez & Saltos, 2018 citado en Medina et al., 2021, p.4).

Es por ello que, resulta necesario velar por el bienestar de las docentes y su salud física y mental, para que ellas se encuentren en óptimas condiciones para poder realizar todas sus actividades.

Tabla N°19

**Horas invertidas al trabajo más de lo habitual**

|        |                        | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|------------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | De 30 minutos a 1 hora | 5          | 31,3       | 31,3                 | 31,3                    |
|        | De 2 horas a 3 horas   | 8          | 50,0       | 50,0                 | 81,3                    |
|        | De 4 horas a 5 horas   | 2          | 12,5       | 12,5                 | 93,8                    |
|        | De 6 horas a más       | 1          | 6,3        | 6,3                  | 100,0                   |
|        | Total                  | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

Con relación a si se respeta el horario laboral de las docentes, como se ha podido observar en las tablas anteriores, ha habido un incremento en la carga laboral y en la cantidad de horas que laboran las docentes, por ello los resultados nos muestran que un 93.8% de las docentes consideran que no se respeta su horario laboral, mientras el 6.3% señala que si se respeta el horario laboral (ver tabla 20). Es preciso señalar que, según el MINEDU (2022), la modalidad de trabajo no modifica la jornada laboral, es decir; “La jornada de trabajo del/de la docente se respeta. En el caso de las/los profesores contratadas/os, se considera la jornada máxima prevista en su contrato de servicio docente” (p.2). Sin embargo, los resultados encontrados nos muestran lo contrario, ya que casi el 100% de las docentes señalan que debido a la implementación del trabajo remoto su horario laboral no se respeta, por lo que ello genera una mayor inversión de horas al trabajo y esfuerzo.

Tabla N°20

**Respeto al horario laboral**

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Sí    | 1          | 6,3        | 6,3                  | 6,3                     |
|        | No    | 15         | 93,8       | 93,8                 | 100,0                   |
|        | Total | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

Debido a la pandemia, el uso de aparatos tecnológicos se ha intensificado, por lo que se ha hecho indispensable contar con estos aparatos y con conexión a internet, y más aún para realizar el trabajo remoto, es por ello que el 100% de las docentes cuentan con

estos equipos, porque de lo contrario no podrían brindar las clases virtuales, es así que; según la tabla que se presenta a continuación, se detalla con qué equipos tecnológicos cuentan las docentes, teniendo como resultados que el 93.8% cuenta con una laptop y el 6.3% cuenta con una computadora (ver tabla 21). Cabe resaltar que, según el Ministerio de Educación, a través de la Encuesta Nacional a Docentes (ENDO) realizada en el año 2021, señala que, con relación a la disposición de bienes digitales, “un 99.8% cuenta con celular, un 97.2% cuenta con TV, un 68.8% cuenta con laptop/tablet, un 68.1% cuenta con radio y un 56.4% cuenta con una computadora” (p.1). También es interesante señalar que el mayor porcentaje de las docentes viven con sus hijos y/o hijas, pareja y padre y/o madre, por lo que ellos al encontrarse también en el hogar tienen la necesidad de uso de estos aparatos, considerando que se encuentren estudiando, trabajando o quieran comunicarse con algún familiar, es por ello que en algunos casos estos aparatos también son compartidos entre los miembros de la familia. Es así que, otro de los cambios que ha conllevado la implementación del trabajo remoto en el ámbito laboral de las docentes, sería el de la necesidad del uso y aprendizaje de los equipos tecnológicos.

Tabla N°21

**Equipos tecnológicos para realización del trabajo remoto**

|                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Laptop             | 15         | 93,8       | 93,8                 | 93,8                    |
| Válido Computadora | 1          | 6,3        | 6,3                  | 100,0                   |
| Total              | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

Con respecto a la conexión a internet, los resultados nos muestran que un 75% cuenta con una conexión estable a internet, mientras que el 25% tiene dificultades con la estabilidad del internet, es decir; que en algún momento se ha visto interrumpida en sus labores (ver tabla 22). Es importante considerar que según el INEI (2020) “del total de docentes que existen en el país, el 92,9% hacen uso del Internet. De ellos se aprecia que, las mujeres utilizan en mayor proporción dicha herramienta (95,2%) respecto a los hombres (89,6%), al superarlos en 5,6 puntos porcentuales” (p.1). Esta información del INEI concuerda con los resultados, ya que el internet es una herramienta indispensable en la actualidad, es por ello que el 100% de las docentes cuentan con acceso a internet,

sin embargo, no todas cuentan con internet estable, lo que les genera inconvenientes al momento de realizar el trabajo remoto. El INEI (2020), señala que debido a la pandemia del Covid 19, “las clases escolares y de nivel superior son dictadas de manera virtual, por lo que el uso de Internet se ha convertido en una herramienta muy importante para la enseñanza” (p.1).

Tabla N°22

**Conexión estable a Internet**

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Sí    | 12         | 75,0       | 75,0                 | 75,0                    |
|        | No    | 4          | 25,0       | 25,0                 | 100,0                   |
|        | Total | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

En cuanto a la inversión mensual por el servicio de internet, un 43.8% de las docentes invierte de 140 a 160 soles mensuales, seguido de un 25% que invierte de 100 a 130 soles mensuales; por otro lado, el 18.8% señala invertir de 70 a 90 soles mensuales y solo el 6.3% invierte menos de 60 soles mensuales (ver tabla 23). A partir de los resultados se puede señalar que en mayor proporción las docentes invierten más de 100 soles mensuales en el servicio de internet, mientras un menor porcentaje de las docentes invierten menos de 100 soles. Lo que igualmente, en algunos casos es un gasto extra el que se hace de manera mensual, y más aún, si existiese algún retraso en el pago del internet, la empresa que brinda este servicio, realiza el corte del internet; por lo que, a este gasto mensual de internet, se le suma el estar pendiente al pago, porque si cortan el servicio, la docente no podría realizar su trabajo, está situación es más evidente cuando el servicio de internet se tuvo que implementar en el hogar.

Tabla N°23

**Inversión mensual por el servicio de internet**

|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|---------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| De 70 a 90 soles    | 3          | 18,8       | 18,8                 | 18,8                    |
| De 100 a 130        | 4          | 25,0       | 25,0                 | 43,8                    |
| Válido De 140 a 160 | 7          | 43,8       | 43,8                 | 87,5                    |
| De 170 a más        | 1          | 6,3        | 6,3                  | 93,8                    |
| Menos de 60         | 1          | 6,3        | 6,3                  | 100,0                   |
| Total               | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

Con relación a si contaba con el servicio de internet o se implementó por la coyuntura, un 50% señala que ya contaba con el servicio de internet antes de la pandemia, mientras el otro 50% indica que tuvo que implementarlo (ver tabla 24). A partir de los resultados se puede concluir que todas las docentes cuentan con internet debido a que se encontraron en la necesidad de adquirir este servicio, en este caso un 50% de las docentes no contaban con el servicio a internet, pero tuvieron que implementarlo para poder llevar a cabo las clases virtuales. También se considera interesante señalar que, en la Encuesta Nacional a Docentes (ENDO) realizada en el año 2021, se toma como indicador la “disposición de bienes/servicios digitales” y en el año 2018 no se considera este indicador. Es decir, que, por la pandemia y las clases virtuales, la necesidad de contar con el servicio de internet ha sido indispensable, lo que ha llevado a que se realicen esfuerzos y cambios para poder adaptarse a esta nueva normalidad.

Tabla N°24

**Servicio a internet (Se contaba con el servicio-Se implementó)**

|                                                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|-----------------------------------------------------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Ya contaba con internet                                         | 8          | 50,0       | 50,0                 | 50,0                    |
| Válido Tuve que implementar el servicio de internet en mi hogar | 8          | 50,0       | 50,0                 | 100,0                   |
| Total                                                           | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

## 5.8 Situación del Trabajo Doméstico

Con respecto a quien es la persona encargada de la realización del trabajo doméstico, los resultados indican que el 100% de las docentes son las encargadas de realizar el trabajo doméstico (ver tabla 25). Lo que coincide con lo que afirma la Defensoría del Pueblo (2019), que en la actualidad “la organización social del cuidado como las labores domésticas continúan siendo trabajos no remunerados realizados exclusivamente por mujeres” (p.29) y un estudio por el Banco Mundial (2011) señala que “las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar en tareas domésticas no remuneradas” (p.8). Por otro lado, según estudios, “ha habido un aumento en la participación de la mujer en el mercado laboral” (UN WOMEN e ILO, 2012, p.3). Es así que, en la actualidad las mujeres se encuentran inmersas también en el denominado ámbito “productivo” y “público” y ya no solo como se pensaba antes, que las mujeres solo debían encontrarse en el ámbito “reproductivo” y “privado”. Así pues, a lo largo de los años las mujeres han ido incursionando en diversos campos y materias, sin embargo; aún suelen encasillarlas a que sean ellas las responsables de la realización de las labores del hogar, cuando estas actividades deben ser responsabilidades de todos los miembros del hogar.

Es así como las docentes al ser responsables del trabajo doméstico y a esto sumarle sus responsabilidades laborales, nos dan como resultado la denominada doble jornada laboral. Lo que resulta preocupante es que se naturalice el trabajo doméstico como labor que solo las mujeres deben realizar o de las cuales las mujeres tengan que ser responsables, lo que ocurriría según Esparza (2020) debido a “la persistencia de patrones culturales y sociales que hasta la fecha se han mantenido vigentes, por diferentes motivos, entre los que podemos encontrar transferencia de roles generacionales, así como las asignaciones de roles basadas en el sexo biológico” (p.1). Asimismo, Lamas (1995) afirma que la interiorización del rol doméstico como labor esencial de las mujeres, se da “mediante el proceso de construcción del género, la sociedad fabrica ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres, de lo que se supone es propio de cada sexo”, añadiendo también que “estas concepciones se interiorizan y se apropian de los espacios sociales, generando relaciones de desigualdad” (citado en Esparza, 2020, p.12).

Tabla N°25  
**Encargada del trabajo doméstico**

|        |    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|----|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Sí | 16         | 100.0      | 100.0                | 100.0                   |

Elaboración: Propia

Por otra parte, en cuanto al apoyo en la realización del trabajo doméstico, se tiene que el 56.3 de las docentes recibe apoyo, mientras que el 43.8% no recibe ningún tipo de apoyo en la realización del trabajo doméstico (ver tabla 26). Es así que, los resultados nos muestran que en mayor proporción las docentes reciben algún tipo de apoyo en la realización de las labores domésticas, sin embargo; como ya se había visto en la tabla anterior, la docente continúa siendo la responsable de que todas las actividades se realicen y se cumplan con efectividad, en otras palabras, “sobre la docente recae no sólo la mayor parte del trabajo doméstico sino también su responsabilidad, mientras que la función del docente está descargada de la responsabilidad del trabajo y de gran parte de su realización” (Hernández & Santana, 2006, p.892). Es decir que “la condición de trabajadoras no las libera de destinar tiempos considerables a las labores domésticas. Cualquiera sea la duración de la jornada laboral, ellas dedican mucho más tiempo que los varones a estas actividades” (Defensoría del Pueblo, 2019, p.11). Por ello es importante que se fomente “la corresponsabilidad familiar en la realización de las labores domésticas”, para que así hombres y mujeres sean responsables del trabajo doméstico y de cuidado y para ello se hace necesario “poner en discusión los roles históricamente asignados a hombres y mujeres en la reproducción social, y permitir considerar que ambos grupos tienen responsabilidades compartidas en la provisión y en la reproducción cotidiana de la vida” (Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, 2017, p.46).

Tabla N°26  
**Apoyo en la realización del trabajo doméstico**

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
|        | Sí    | 9          | 56,3       | 56,3                 | 56,3                    |
| Válido | No    | 7          | 43,8       | 43,8                 | 100,0                   |
|        | Total | 16         | 100.0      | 100.0                |                         |

Elaboración: Propia

La pandemia del Covid 19, ha generado cambios que han afectado en gran medida a toda la población, entre ellas se encuentran las mujeres, IPSOS y el MIMP (2020), señalan lo siguiente:

Durante el estado de emergencia sanitaria por la enfermedad COVID19, esta situación se ha agudizado. Las medidas adoptadas como el aislamiento obligatorio, el trabajo remoto y las clases a distancia han generado un aumento en la carga de trabajo doméstico y de cuidado, el cual recae principalmente en las mujeres y niñas a causa de los roles de género. (citado en Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2021, p.6)

En este marco, con respecto a si en esta pandemia el trabajo remoto ha generado que exista un incremento en la carga del trabajo doméstico, los resultados nos muestran que el 93.8% afirma que si se ha incrementado la carga del trabajo doméstico y solo el 6.3% indica que no ha habido incremento (ver tabla 27), por lo tanto; las docentes se han visto afectadas, ya que casi el 100% refiere que ha habido un incremento en la carga de trabajo doméstico, en relación a lo mencionado, la ONU afirma que “las mujeres desempeñan un papel desproporcionado en respuesta al virus, incluso como trabajadoras y cuidadoras en el hogar. Este trabajo no remunerado ha aumentado como consecuencia del cierre de las escuelas y el aumento de las necesidades de los ancianos” (ONU,2020). Es así que, al encontrarse las docentes en todo momento en casa, por la pandemia y debido al trabajo remoto, esto ha conllevado a que se encuentre pendiente en todo momento de las necesidades de su familia, las labores domésticas, la atención a los estudiantes, padres y/o madres de familia, entre otras actividades, lo cual genera que la docente cuente con menos tiempo para otras actividades personales y existe mayor probabilidad de que se encuentre cansada y estresada. Así también, en relación con el trabajo doméstico y el trabajo de cuidados, la CEPAL (2020) señala lo siguiente:

En cuanto al trabajo de cuidados no remunerado al interior de los hogares, las medidas de confinamiento y distanciamiento social adoptadas en el intento de contención de la propagación han provocado una abrupta reducción de los arreglos formales (centros educativos y de cuidados, centros de cuidado de personas en situación de dependencia, trabajo doméstico remunerado) e informales (apoyo de familiares, vecinas/os, etc.) de cuidado. En este marco, el cierre transitorio de centros educativos y de cuidados, y la presión sobre los sistemas de salud, a la par que el tiempo y la mayor cantidad de actividades que se realizan en los hogares han incrementado exponencialmente el trabajo de

cuidados, mientras se mantiene la desigual distribución de la carga que recae principalmente sobre las mujeres (p.10).

Tabla N°27

**Incremento en la carga del trabajo doméstico**

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Sí    | 15         | 93,8       | 93,8                 | 93,8                    |
|        | No    | 1          | 6,3        | 6,3                  | 100,0                   |
|        | Total | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

### 5.9 Manifestaciones de la existencia o no de un incremento en la carga del trabajo doméstico debido al trabajo remoto

En el análisis de las entrevistas se encontró que las docentes son las encargadas de la realización del trabajo doméstico y de cuidado, así también se ha identificado que al encontrarse el mayor tiempo en su hogar ellas en todo momento están pendientes de las necesidades y demandas de los estudiantes, madres y/o padres de familia y a la vez deben estar pendientes de los miembros de su hogar.

*“Pese a no desplazarme a la institución, también se ha complicado cumplir con actividades del hogar debido a que los estudiantes, padres o autoridades de la IE o UGEL te llaman fuera del horario de clase, por eso se acumula el trabajo en casa, no hay cuando terminar, las actividades del hogar han aumentado porque el trabajo remoto ha hecho que el mayor tiempo lo pase en casa y más aún porque la encargada de realizar las actividades del hogar soy yo” (P2).*

*“La carga doméstica ha aumentado porque ahora con la pandemia se debe realizar más cosas, como desinfectar los productos, encargarse de las compras del hogar, ya que las personas mayores deben evitar salir para no contagiarse, asimismo tengo que encontrarme la mayor parte del día en casa porque tengo que realizar mi trabajo de maneja remota, y esto hace que tenga que estar pendiente en la atención de todas las personas que están en casa y más aún cuando no recibo apoyo en la realización del trabajo doméstico” (P4).*

*“Con el trabajo remoto tengo que estar pendiente de las necesidades de los estudiantes y padres de familia, porque para ellos también ha sido algo nuevo la virtualidad, pero ellos suelen llamar a cualquier hora, y aparte debo prepararme para el dictado de clases, estar pendiente para la*

*revisión de tareas, entre otros y eso hace que me quede menos tiempo para realizar otras actividades, como las labores del hogar que han aumentado, ya que debo atender a todos los que se encuentren en casa, apoyar en los trabajos de mi hijo, limpiar la casa, cocinar, lavar, entre otras varias actividades que también me toman tiempo cada día.” (P5).*

*“El trabajo remoto y el trabajo doméstico se han tenido que encontrar en un mismo lugar y ambos han aumentado, por el trabajo remoto me tengo que encontrar la mayor parte del día en mi hogar, además al mismo tiempo ahora tengo que atender a toda la familia que se encuentre en casa, desinfectar todos los alimentos y productos, lavar más ropa y además es más trabajo cuando tienes hijos pequeños porque se les tiene que apoyar con las tareas y estar pendiente de ellos, las labores del hogar se acumulan también y es más pesado cuando lo tienes que realizar sola” (P10).*

Es así que se visibiliza que existe una sobrecarga laboral y una sobrecarga del trabajo doméstico en las docentes, es decir; a lo que denominamos “la doble jornada laboral”, según Charpentier (2009) “las consecuencias provocadas por la sobrecarga laboral no son iguales cuando se considera el género, ya que las mujeres realizan dobles jornadas de trabajo: las del lugar de trabajo y las del cuidado del hogar”, en otras palabras; “la realización de dos trabajos en un solo día: uno en el mercado público y otro en el espacio de la vida doméstica familiar” (Cena, 2019, p.29). Y esto sucede debido a que aún persiste “la existencia de una prescripción cultural que establece una división de roles sociales donde la responsabilidad del cuidado se asigna a las mujeres en el ámbito familiar, consolidando una división sexual del trabajo inequitativa” (CEPAL, 2020, p.5).

Por ello se subraya la importancia de implementar mayores políticas públicas que promuevan la corresponsabilidad, ya que la doble jornada laboral de las mujeres afecta su salud física y mental. Asimismo, señala la CEPAL (2020) que es importante que “se comiencen a crear las condiciones materiales, institucionales y simbólicas para romper con la división sexual tradicional del trabajo y se construya una nueva, acorde con las demandas de sociedades justas y sostenibles” (p.7).

Cabe resaltar que la pandemia del Covid 19, la cuarentena y el trabajo remoto ha intensificado la doble jornada laboral de las docentes, ya que como señalan, la carga del trabajo remoto y del trabajo doméstico se ha incrementado, es así que esta sobrecarga de labores les ha generado principalmente estrés y cansancio afectando su salud física y mental.

*“El trabajo remoto hace que me encuentre más tiempo en casa, además el trabajo doméstico se ha incrementado y se acumula, hay menos tiempo para realizarlo, además de casi no tener tiempo de realizar otras actividades que no fuesen del trabajo remoto y el trabajo doméstico, porque tengo que preocuparme por el dictado de clases, atender a los padres de los estudiantes y al mismo tiempo y en el mismo lugar ocuparme de las actividades del hogar y la atención y cuidado de mi familia, hay más que lavar, más cuidado y más tiempo en limpiar, comprar, cocinar, etc.” (P16).*

Es así que, resulta necesario “la distribución igualitaria de las tareas domésticas y de cuidado entre los hombres y mujeres al interior de las familias, de acuerdo con su edad y madurez” (Decreto Legislativo N°1408, 2018, p.10), para que así hombres y mujeres sean los responsables de realizar el trabajo doméstico y de cuidado y de esa manera esta responsabilidad no recaiga solo en las mujeres. Además, es importante también señalar que, de acuerdo con Decreto Legislativo N°1408 (2018), se consideran como parte de las obligaciones del Estado hacia las familias: “promover responsabilidades familiares compartidas entre los integrantes de las familias, en términos de igualdad de género y el respeto a los derechos humanos” (Artículo 8, numeral 8.2) (p.11).

Por otro lado, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, señala que para “lograr la igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia.” A partir de esta premisa, se entiende que es necesario cuestionar la histórica división sexual de trabajo, y brinda aportes jurídicos en ese sentido (citado en MIMP, 2021, p.7). Asimismo, el MIMP (2021) afirma que “la división sexual del trabajo vista desde la perspectiva de las luchas de las mujeres es un concepto que ayuda a entender, cómo influyen los roles socialmente asignados a hombres y mujeres y la importancia que surge a partir de identificar la jerarquía laboral que se crea y las desventajas de realizar extensas jornadas de trabajo, no remunerado ni valorado socialmente, naturalizando la explotación de las mujeres (p.17).

Así también, la Política Nacional de Igualdad de Género, mediante el D.S. N°008 – 2019-MIMP, reconoce que las mujeres viven en situación de discriminación estructural que se manifiesta en la vulneración de diversos derechos. Uno de los aspectos desarrollados es la división sexual del trabajo y, por ende, la sobrecarga de trabajo doméstico que recae sobre las mujeres (citado en MIMP, 2021, p.46).

Es así que se recalca la importancia de “un camino hacia la corresponsabilidad”, por lo que el MIMP realizó una adaptación de “*ONU MUJERES (2018) Reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados. Prácticas inspiradoras en América Latina y el Caribe*”.

Así pues, en el trabajo doméstico se consideraría lo siguiente para dirigir “un camino hacia la corresponsabilidad”:

*Reconocer al trabajo doméstico como un conjunto de actividades que realizan las mujeres y hombres en el hogar.*

*Distribuir de manera más justa y equilibrada el trabajo doméstico entre mujeres y hombres.*

*Corresponsabilizar la participación de Estado, mercado, comunidades y familias, con distintas modalidades e intensidades.*

En cuanto a las horas que dedican al trabajo doméstico mujeres y hombres, en un estudio que realizó el Instituto de Estudios Peruanos y Flora Tristán (2022) evidenció que “el 82% de las mujeres desempeñan labores de cuidado doméstico en contraposición con el 16% de sus pares varones, evidenciando que las mujeres dedican 27 horas más de trabajo doméstico no remunerado por semana”, cantidad de horas que evidencian una gran diferencia, poniendo en contraste que las mujeres son quienes dedican mucho mayor cantidad de horas en la realización del trabajo doméstico. De acuerdo con la CEPAL (2020) debido a “los roles tradiciones de género” se le concibe a la mujer con la capacidad innata para realizar las labores domésticas y de cuidado, “los roles tradicionales de género, basados en una distribución desigual del poder al interior de la familia y en la idea de la capacidad “natural” de las mujeres para cuidar, promueven la concentración del trabajo de cuidado no remunerado” (p.47). Asimismo, la CEPAL recalca que el trabajo doméstico no remunerado y de cuidado recae principalmente en las mujeres (p.1).

Ahora bien, los resultados con relación a las horas dedicadas al trabajo doméstico nos muestran que el 62.5% indica que invierte entre 3 a 5 horas, seguido del 25% que señala que invierte entre 6 a 7 horas y por último se encuentra el 12.5% que refiere que invierten más de 8 horas (ver tabla 28).

Por los resultados se pueden discernir que las docentes invierten varias horas considerables de su tiempo al trabajo doméstico, según la INEI (2021), “en promedio las mujeres destinan 39 horas con 28 minutos (52% de su tiempo) a actividades no

remuneradas” (p.39). Lo que implica que cuenten con menos horas para la realización de otras actividades, como un trabajo a medio tiempo, capacitaciones, actividades recreativas, entre otras que puedan contribuir a su desarrollo personal o profesional. Es por ello que, la ONU MUJERES (2018), señala que “la mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral ha tenido como contrapartida el que las mujeres se han vuelto más pobres en términos de tiempo” (p.10).

Tabla N°28

**Horas dedicadas al trabajo doméstico**

|        |                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|----------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
|        | De 3 a 5 horas | 10         | 62,5       | 62,5                 | 62,5                    |
| Válido | De 6 a 7 horas | 4          | 25,0       | 25,0                 | 87,5                    |
|        | Más de 8 horas | 2          | 12,5       | 12,5                 | 100,0                   |
|        | Total          | 16         | 100.0      | 100.0                |                         |

Elaboración: Propia

Con relación al estado de salud (físico/mental) de la docente debido a la doble jornada laboral; es decir, la carga del trabajo doméstico y del trabajo remoto que recae principalmente sobre las mujeres, cabe señalar que un 31.3% de la población total señala que se siente cansada, seguido del 18.8% que indican que se sienten estresadas y representa otro 18.8% las docentes que indican que se sienten sobrecargas y cansadas, por otra parte el 12.5% refieren que se sienten sobrecargadas y otro 12.5% indican que se sienten sobrecargadas y estresadas, por último tenemos que un 6.3% indica que se sienten cansadas y estresadas (ver tabla 29). Cabe señalar que según la Defensoría del pueblo (2020), “la diversidad de responsabilidades que ha asumido la mujer durante el periodo de cuarentena no sólo ha significado un mayor desgaste físico, sino sobre todo un mayor desgaste emocional y mental” (p.22), por lo que es importante mencionar que las mujeres, y dentro de ello las docentes, se van visto afectadas debido al incremento de la carga del trabajo remoto y del trabajo doméstico, lo cual puede generar efectos adversos en su salud física y/o mental.

Asimismo, Esparta, M. (2020) señala que:

A pesar encontrarse realizando una doble jornada laboral las mujeres no se cuestionan su labor doméstica, pero sin embargo las mujeres de esta comunidad reconocen que el realizar las tareas de casa y realizar trabajo fuera del hogar les

genera cansancio y desgaste físico, lo que no es un factor determinante para que las mismas reconozcan que están realizando una doble jornada laboral y que aún existen condiciones de desigualdad entre ambos sexos. (p.17)

Por ello es importante promover la “corresponsabilidad familiar en las labores del hogar”, en donde todos los integrantes de la familia deben ser responsables de la realización de las actividades del hogar y esta responsabilidad no solo recaiga en la mujer y consecuentemente afecte su salud.

Tabla N°29

**Estado de salud (físico/mental) debido a la doble jornada Laboral**

|                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|---------------------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Sobrecargada                    | 2          | 12,5       | 12,5                 | 12,5                    |
| Estresada                       | 3          | 18,8       | 18,8                 | 31,3                    |
| Cansada                         | 5          | 31,3       | 31,3                 | 62,5                    |
| Válido Sobrecargada y estresada | 2          | 12,5       | 12,5                 | 75,0                    |
| Cansada y estresada             | 1          | 6,3        | 6,3                  | 81,3                    |
| Sobrecargada y cansada          | 3          | 18,8       | 18,8                 | 100,0                   |
| Total                           | 16         | 100,0      | 100,0                |                         |

Elaboración: Propia

### **5.10 Manifestaciones del estado de salud (físico/mental) debido a la doble jornada Laboral**

Es preciso señalar que evidentemente la doble jornada laboral se encuentra afectando a la docente, principalmente en su salud física y mental, como afirma la Defensoría del pueblo (2020) “la diversidad de responsabilidades que ha asumido la mujer durante el periodo de cuarentena no sólo ha significado un mayor desgaste físico, sino sobre todo un mayor desgaste emocional y mental” (p.22).

Es así que, en cuanto al estado de salud (físico/mental) los resultados nos muestran que el 100% de las docentes refieren sentirse afectadas físicamente representado en el cansancio físico y/o mentalmente representado por el estrés y la sobrecarga, ello debido a la doble jornada laboral. Señalan que al encontrarse mayor tiempo en casa realizando su trabajo remoto, hay mayores actividades laborales y domésticas que realizar y el tiempo les es insuficiente, por ello señalan que, *“El trabajo remoto y trabajo doméstico, todas estas actividades hace que me sienta cansada, porque el tiempo no alcanza, y las*

*actividades parecen no terminar” (P10). También indican que “A veces se tiene que realizar las labores del hogar y las labores del trabajo al mismo tiempo y en el mismo lugar, eso me hace sentir sobrecargada, estresada, en ocasiones el tiempo no alcanza” (P16). Asimismo es importante considerar que estas actividades que realizan son diarias, por la sobrecarga de trabajo, las docentes invierten más horas de lo habitual en el trabajo, y en relación con el trabajo doméstico son actividades diarias, que se realizan de lunes a domingo, indican las docentes que se sienten sobrecargadas y cansadas porque “...no hay descanso...” (P2), porque “...el trabajo doméstico es de nunca terminar...” (P13) y debido a que “...el trabajo remoto y el trabajo doméstico hacen que este sobrecargada de trabajo, y tenga poco tiempo para la realización de otras actividades” (P8).*

Es así que, en cuanto a la doble jornada laboral y la manera que afecta a las mujeres en su salud, la Defensoría del pueblo (2020) señala que:

La exigencia que supone a las mujeres la realización de diversas actividades en la cuarentena produce situaciones de estrés, lo que genera problemas de ansiedad, tensión e incluso depresión. Esto se debe a que dichas actividades deben ser realizadas de modo simultáneo y con fechas de entrega en lo concerniente al trabajo remoto y educación virtual, y cumpliendo los horarios de la rutina diaria, como las labores domésticas y el rol de brindar contención emocional. Esto trae como consecuencia el poco tiempo que las mujeres dedican al autocuidado (p.25).

Asimismo, cabe indicar que por la presión de realizar estas actividades en el mismo lugar y en ocasiones al mismo tiempo, se comprende que las docentes en algunos casos se sientan cansadas, sobrecargadas y/o estresadas a la vez.

La responsabilidad de la mujer implica la organización de tareas y la ejecución de estas, debiendo realizar muchas actividades a la vez, las cuales cuentan con “fecha de entrega”, no sólo respecto al trabajo remoto que realiza, sino con relación a las actividades escolares (clases y tareas), a la par del cumplimiento de horarios diarios para que ciertas rutinas sean realizadas a tiempo como las comidas, compras, higiene y aseo a niños pequeños o personas dependientes, entre otras. Situación que se agrava en el contexto de espacios no muy amplios en los cuales estas actividades deben realizarse en forma paralela. Tenemos de ese modo el acompañamiento de clases en el mismo espacio que la realización de trabajo

remoto, interfiriendo una actividad con la otra, o incluso en espacios dedicados a la alimentación o limpieza (Defensoría del pueblo, 2020, p.22).

Asimismo, es importante resaltar que se debe cuidar la salud de las docentes, del modo que exista un equilibrio en su vida profesional, personal y familiar, ya que “cuidar la salud mental del profesional que imparte la docencia en los servicios educativos es una necesidad que requiere atención de manera urgente en nuestro país. Y, frente a los desafíos del contexto de pandemia, es impostergable” (Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP y Ministerio de Educación, 2021, p.5).

## V. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede determinar que los cambios que ha conllevado la implementación del trabajo remoto en el ámbito laboral de las docentes de la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá"; han sido en primer lugar, el cambio de lugar de trabajo, pasar de las instalaciones de la institución educativa a adecuar un espacio en el hogar como lo es la sala o el dormitorio que también las docentes le dan otro uso como el de dormir o almorzar; es decir, que no existe un espacio especialmente para realizar el trabajo remoto, asimismo otro de los cambios que se puede resaltar, es el de la implementación de nuevas metodologías de enseñanza, la necesidad del uso y aprendizaje de herramientas tecnológicas, estar pendiente de si los estudiantes ingresan a las clases o si tienen algún tipo de inconveniente, comunicándose constantemente con padres, madres, tutores(as) y alumnos en horarios no establecidos, así también otro cambio que se ha podido vislumbrar es el del incremento en la carga laboral, laborar más horas de lo habitual y el no respeto a su horario de trabajo.

Asimismo, los cambios ya mencionados, implicarían también que las docentes cuenten con menos tiempo para la realización de actividades extra laborales. Cabe resaltar que la llegada de la pandemia, aislamiento social y la implementación de trabajo remoto, ha implicado la adaptación de docentes, padres, madres, tutores(as) y estudiantes a esta nueva forma de trabajar, por lo que la adquisición de equipos tecnológicos e internet para el desarrollo de las clases virtuales ha sido indispensable, ya que las mismas han sido dadas como la única vía para poder continuar con el desarrollo de las clases, lo cual también ha significado esfuerzo y sacrificio.

A partir de los resultados, también se puede vislumbrar que las docentes además de sus responsabilidades laborales también son las principales y/o únicas responsables de la realización de las labores domésticas y de cuidado de hijos y/o hijas, personas adultas mayores, personas con discapacidad y/o otros familiares, lo que implica también inversión de tiempo y esfuerzo.

Es así que, los resultados revelan también que, en esta pandemia, las docentes de la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá", han tenido una sobrecarga en el trabajo doméstico, porque debido al trabajo remoto se tienen que encontrar la mayor parte del tiempo en casa y ello implica la atención de los familiares que se encuentran también en el hogar, además de la realización de las labores domésticas, las cuales indican las docentes se han incrementado, ya que al encontrarse todos en el hogar, se debe cocinar más, lavar más, limpiar más, desinfectar y cocinar los productos con mayor cuidado, sin mencionar los cuidados de aquellos familiares que se contagiaron de Covid 19, entre otras actividades.

Además, resaltar que en el caso de las docentes que tienen hijos y/o hijas menores o que se encuentran en etapa escolar también deben brindarle soporte académico. Asimismo, las docentes cuentan con menos tiempo para la realización de actividades recreativas y/o de desarrollo personal y profesional. Por ello, se puede afirmar que la pandemia, la cuarentena y el trabajo remoto ha significado para las docentes una sobrecarga en el trabajo doméstico, la cual implica una inversión de tiempo y esfuerzo. Y más aún cuando ellas son las encargadas de realizar todas las actividades y algunas veces no reciben ningún tipo de apoyo de los demás integrantes de su hogar.

Las mujeres se encuentran inmersas hace ya muchos años en el denominado ámbito “productivo” y “público” y ya no solo como se creía y se les encasillaba solamente en el ámbito “reproductivo” y “privado”. Sin embargo, se les sigue considerando como principales y/o únicas responsables de las labores domésticas y de cuidado, lo que no resulta equitativo, ya que estas actividades son responsabilidad de todos los miembros del hogar. Lo que nos muestra que aún prevalece la desigualdad de género entre mujeres y hombres en relación al trabajo doméstico y de cuidado.

En relación con las horas invertidas en el trabajo doméstico y en el trabajo remoto, de acuerdo con los resultados, en el caso del trabajo doméstico, las docentes señalan

invertir entre 3 a más de 8 horas al día y con relación al trabajo remoto las docentes afirman invertir entre 5 a 10 horas diarias, lo cual implicaría que la mayor parte del tiempo, las docentes se encuentren realizando su trabajo remoto y/o el trabajo doméstico, por ello se puede afirmar que existe la denominada doble jornada laboral en las docentes. Asimismo, resaltar que las docentes han señalado también que en ocasiones el tiempo es insuficiente para la realización de todas las labores, y por ende cuentan con aún menos tiempo para el descanso y para la realización de actividades diferentes a las laborales y domésticas.

Ahora bien, la doble jornada laboral que realizan las docentes ha afectado también su salud física y mental, manifestándose en cansancio físico y mental, estrés y que las docentes se sientan sobrecargadas, es así que una de las principales causas vendría a ser debido a la falta de tiempo de las docentes para la realización de otras actividades de ocio, descanso y/o actividades recreativas que contribuyan a su desarrollo personal o profesional. Así también, ser la única responsable de la realización del trabajo doméstico, realizar diversas actividades en el mismo momento e incluso en el mismo lugar y por ello sentir que el trabajo nunca se termina.

Es así que; en este contexto de la pandemia, se ha identificado la existencia de una sobrecarga de labores en las docentes, debido a que el trabajo remoto ha conllevado al incremento de la carga laboral, ya que se han tenido que adaptar a esta nueva forma de trabajo, así también ha implicado que las docentes se vean en la necesidad de laborar más horas de lo normal y por otra parte, tenemos el incremento de la carga del trabajo doméstico y de cuidado, y más aún cuando las docentes son las principales y/o únicas responsables del trabajo doméstico, así también cabe señalar que la pandemia ha implicado el cuidado de los familiares para que no se contagien de Covid 19, o cuando ya se encuentran con Covid 19, ya que es necesario un cuidado especial, además de tener que preocuparse al momento de la desinfección de los alimentos, la limpieza en el hogar, tener que dedicar más horas a la realización del trabajo doméstico, entre otros.

La Defensoría del Pueblo (2020) señala que “de no existir una redistribución de responsabilidades al interior de los hogares entre mujeres y hombres, la realización de labores que implican su desarrollo personal y/o profesional se torna inviable en las mujeres” (p.24). Por ello, es importante la existencia de políticas que promuevan la “corresponsabilidad en las labores domésticas, lo cual hace referencia al “reparto de las

responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, es decir a favorecer la participación total de las mujeres en la vida pública potenciando la corresponsabilidad de los hombres en las actividades de ámbito familiar”. (Proyecto Equal “En Clave de Culturas”, 2007, 7). Asimismo, es importante señalar que la corresponsabilidad en las labores domésticas puede y debe ser compartida por todos los miembros del hogar.

Asimismo, para la vida de las mujeres y sus familias la sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidado significaría que no cuenten con tiempo para realizar actividades recreativas y/o pasar tiempo de calidad en familia, además de que no existe una corresponsabilidad del trabajo doméstico entre los miembros de la familia, hombres y mujeres, por otro lado se estaría fomentando la reproducción de estas prácticas en dónde la mujer es la principal responsable del trabajo doméstico y de cuidado, normalizando así de alguna manera estos roles y estereotipos de género.

Por otra parte, el poco apoyo de políticas institucionales educativas que no miran estas afectaciones como es la sobrecarga de la doble jornada laboral en las docentes, implicaría que no se está prestando la atención debida a las problemáticas existentes en las instituciones educativas que afectan el bienestar de docentes, personal administrativo, de limpieza y estudiantes.

Cabe señalar que la mayoría de las políticas institucionales educativas se centra en el área educativa y pedagógica y no miran más allá, a temas relacionados al bienestar estudiantil y del docente, personal administrativo y de limpieza, esta ausencia podría estar relacionada a que normalmente se priorizan el cumplimiento de objetivos en mayor medida solo al nivel educativo y académico.

Cabe señalar que, para el trabajo social hacer visible esta sobrecarga de la doble jornada laboral en las mujeres, significaría desde la mirada del trabajo social, dar a conocer este tipo de problemáticas y a la vez, resaltar la importancia del trabajo social y la presencia de los trabajadores(as) sociales en las instituciones educativas o sector educación, ya que como profesionales contamos con una mirada integral, herramientas y conocimientos que nos permiten identificar y abordar este tipo de problemáticas.

## VI. RECOMENDACIONES

Ya habiendo culminado la investigación, se presentan las siguientes recomendaciones.

La pandemia del Covid-19 ha visibilizado y profundizado diversos problemas en la sociedad, entre ellos se encuentra la aún persistente desigualdad de género en relación a la realización trabajo doméstico y de cuidado, debido a que aún se concibe a la mujeres como principal y/o única responsable de la realización del trabajo doméstico, por lo que es importante que se promueva “la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional del 100% de los ministerios” (p.20), como indica la Política Nacional de Igualdad de Género.

La existencia de una trabajadora o trabajador social en las instituciones educativas, además de un psicólogo o psicóloga, para que se puedan identificar de cerca y de forma precisa las problemáticas existentes y se puedan abordar de manera adecuada e interdisciplinaria de acuerdo con la realidad de cada institución y población.

Es necesario deconstruir que las mujeres sean las principales y/o únicas responsables del trabajo doméstico y de cuidado, asimismo se recalca la importancia de sensibilizar y concientizar acerca de la denominada “asignación desigual de roles”, con el objetivo de “reducir la carga de trabajo no remunerado que pesa sobre las mujeres en materia de cuidado de los hijos e hijas, las personas adultas mayores, los enfermos crónicos y las personas con discapacidad” (MIMP, 2019, p.20) y con el objetivo de reducir también la carga de trabajo doméstico en las mujeres.

Fomentar espacios de diálogo en donde las y los docentes comprendan la problemática y las consecuencias de esta, por lo que ellos mismos puedan dar propuestas y/o alternativas para contrarrestar la situación y estas propuestas pueda servir como insumo a las autoridades correspondientes y de esa manera, se puedan plantear mejores y más enriquecedoras propuestas.

Realizar mayores investigaciones sobre la doble jornada laboral que atraviesan las mujeres y en especial las docentes, ya que resulta necesario que se visibilice esta problemática en esta población y se propongan alternativas para poder contrarrestarla.

Al Ministerio de Educación, que a través de las instituciones educativas promueva espacios de diálogo entre las y los docentes en donde se les permita proponer sugerencias para un desarrollo más eficaz de las clases y entrega de trabajos y/o tareas, para que las actividades realizadas diariamente tomen menos tiempo de lo normal, pero de igual manera se logren los objetivos.

Al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en conjunto con el Ministerio de Educación se sugiere plantear un Plan de Trabajo para “iniciar un proceso de re-educación para revertir los patrones discriminatorios, especialmente en el colegio y las familias” (citado en MIMP, 2019, p.20), asimismo implementar mayores políticas públicas que promuevan la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las labores domésticas y de cuidado en donde incluyan un enfoque de género y derechos humanos.

Al Ministerio de trabajo y promoción del empleo en conjunto con el Ministerio de Educación se sugiere realizar estudios en las instituciones educativas con relación a la carga laboral para que posterior a ello, puedan proponer alternativas para contrarrestar las problemáticas que identifiquen.

Asimismo, fomentar la implementación de medidas flexibles para el desarrollo de las funciones de las docentes, considerando que muchas de ellas son cabeza de familia y son responsables de las labores domésticas y de cuidado, más aún con la coyuntura de la pandemia del Covid 19.

Al Ministerio de Salud “Incorporar medidas con enfoque de género en las estrategias de servicios vinculados a la salud mental” (Defensoría del Pueblo, 2020, p.26). También, se le sugiere realizar campañas de sensibilización con relación a la doble jornada laboral de las mujeres y la manera en la que afecta a la salud física y mental. Asimismo, difundir información de los establecimientos de salud mental a nivel nacional y aperturar canales de atención virtual, para brindar atención psicológica a las mujeres que lo necesiten y hayan sido afectadas por la pandemia.

Es importante que como las trabajadoras(es) sociales nos preparemos y nos instruyamos para el abordaje de la problemática de la desigualdad de género y el fomento de la igualdad de derechos.

## BIBLIOGRAFÍA

- (2017), L. N. (2017). *Ley que modifica la Ley 29944, Ley de reforma magisterial y establece disposiciones para el pago de remuneraciones de docentes de institutos y escuelas de educación superior*.  
<https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/ley-30541-modifica-ley-de-reforma-magisterial.pdf>.
- Angie Higuchi. (25 de febrero de 2022). La reduflación de alimentos en pandemia. *El Comercio*.
- Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, vol. 13, núm. 41, pág. 35.  
<https://www.redalyc.org/pdf/279/27904103.pdf>.
- Arias, J., & Villasís, M. &. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Alergia México*, 206.
- Arias, J., Villasís, M. & Miranda, M. . (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, vol. 63, núm. 2, 201-206. México: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>.
- Banco Mundial . (2011). *Igualdad de género y desarrollo*. Obtenido de Banco Mundial:  
[https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Documentos/Informe\\_sobre\\_desarrollo\\_Mundial\\_%202012\\_banco\\_mundial.pdf](https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Documentos/Informe_sobre_desarrollo_Mundial_%202012_banco_mundial.pdf)
- Bridi, M. A., Bezerra, G. U., & Zanoni, A. P. (2020). *O trabalho remoto e as condições das mulheres no contexto da pandemia*. Obtenido de REMIR Trabalho: <https://bit.ly/2GLnloo>
- Catunta, V. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista IUS*, 226.
- Cena, R. (2019). Discusiones en torno a los cuidados sociales: ¿Hacia una triple jornada? Reflexiones desde poblaciones destinatarias de políticas sociales. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 81, 22-37, <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/rebecena.pdf>.
- CEPAL. (2020). *Cuidados en américa latina y el caribe en tiempos de covid-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación*.

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45916/190829\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45916/190829_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

CEPAL. (2020). *Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/153)* .  
[https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46453/S2000784\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46453/S2000784_es.pdf)  
[https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46453/S2000784\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46453/S2000784_es.pdf).

CEPAL. (2020). *La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe*.  
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/45335-la-pandemia-covid-19-profundiza-la-crisis-cuidados-america-latina-caribe>.

CES-Confederación Europea de Sindicatos. (2011). *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*. Obtenido de  
[https://www.ccooservicios.es/archivos/bbva/20110727\\_acuerdo\\_marco\\_europeo\\_teletrabajo.pdf](https://www.ccooservicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf)

Cohen N. & Gómez G. (2018). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo.  
[http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf).

Comisión Interamericana de Derechos Humanos – CIDH . (2018). *Políticas públicas con enfoque de derechos humanos*. Obtenido de  
<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PoliticPublicasDDHH.pdf>

Constitución Política del Perú [Const] . (29 de diciembre de 1993). Art. 137.

Córtex, G., Henao, N. & Osoria, V. (2020). *Trabajo Remoto en Tiempos de Covid-19 y su Impacto en el Trabajador*. Obtenido de Pontificia Universidad Javeriana: <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52814>

Cosavalente, B. (2022). *Mujer Profesional de Salud: Entre familia y trabajo. Praxis Social ISSN 2810-8426 Núm. 5 , 13.*

De las Hera, M. (16 de julio de 2020). *Mujer Trabajadora. La doble explotación de las mujeres en tiempos de home office. La Izquierda Diario*, pág. 5.

Decreto de Urgencia N.º 026-2020. (15 de marzo de 2020). Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para

prevenir la propagación del coronavirus (Covid 19) en el territorio nacional. *El Peruano*, pág. 10.

Decreto de Urgencia N°055-2021. (24 de junio de 2021). Decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones. *El Peruano*, pág. 6.

Decreto Legislativo N° 1408 . (12 de setiembre de 2018). Decreto legislativo para el fortalecimiento y la prevención de la violencia en las familias. *El Peruano*, pág. 5.

Decreto Supremo N.º 056-2014. (06 de setiembre de 2014). Aprueban Reglamento de la Ley N°29700, Ley que incluye el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales. *Diario Oficial El Peruano*, pág. 5  
[https://www.mef.gob.pe/contenidos/servicios\\_web/conectamef\\_quechua/pdf/normas\\_legales\\_2012/NL20140906.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/servicios_web/conectamef_quechua/pdf/normas_legales_2012/NL20140906.pdf).

Decreto Supremo N.º 008-2019-MIMP. (04 de abril de 2019). Política Nacional de Igualdad de Género. *Diario Oficial El Peruano*, pág. 48.

Decreto Supremo N° 009-2021-SA. (19 de febrero de 2021). Decreto Supremo que prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA y N° 031-2020-SA. *Diario Oficial El Peruano*, pág. 3.

Decreto Supremo N°044-2020-PCM. (15 de 03 de 2020). 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. *El Peruano*, pág. 4.

Defensoría del Pueblo. (2019). *El impacto económico del trabajo doméstico no remunerado y de cuidados en el desarrollo de las mujeres*. Perú, Lima: Defensoría del Pueblo.

Defensoría del pueblo. (2020). *Sobrecarga de labores en las mujeres durante la cuarentena por la emergencia sanitaria*. Lima, Perú: Defensoría del pueblo.

Defensoría del Pueblo. (2021). *Urgen políticas de igualdad de género que reduzcan la sobrecarga laboral de todas las madres*. Perú, Lima: Defensoría del Pueblo.

- Díaz, L.; Torruco, U.; Martínez, M. & Valera M. (2013). La Entrevista, recurso flexible y dinámico. *METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN MÉDICA*, 6.
- Distrito Los Olivos. (2019). *Plan de Gobierno Municipal*. Lima, Perú: <https://declara.jne.gob.pe/ASSETS/PLANGOBIERNO/FILEPLANGOBIE RNO/2404.pdf>.
- Esparza, M. (2020). Uso del tiempo, trabajo doméstico y la doble jornada laboral de las mujeres en Hermosillo, Sonora México, un análisis desde la perspectiva de género. *Trabajo y Sociedad ISSN 1514-6878 Vol.21 N°35*, 20, [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712020000200022&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712020000200022&lng=es&tlng=es).
- Expósito, C. & Marsollier, R. (2021). El impacto del Aislamiento Social por COVID-19 en docentes. Una aproximación a sus condicionantes familiares, económicos y laborales. . *Pilquen Vol. 24 N° 1 ISSN 1851-3123*, 17.
- Eyzaguirre, R. (2020). La conciliación del trabajo y la vida familiar en Perú como mecanismo que promueva el desarrollo integral de la mujer. *Apuntes de bioética Vol. 3. N° 2* , 10.
- Gil, P. & García, J. (2008). EFECTOS DE LA SOBRECARGA LABORAL Y LA AUTOEFICACIA SOBRE EL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (BURNOUT). UN ESTUDIO LONGITUDINAL EN ENFERMERÍA. *Revista Mexicana de Psicología vol. 25, núm. 2, diciembre*, 329-337 [https://www.researchgate.net/publication/262675371\\_Efectos\\_de\\_la\\_sobrecarga\\_laboral\\_y\\_la\\_autoeficacia\\_sobre\\_el\\_sindrome\\_de\\_quemarse\\_por\\_el\\_trabajo\\_burnout\\_Un\\_estudio\\_longitudinal\\_en\\_enfermeria](https://www.researchgate.net/publication/262675371_Efectos_de_la_sobrecarga_laboral_y_la_autoeficacia_sobre_el_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_burnout_Un_estudio_longitudinal_en_enfermeria).
- Gil, P., García, J. & Caro, M. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo(burnout) en profesionales de enfermería. *Revista interamericana de psicología*, 42(1),114.
- Hernández, J. & Santana, P. (2006). Maestras y maestros: un análisis de la distribución de tareas docentes y domésticas. *Revista de educación, ISSN*

- 0034-8082, N° 340, 49.,  
[http://www.revistaeducacion.educacion.es/re340/re340\\_32.pdf](http://www.revistaeducacion.educacion.es/re340/re340_32.pdf).
- Hernández-Sampieri R.; Fernández C. & Baptista M. (2014). *Metodología de La Investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández-Sampieri, R.; Mendoza, C. (2018). *Metodología de La Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta*. McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- IEP-Flora Tristán. (2022). *Encuesta sobre los impactos de la pandemia en las mujeres, encargada al IEP por el Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán*. <https://suplementos.larepublica.pe/19760-un-motivo-para-reflexionar>.
- INEI. (2015). *Las Adolescentes y su Comportamiento Reproductivo*. Perú: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1199/index.html](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1199/index.html).
- INEI. (2018). *Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas. Características de las viviendas particulares y los hogares*. Perú: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1538/Libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1538/Libro.pdf).
- INEI. (2018). Perú: Perfil Sociodemográfico-Informe Nacional. Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1539/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1539/libro.pdf).
- INEI. (2018). Perú: Perfil Sociodemográfico-Informe Nacional. Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas. Perú: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1539/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1539/libro.pdf).
- INEI. (2020). *Cerca de 600 mil maestros conmemoran su día en el Perú*. Obtenido de <http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/cerca-de-600-mil-maestros-conmemoran-su-dia-en-el-peru->

12287/#:~:text=Del%20total%20de%20docentes%2C%20el,19%2C2%25%20educaci%C3%B3n%20inicial.

- INEI. (2020). *En Lima Metropolitana el 75,5% de las empresas se encuentran operativas*. Obtenido de <http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-lima-metropolitana-el-755-de-las-empresas-se-encuentran-operativas-12390/>
- INEI. (2021). *Brechas de Género 2020, Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. Obtenido de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1801/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1801/libro.pdf)
- INEI. (2022). *En el Perú más de ocho millones 777 mil mujeres son madres*. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-mas-de-ocho-millones-777-mil-mujeres-son-madres-13575/#:~:text=El%20Instituto%20Nacional%20de%20Estad%C3%ADstica,la%20poblaci%C3%B3n%20femenina%20del%20pa%C3%ADs.>
- Infobae. (6 de junio de 2022). Reportan aumento de precios de alquileres de viviendas en San Miguel, Pueblo Libre y Magdalena. págs. <https://www.infobae.com/america/peru/2022/06/07/reportan-aumento-de-precios-de-alquileres-de-viviendas-en-san-miguel-pueblo-libre-y-magdalena/>.
- Iturrieta, S. (2001). Perspectivas Teóricas de las Familias: como Interacción, como sistemas y como construcción social. En S. Iturrieta, *Conflictos Familiares* (pág. 82). Chile: Universidad Católica del Norte. Obtenido de <http://www.cpihts.com/PDF/Sandra%20Olivares.pdf>
- Kandel, E. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy: una aproximación al tema*. Buenos Aires: Editorial Dunken. <https://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/Divisio%CC%81n-Sexual-del-Trabajo-Ayer-y-Hoy.pdf>.
- Malander, N. M. (2016). Burnout syndrome and job satisfaction in secondary school teachers. *Ciencia & Trabajo*, 18(57), 177-182, <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>.
- Maruani, M. (2002). Trabajo y el empleo de las mujeres. *Fundamentos*, Madrid, p. 65.

- Medina, L., Quintanilla, G., Palma, M. & Medina, M. (2021). Carga laboral en un grupo latinoamericano de docentes durante la pandemia de COVID-19. *Uniciencia*, 35(2), 223-236 <https://dx.doi.org/10.15359/ru.35-2.15>.
- MINEDU. (2020). 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” .  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/733624/RVM\\_N\\_\\_097-2020-MINEDU.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/733624/RVM_N__097-2020-MINEDU.pdf).
- Ministerio de Educación . (2021). Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular 2021 Resultados Región Lima Metropolitana.  
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo/2021/endo2021-15-limametropolitana.pdf>.
- Ministerio de Educación . (2022). Disposiciones para el trabajo del docente y del auxiliar de Educación durante la emergencia sanitaria 2022.  
<https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf/preguntas-frecuentes-trabajo-2022.pdf>.
- Ministerio de Educación. (2015). *Listado de Redes Educativas en Lima Metropolitana*. Obtenido de <http://www.dreim.gob.pe/dreim/listado-de-redes-educativas-en-lima-metropolitana/>
- Ministerio de Educación. (2020). *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*. Obtenido de Plataforma digital única del Estado Peruano: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/733624/RVM\\_N\\_\\_097-2020-MINEDU.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/733624/RVM_N__097-2020-MINEDU.pdf)
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables . (2021). *Trabajo doméstico y de cuidado no remunerado-Pautas con enfoque de género para las entidades públicas*. Perú:  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2646408/Cartilla-trabajo-domestico-y-de-cuidado-no-remunerado.pdf>.

- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2021). *Documento Técnico Marco conceptual sobre Cuidados*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1972627/Dcto-tecnico-Marco-conceptual-sobre-Cuidados.pdf>
- Ministerio de Salud. (2019). *Análisis de la Situación de Salud del distrito de Los Olivos*. Obtenido de [https://www.dge.gob.pe/portal/docs/asis-lima-2019/CD\\_MINSA/DOCUMENTOS\\_ASIS/ASIS\\_DISTRITO%20LOS%20OLIVOS%202019.pdf](https://www.dge.gob.pe/portal/docs/asis-lima-2019/CD_MINSA/DOCUMENTOS_ASIS/ASIS_DISTRITO%20LOS%20OLIVOS%202019.pdf)
- Ministerio de Salud. (2020). Adultos mayores siguen siendo las principales víctimas mortales por COVID-19. <https://www.dge.gob.pe/portalnuevo/covid-19/adultos-mayores-siguen-siendo-las-principales-victimas-mortales-por-covid-19/#:~:text=A%20la%20fecha%2C%20dos%20de,el%20inicio%20de%20la%20pandemia>.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. Perú: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA\\_PARA\\_LA\\_APLICACION\\_DEL\\_TRABAJO\\_REMOTO.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf).
- Mosconi, N. (1998). Diferencia de sexos y Relación con el saber. *Novedades Educativas, FFyL-UBA*, 122.
- Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. (LC/G.2681-P/Rev.3) . Santiago: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf).
- NORD, C. W. (1998). *Factors Associated with Fathers' and Mothers' Involvement in their Children's Schools*. <http://ericir.syr.edu/plweb>.
- ONU Mujeres. (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar la economía para realizar los derechos*. [https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2017/07/UN16017\\_web.pdf](https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2017/07/UN16017_web.pdf).
- ONU Mujeres. (2018). *Reconocer, Redistribuir y Reducir. Prácticas inspiradoras en América Latina y el Caribe*.

<https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2018/11/Estudio%20cuidados/2a%20UNW%20Estudio%20Cuidados-compressed.pdf>.

OPS/OMS (Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud). (2020). *Consideraciones relativas a la discapacidad durante el brote de COVID-19*. <https://www.paho.org/es/node/69789>.

Ordoñez, S., & Saltos, D. . (2018). *Intensificación del trabajo, estrés laboral, sus efectos en la salud docente de unidades educativas de la zona 8 del Guayas*. Revista Científica Mundo de La Investigación y El Conocimiento, 2, 650-670: <https://doi.org/10.26820/recimundo/2.esp.2018.650-670>.

Organización de las Naciones Unidas . (2020). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2018/08/sabes-cuales-son-los-17-objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Trabajo doméstico remunerado en América Latina*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/article/wcms\\_195947.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/article/wcms_195947.pdf).

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El Teletrabajo durante la pandemia de Covid 19 y después de ella*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Obtenido de [https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses?gclid=CjwKCAiAINf-BRB\\_EiwA2osbxbRw0rz\\_sCbPQ7E9Ej6t\\_8lc2duhWRJUjAZxwkRwZlfaFI6EnUta8BoC338QAvD\\_BwE](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses?gclid=CjwKCAiAINf-BRB_EiwA2osbxbRw0rz_sCbPQ7E9Ej6t_8lc2duhWRJUjAZxwkRwZlfaFI6EnUta8BoC338QAvD_BwE)

Organización Panamericana de la Salud (OPS) . (2020). *La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19como-pandemia>

Pedrero, M. (2004). Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo doméstico. *Estudios*

- Demográficos y Urbanos*, núm. 56, ISSN: 0186-7210, pp. 413-446, pág. 33.
- Pereira, C.; Rosales, R. & Arcoverde, M. (2021). *El trabajo que nunca se termina: mujeres, trabajo doméstico y teletrabajo en la pandemia de COVID-19*. Obtenido de <https://www.teseopress.com/pandemiasocial/chapter/el-trabajo-que-nunca-se-termina-mujeres-trabajo-domestico/>
- Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. (2017). *El bienestar del cuidado: Una responsabilidad que debe ser compartida*. Panamá: PNUD <file:///C:/Users/DAESY/Downloads/undp-pa-el-bienestar-cuidado.pdf>.
- Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP y Ministerio de Educación. (2021). *Agotamiento profesional: Factores de riesgo en docentes de servicios educativos públicos de EBR. Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP*. [https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/182536/EVIDENCIAPULSO\\_0002.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/182536/EVIDENCIAPULSO_0002.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Resolución Viceministerial N° 088-2020-MINEDU. (02 de abril de 2020). 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. *Ministerio de Educación*, pág. 27.
- Romero, V.; Palacios, J. & otros. (2020). *Distanciamiento social y aprendizaje remoto*. Perú: Universidad Nacional Federico Villarreal: ISSN 2310-4767.
- RPP Noticias. (2020). *Trabajo Remoto: ¿Cuántas personas trabajan bajo esta modalidad?* Obtenido de RPP Noticias: <https://rpp.pe/economia/economia/empleo-trabajo-remoto-cuantaspersonas-trabajan-bajo-esta-modalidad-mtpe-trabajadores-empresashome-office-teletrabajo-noticia-1297299?ref=rpp>
- Sánchez, L.; Calderón, G. & Carrillo, M. . (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria, Ahead of print*, 24.
- Trgo, D. (2018). *Doble Jornada Laboral y Bienestar Subjetivo* . Buenos Aires: Facultad de Psicología y Relaciones Humanas.

- UNFPA - Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2020). *COVID-19: Un Enfoque de Género*. Obtenido de [https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID19\\_A\\_Gender\\_Lens\\_Guidance\\_Note.docx\\_en-US\\_es-MX.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID19_A_Gender_Lens_Guidance_Note.docx_en-US_es-MX.pdf)
- UN-WOMEN e ILO. (2012). *PolicyBrief. Decent work and women's economic empowerment: Good policy and practice*. Obtenido de UN-WOMEN.
- Vázquez, Á. & Urbiola A. (2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. *Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* ISSN: 0185-4259, 30. <https://www.redalyc.org/pdf/393/39348246008.pdf>.
- Vera, A. & Reyes, B. (2018). *El trabajo doméstico no remunerado: expresión de desigualdad y precariedad*. Obtenido de Universidad Autónoma de Tamaulipas: <https://www.eumed.net/actas/18/desigualdad/15-el-trabajo-domestico-no-remunerado.pdf>
- Vera, A. & Reyes, B. (2018). *El trabajo doméstico no remunerado: expresión de desigualdad y precariedad*. Obtenido de Universidad Autónoma de Tamaulipas. Unidad Académica Multidisciplinaria de Ciencias, educación y Humanidades: <https://www.eumed.net/actas/18/desigualdad/15-el-trabajo-domestico-no-remunerado.pdf>

## ANEXO

### ANEXO 1

#### Guía de entrevista

**Presentación:** Buenos días /tardes/ noches, la presente entrevista tiene como finalidad identificar cómo el trabajo remoto ha afectado en la carga laboral y de trabajo doméstico de las docentes de la Institución Educativa 3080 "Perú-Canadá". La participación es voluntaria y la información que se recabe será confidencial y se utilizará solo para fines de esta investigación.

Para comenzar, cabe señalar que debido a la pandemia, nos hemos visto envueltos en una serie de cambios los cuales han influido en los diversos aspectos de nuestra vida, entre ellos se encuentra el ámbito laboral, con la implementación del trabajo remoto y la educación virtual la cual ha sido todo un reto para las y los docentes, debido a que han tenido que adaptarse a este nuevo método de enseñanza, asimismo han tenido que implementar o adaptar su lugar de trabajo a un espacio en donde también se realizan las actividades cotidianas, entre ellas el trabajo doméstico, es así que en este marco se realizan las siguientes preguntas:

#### I. Características Generales:

1. ¿Cuál es su edad?
2. ¿De qué zona proviene? (Lugar de nacimiento)
3. ¿Lugar de residencia? (Distrito en el que vive)
4. ¿Cuál es su estado civil?

#### II. Información Familiar:

1. ¿Tiene hijos y/o hijas?
2. Si la respuesta anterior fue "Sí", ¿Cuántos hijos y/o hijas tiene?
3. ¿Con quiénes vive?
4. Entre estos miembros integrantes de su familia, ¿hay personas adultas mayores o personas con discapacidad?
5. Si la respuesta anterior fue "Sí", señalar qué familiar(es) es persona adulta mayor o persona con discapacidad

#### III. Información de Vivienda

1. ¿Cuál es el régimen de tenencia su vivienda? (propia, alquilada, entre otros)
2. ¿Cuántas habitaciones tiene su vivienda? (dormitorios, sala, cocina, entre otros)

#### IV. Información con relación a la realización del trabajo remoto

1. ¿En qué parte de tu vivienda realizas tu trabajo remoto?
2. ¿Cuáles son las principales funciones que realizas en la institución educativa en la cual laboras?
3. Además de tus labores de docente, ¿Cumples alguna labor administrativa?
4. Si la respuesta es “Sí”, ¿cuáles son?
5. ¿Cómo te has visto afectada debido al cambio de lugar de trabajo?
6. ¿El trabajo remoto le ha generado mayor carga laboral? ¿Por qué?
7. ¿Cuántas horas al día aproximadamente le dedicas al trabajo remoto?
8. ¿Son más horas de las que invertías cuando ibas de manera presencial?
9. Si la respuesta fue sí, ¿Cuántas horas más?
10. ¿Respetan tu horario laboral?
11. ¿Con qué equipos tecnológicos cuentas para la realización del trabajo remoto?
12. ¿Cuentas con conexión estable a Internet?
13. ¿Cuánto inviertes mensualmente por el servicio de internet?
14. ¿Ya contabas con conexión a internet antes de la pandemia o tuviste que implementarlo para la realización del trabajo remoto?

#### V. Información con relación a la realización del trabajo doméstico

1. ¿Te encargas de la realización del trabajo doméstico?
2. Si la respuesta fue “No”, ¿Quién se encarga de realizar el trabajo doméstico?
3. Si la respuesta de la pregunta número V1 fue “Sí”, ¿Recibes apoyo con el trabajo doméstico?
4. ¿En esta pandemia, el trabajo remoto ha generado mayor carga en el trabajo doméstico? ¿Por qué?
5. ¿Cuántas horas al día aproximadamente inviertes en el trabajo doméstico? (cocinar, ir al mercado, lavar, planchar, limpiar, tender la cama, cuidado de hijos y/o hijas, personas adultas mayores o personas con discapacidad, entre otras)
6. ¿Debido al trabajo remoto y trabajo doméstico, cómo te has sentido?

Muchas gracias por su tiempo, ¿hay algo que desee agregar o tendrá algún comentario final?

Culmina la entrevista reiterando el agradecimiento.