Trabajo remoto en docentes de educación básica *Remote work in basic education teachers*

Leslye Anjy, Chávez Santivañez ^a; anjychavez79@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6643-6494>
Universidad Privada Antenor Orrego

Recibido: Julio / 03 / 2021 – **Revisado:** Agosto / 15 / 2021 – **Publicado:** Septiembre / 30 / 2021

RESUMEN

El trabajo remoto es una modalidad de trabajo que se podría considerar que está de moda en la actualidad puesto que se viene desarrollando en muchas áreas de trabajo y es por ello que en la presente investigación se tuvo como objetivo de investigación, conocer el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de los niveles inicial, primaria y secundaria, en un estudio descriptivo de tipo básico teórico con una muestra de 52 docentes, aplicando la técnica de la encuesta, instrumento validez y confiable. Los resultados mostraron que el 50% de los docentes tienen un nivel de trabajo remoto aceptable, el 27% tiene un nivel excelente y solo el 23% tiene un nivel regular. Se concluyó que el trabajo remoto en los docentes se ha visto vinculado por cuatro componentes, el vínculo laboral, la planificación, la realización y los medios informáticos; los cuales buscan mejorar la relación entre los docentes y las autoridades de la institución con el objetivo de brindar calidad educativa a los alumnos.

Palabras claves: Trabajo remoto, docentes, educación básica.

ABSTRACT

The remote work is a work modality that could be considered to be in fashion nowadays since it has been developed in many work areas and that is why the research objective of the present investigation was to know remote work in the teachers of an educational institution of the initial, primary and secondary levels, in a descriptive study of a theoretical basic type with a sample of 52 teachers, applying the survey technique, a valid and reliable instrument. The results showed that 50% of teachers have an acceptable level of remote work, 27% have an excellent level and only 23% have a regular level. It was concluded that remote work in teachers has been linked by four components, the employment relationship, planning, implementation and computer resources; which seek to improve the relationship between teachers and the authorities of the institution in order to provide educational quality to students.

Keywords: Remote work, teachers, basic education.

Introducción

Debido al Covid 19, la situación laboral para muchos docentes se ha visto forzada a un cambio radical en muchos países, llevando las clases de nivel básico (inicial, primaria y secundaria) a un entorno virtual lo que llevó a los docentes a realizar una práctica de trabajo remoto.

A excepción de la enseñanza a distancia (realizada a través de módulos de estudio) que era practicada por algunas instituciones del nivel superior, en el Perú no se encontraron practicas similares en el nivel básico; puesto que el mas cercado a esto fue el programa de homeschool, pero en este caso era importante que el docente estuviera presente en el domicilio del alumno para brindar una enseñanza personalizada.

El trabajo remoto es una actividad que se dio a conocer durante los años ´70 en EEUU debido a la crisis petrolera en donde el físico Jack Nilles con el fin de optimizar sus recursos no renovables planteo la idea de “el trabajo llevado al trabajador” creando por primera vez el concepto de telecommuting generando con esta idea la disminución de los costes y el aprovechamiento de los recursos, ya después del mejoramiento de las tecnologías en los posteriores años y la vertiginosa velocidad de la comunicación y comunicación esta idea se fue ampliando a diversos negocios.

En la educación básica muchos países plantearon diversas políticas para enfrentar el creciente problema, desde la adaptación curricular al entrono actual hasta la diversificación de los medios de aprendizaje, utilizando para ello los principales medios de comunicación masiva disponibles en cada uno de los territorios; pero ¿Qué es el trabajo remoto? Para la Organización Internacional del Trabajo (2020) el trabajo remoto es “el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones para trabajar fuera de las instalaciones del empleador”.

Podemos decir también que el trabajo remoto es toda aquella actividad remunerada que se realiza fuera de una oficina, que es previamente aceptada por el empleador y es él quien facilita las herramientas necesarias para su adecuada realización.

Si ahora nos centramos en una definición relacionada a los docentes, podemos tomar a lo mencionado por la Dirección Regional de Educación del Cuzco (2020) quien indica que “es la prestación de servicios subordinada y flexible con la presencia física del profesor en su domicilio o lugar de aislamiento y utiliza cualquier medio o mecanismo de comunicación para realizar sus labores fuera de su centro de trabajo”.

La Dirección Regional de Educación del Cuzco (2020) también añade el término de servicio educativo no presencial que en esencia lo reconoce como a la modalidad de estudio no presencial que es utilizado por las instituciones educativas de forma excepcional debido a la emergencia sanitaria en la que se encuentra el país con el objetivo de lograr las competencias establecidas en la planificación anual.

Implementación del trabajo remoto

El trabajo remoto, según la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR (2020) directamente en su Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto señala que la implementación del trabajo remoto está dividida en dos fases, la planificación y la realización.

En la fase de planificación se debe señalar las actividades que realizará el equipo y la forma en que deben ser realizadas dichas tareas, es de vital importancia que se informe a los equipos la ruta a seguir para cada situación y esta información debe ser dada con la mayor claridad posible. Esta fase consiste a su vez en dos pasos que son: la identificación de los equipos de trabajo y la determinación de la metodología que facilitará el trabajo remoto.

En el primer punto, de identificación de los equipos de trabajo, es trascendental el identificar los servicios y/o actividades que pueden realizar los equipos por trabajo remoto y quienes son los que lo harán. Se tiene que reconocer también que un puesto realiza diversas funciones y no todas podrán realizarse mediante el trabajo remoto.

En el paso de planteamiento de la metodología que facilitará el trabajo remoto, consiste básicamente en establecer la metodología que deberá ser implementada y la realización de seguimiento a las actividades. Para ello es necesario implementar un cronograma y una matriz que permitirá realizar el seguimiento a las actividades y establecer las herramientas pertinentes y tecnológicas que se usarán (plataformas virtuales para realizar videoconferencias y compartir documentos en línea).

Dentro de la matriz es necesario considerar aspectos básicos como, la actividad a realizar, el producto que se espera obtener, el tiempo en el cual el colaborador deberá presentar un avance o el trabajo concluido y los comentarios que se podrían colocar, principalmente ahí anotaran los puntos y observaciones respecto a la actividad realizada o al producto entregado.

En la fase de realización se implementa el trabajo remoto a través de reuniones virtuales. A su vez esto está compuesto de dos pasos: La reunión de organización, que facilita la organización del trabajo remoto y la realización del seguimiento, que básicamente trata de la supervisión del cumplimiento de las actividades realizadas por parte de los colaboradores de cada una de las entidades.

El primer paso de la fase de realización (Reunión de organización) consiste en la realización de la primera reunión virtual, es decir, cuando el equipo nunca se ha juntado de forma virtual o también cuando el equipo de trabajo va a realizar un nuevo servicio o proyecto, y está compuesto por los siguientes puntos: a) La presentación de las principales características del trabajo remoto (solo si es la primera vez en que el equipo se reúne), b) Los horarios y herramientas del trabajo

remoto, c) Exposición del cronograma de actividades y productos establecidos y d) Presentación y resolución de dudas e inquietudes.

En el segundo paso de la fase de realización (Realizar seguimiento) es aconsejable usar una matriz de seguimiento puesto que facilita el trabajo y ayuda a identificar a los colaboradores que cumplen con las tareas en los tiempos establecidos, para ello, también es aconsejable realizar reuniones de seguimiento, en donde se revisaran los avances, la organización, se evaluarán las propuestas y se felicitará por los logros alcanzados.

Implementación del trabajo remoto para los docentes

La Dirección Regional de Educación del Cuzco (2020) en su ciclo de conferencias señala el plan de implementación del trabajo remoto en la educación, en el cual se realizan los puntos de: los medios a emplearse, las formas del trabajo remoto en las instituciones educativas, la jornada de trabajo y las remuneraciones y por último los mecanismos de monitoreo y supervisión.

Analizando punto por punto cada uno de ellos, podemos ver que en el apartado de los medios a emplearse, las direcciones regionales de educación (DRE) y las unidades directivas de educación local (UGEL) son las encargadas de la publicación de las orientaciones para cada uno de los niveles, la modalidad y el área curricular que complementan el trabajo remoto; específicamente la UGEL es la encargada de comunicar la estrategia de enseñanza en coordinación con las autoridades de las escuelas.

El segundo punto a analizar sería las formas del trabajo remoto en las instituciones educativas, donde se destaca la función del director quien es el encargado (junto a su equipo) de identificar los medios, mecanismos o formas en las que los docentes prestan el servicio, para ello deberán establecer las formas de atención a los estudiantes y el desarrollo de acciones que sigan el desarrollo de los alumnos y apoyen a los padres de familia.

En el tercer punto que considera la jornada de trabajo y remuneración, para los docentes nombrados se reafirma que se respeta lo establecido en la Ley de reforma magisterial pero se haran algunos ajustes según las necesidades de los estudiantes; mientras que para los docentes contratados se respeta lo establecido en su contrato.

En el ultimo punto el de los ecanismos de monitoreo y supervisión, se resalta que toda esa actividad se realiza de forma virtual a cargo siempre de las autoridades, los cuales tienen acceso a la información necesaria de cada uno de los docentes y a su vez los resultados obtenidos son enviados a las autoridades respectivas.

El trabajo remoto consta de partes fundamentales para adecuada implementación, ya sea en empresas industriales o de servicios, es necesario que para poder desarrollarlo cuente de un buen vinculo laboral entre el trabajador y el empleador, una buena planificación por parte de las autoridades respectivas, un adecuada realización de cada una de las actividades diseñadas y el manejo de los medios informaticos que faciliten la actividad del trabajador.

El vínculo laboral no es otra cosa que la situación contractual laboral entre el trabajador y el empleador que da origen el trabajo remoto dentro del marco legal por los tipos de actividad económica; por su parte la planificación es la organización de las actividades, uso de equipos, establecimientos de horarios y margen de productividad como lo evidencia en el ejercicio profesional; en este sentido la realización es la ejecución permanente de las actividades laborales dentro de las políticas de control de seguimiento, reportes y comunicación y finalmente los medios informáticos son aquellas plataformas virtuales institucionales, programas informáticos y otras herramientas estancadas relacionadas a la actividad.

Con lo ya planteado lineas arriba, el objetivo de la investigación es conocer el trabajo remoto en los docentes de una insitución educativa de los niveles inicial, primaria y secundaria.

Metodología

El presente estudio es un estudio del tipo básico teórico que utiliza una metodología descriptiva debido a que busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2016)

Para poder desarrollar la presente investigación utilizamos como técnica de recolección de información a la encuesta con su respectivo instrumento (cuestionario), que fue aplicado a 52 docentes de una institución privada.

Resultados

Tabla 1. *Cuadro de variable y dimensiones del trabajo remoto en los docentes de la Institución Educativa Privada “Educare” de Chosica – Lima 2021.*

Trabajo remoto en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021

Niveles	Variable		Dimensiones							
	Trabajo Remoto		Vínculo Laboral		Planificación		Realización		Medios Informáticos	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy Malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Deficiente	0	0%	5	10%	0	0%	2	4%	0	0%
Regular	12	23%	13	25%	15	29%	15	29%	15	29%
Aceptable	26	50%	19	37%	16	31%	16	31%	31	60%
Excelente	14	27%	15	29%	21	40%	19	37%	6	12%
Total	52	100%	52	100%	52	100%	52	100%	52	100%

Fuente: Base de datos

En la tabla N° 1 podemos observar que en la variable trabajo remoto el 50% de los docentes sienten tener un nivel aceptable, mientras que el 27% un nivel excelente. Respecto a las dimensiones observamos que en relación a su vínculo laboral el 37% de los docentes señala un nivel aceptable, el 29% un nivel excelente y el 10% un nivel deficiente; en relación a la planificación el 40% señala tener un nivel excelente, el 31% un nivel aceptable y 29% un nivel regular; en la dimensión

realización el 37% muestra un nivel excelente, el 31% aceptable y el 4% deficiente y por último en la dimensión medios informáticos el 60% señala un nivel aceptable, el 29% un nivel regular y 12% un nivel excelente.

Discusión

De los resultados podemos afirmar que el trabajo remoto en los docentes de educación básica ha venido desarrollándose y mejorando durante todo este año y que con el fin de continuar brindando lo mejor de ellos, los docentes han recibido toda la orientación que hizo posible el mejoramiento, en este punto tomando de los resultados podemos ver que ahora en el 2021 el 50% de los docentes tiene un nivel aceptable respecto a la realización del trabajo remoto, lo que indica que los docentes están teniendo un equilibrio aceptable en términos de vínculo laboral, planificación, realización y medios informáticos.

Estos resultados son reforzados por investigaciones como la de Meo y Dabenigno (2020) quienes señalan que los docentes han sufrido una transformación debido a muchos factores, pero que se están adaptando y buscando el equilibrio tanto en lo laboral, lo psicológico, lo relacional y lo tecnológico. Otra investigación realizada por Pérez (2021) señala que el trabajo remoto se ve influenciado por las diferentes competencias digitales, ya sean instrumental, didáctica o cognitiva, estas capacidades destacan las habilidades de los trabajadores al momento de realizar sus actividades.

En esta misma línea vario autores refuerzan cada uno de las dimensiones tomadas en esta investigación, García, Carreón, Hernández, & Morales, (2014) señala que las políticas y normas de la institución muchas veces se sobreponen a los objetivos personales y profesionales de los trabajadores, es por ello que recomienda plantear las políticas y normas no solo viendo las necesidades de la empresa sino incluyendo a los trabajadores lo que ayudaría a generar más compromiso en ellos.

Podemos inferir con ello, que, si cada una de las autoridades de las instituciones educativas buscan brindar a los docentes un contrato laboral justo, cada docente podrá tener un vínculo laboral mucho mas fuerte para con la institución y pensara muchas veces antes de tomar la decisión de dejarla, lo que es mas podría darse el caso de que incremente su desempeño laboral al igual que su compromiso para con la institución.

Para reforzar los resultados obtenidos en la dimensión planificación Rodríguez (2019) señala que existe una relación perfecta entre la planeación y el compromiso laboral, además recalca que es importante la participación del personal asistencial como administrativo a la hora de plantear un plan estratégico ya que mayoría de los planes buscan el trabajo conjunto de ambas áreas y es preferible que ambos puedan interactuar desde un principio para tener en claro el objetivo que se pretende conseguir.

En este sentido, los docentes que trabajan de forma remota saben que deben partir su tiempo en al menos tres partes, el tiempo para con sus alumnos, el tiempo para la preparación de sus materiales y el tiempo familiar; por lo que se considera de gran importancia que las instituciones puedan planear bien las actividades a desarrollar, para que los docentes puedan organizarse de forma adecuada y cumplir con los objetivos establecidos por la institución.

Reforzando la dimensión de realización Zegarra (2017) indican que para que una persona pueda sentirse realizada debe sentirse en primer lugar motivada, es por ello que en su investigación logra demostrar que hay relación entre la motivación y el compromiso laboral, pero recomienda que para mejorar esta relación es necesario llegar al punto de apoyar de forma directa o indirecta al trabajador a desarrollarse de forma personal o profesional.

El trabajo remoto es una ventana a muchas oportunidades, puesto que se han abierto muchos cursos, diplomados, maestrías, etc. que se realizan de forma virtual y esta oportunidad es la que muchos docentes aprovechan para actualizarse

y especializarse con el objetivo de brindar una educación de calidad a los alumnos con los que se esta trabajando; es por ello que las instituciones educativas deberían poder brindar las facilidades, en tiempo, dinero y medios para que los docentes puedan cumplir con esto.

Y reforzando los resultados obtenidos en la dimensión de medios informáticos Chávez y Ramírez (2019) pudieron incluir que aparte de la motivación también es necesario blindar de herramientas necesarias a todos los trabajadores para poder desarrollar también un cierto nivel de compromiso por parte de los mismos.

El trabajo remoto en los docentes es un medio en el cual dependen mucho de las tecnologías de información, el contar con los equipos necesarios como las computadoras, laptops, cámaras, micrófonos, luces, internet etc. es imprescindible para la realización de las sesiones; además de las herramientas digitales como las plataformas virtuales, zoom, banners, etc. mejora la comunicación entre los estudiantes, docentes y autoridades.

Conclusiones

- Que el trabajo remoto en los docentes de educación básica es una realidad que ha surgido debido a la pandemia del Covid 19, esta actividad se ha implementado por parte de las autoridades de forma repentina, pero a través de un plan que buscaba difundir la educación a través de cualquier medio de comunicación masiva.
- Que el trabajo remoto en los docentes se ha visto vinculado por cuatro componentes, el vinculo laboral, la planificación, la realización y los medios informáticos; los cuales buscan mejorar la relación entre los docentes y las autoridades de la institución con el objetivo de brindar calidad educativa a los alumnos.

Referencias

- Chavez, L., & Ramirez, K. (2019). *“Compromiso laboral en la empresa Maestro Alfa Store de la ciudad de Iquitos: Universidad Científica del Perú .*
- Dirección Regional de Educación del Cuzco (2020) *“Trabajo remoto en educación básica, directiva N° 005 – 2020 – DREC”*. Obtenido de: http://www.drecusco.gob.pe/files/directiva20/rd05_anexos/TrabRemotoEBA_Dir005.pdf
- García, C., Carreón, J., Hernández, J., & Morales, M. (2014). *Contraste de un modelo del compromiso laboral*. Acta Universitaria, 48-59.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* . México: Mac Graw Hill.
- Meo y Dabenigno (2020). *“Teletrabajo docente durante el confinamiento por COVID-19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, la responsabilidad social y la toma de decisiones”*. Revista de Sociología de la Educación: <http://dx.doi.org/10.7203/RASE.14.1.18221>
- Pérez, L. (2021) *“Competencias digitales y trabajo remoto en docentes del nivel inicial, ciudad de Moyobamba, 2020”*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo
- Resolución Ministerial N° 072-2020-TR. (25 de Marzo de 2020). *“Guía para la aplicación del trabajo remoto”*. Lima, Perú: Consejo de Ministros .
- Rodriguez, D. (2019). *Compromiso laboral y la Planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Zegarra, D. (2017). *Factores motivacionales que influyen en el compromiso laboral*. Trujillo: Universidad Privada del Norte .

Trabajo remoto en docentes de educación básica (Leslye Anjy Chávez – Santivañez) Por [Revista Sendas](#) se encuentra bajo una [Licencia Creative Commons–No Comercial–Sin Derivadas 3.0 Upored](#).