



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

**UNIVERSIDAD SAN MARCOS
DIRECCIÓN ACADÉMICA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

“EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL, EN CUANTO A LA PRONTA IMPLEMENTACIÓN DE LA EDUCACIÓN ADISTANCIA (TELETRABAJO) EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN COSTARRICENSE, A RAÍZ DE LA PANDEMIA POR EL VIRUS RESPONSABLE DE LA ENFERMEDAD COVID-19 EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE DE 2020”

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN PRESENTADO PARA OPTAR POR EL GRADO DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ÉNFASIS EN RECURSOS HUMANOS

**POSTULANTE:
MAGALY GAMBOA PIEDRA**

**SAN JOSÉ, COSTA RICA
JUNIO, 2021**



UNIVERSIDAD SAN MARCOS
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TRIBUNAL EXAMINADOR

MBA. María Andrade González

Directora de la Carrera de Administración de Empresas

MBA. Roger Mora Arias

Asesor Técnico y Metodólogo

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Magaly Gamboa Piedra, mayor, soltera, estudiante de la Carrera de Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos, de la Universidad San Marcos, domiciliado en San José, Vázquez de Coronado, portadora de la cédula de identidad número 1-1241-0588, en este acto, debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga, en el Código Penal, el delito de perjurio y falso testimonio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de nuestro Trabajo Final de Graduación para optar por el grado académico de Licenciatura en Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos, juro solemnemente que este trabajo de investigación denominado Evaluación de la satisfacción laboral, en cuanto a la pronta implementación de la Educación a distancia (Teletrabajo) en el Sistema de Educación Costarricense, a raíz de la pandemia por el virus responsable de la enfermedad COVID-19 en el periodo julio a diciembre de 2020, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derechos de Autor y Derechos Conexos, número 6 683, del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en La Gaceta número 226, del 25 de noviembre de 1982, incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte: artículo 70º: Es permitido citar a un autor transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que estos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor y de la obra original. Asimismo, quedó advertido que la Universidad San Marcos se reserva del derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. En fe de lo anterior firmo en la ciudad de San José, el primero del mes de junio del año dos mil veintiuno.

Cédula 1-1241-0588

PRESENTACIÓN

TABLA DE CONTENIDOS

Contenido

Capítulo I. Introdutorio	11
Capítulo I. Introdutorio	12
1.1 Introducción	12
1.2. Tema	13
Evaluación de la satisfacción laboral, en cuanto a la pronta implementación del teletrabajo en los docentes de secundaria en el Sistema de Educación Costarricense, a raíz de la pandemia por el virus de la COVID-19 en el periodo julio a diciembre de 2020	13
1.3. Antecedentes de investigación	13
1.4 Problemática	18
1.5 Justificación	18
1.6 Objetivos	19
1.6.1 Objetivo General	19
1.6.2 Objetivos específicos	20
1.7 Alcance	20
1.8.1 Espaciales	21
1.8.2 Temporales	21
1.8.3 Documental	21
Capítulo II. Marco Teórico	22
2. Capítulo II. Marco Teórico	23
2.1 Marco Contextual	23
2.1.1 Antecedentes históricos de la empresa	24
2.1.2 Momentos o circunstancias relacionadas con el tema	26
1. Factores del Microentorno	27
2. Factores del Macroentorno	27
2.2. Marco Conceptual	28
Pandemia	28
Fases de una pandemia	28
Aspectos sociales, políticos y económicos de la pandemia	30
Aislamiento	32
Síndrome Respiratorio Agudo Severo (SARS-CoV): Coronavirus Covid-19	33
Educación virtual	41
Teletrabajo	42

Educación a distancia	43
Docente.....	44
Satisfacción laboral.....	44
Motivación	45
Capítulo III. Marco Metodológico.....	47
Capítulo III. Marco metodológico	48
3.1. Marco metodológico.....	48
3.2. Tipo de investigación	48
3.3. Alcance investigativo.....	50
3.4. Fuente de la información.....	50
3.4.1 Fuentes Primarias	51
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	51
3.6. Descripción de los instrumentos.....	51
2. 3.7. Procedimientos Metodológicos del proyecto	52
3. 3.7.2. Marco muestral	53
3.7.3. Tamaño de la muestra	54
3.7.5. Unidad informante.....	54
3.8. Variables	54
Capítulo IV. Análisis de Resultados	56
Capítulo IV. Análisis de Resultados	57
4.1 Cuestionario denominado: Evaluación de la satisfacción laboral, en cuanto a la pronta implementación de la Educación a distancia (Teletrabajo) en el Sistema de Educación Costarricense, a raíz de la pandemia por el virus responsable de la enfermedad COVID-19.	57
Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones	98
Conclusiones y recomendaciones.....	99
5.1. Conclusiones.....	99
5.2. Recomendaciones.....	101
Capítulo VI. Propuesta de mejora.....	104
Propuesta de mejora	105
6.1 Objetivo General.....	105
6.2 Objetivos específicos	105
6.3 Cuadro explicativo propuesta	106
Anexos.....	114

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1. Fases de una Pandemia.....	29
Tabla 2. Medidas de control para tratar los diferentes casos	40
Tabla 3. Definición, operacional e instrumental por cada variable.....	55
Tabla 4. Género de los docentes participantes	58
Tabla 5. Edad de los docentes participantes	59
Tabla 6. Tiempo de laborar como docente	60
Tabla 7. Asignaturas	61
Tabla 8. ¿Imparte más de una asignatura?	62
Tabla 9. ¿De cuantas horas al día se comprende su jornada laboral regular?.....	64
Tabla 10. Previo a la Pandemia, ¿Qué tan satisfecho se encontraba con su puesto y funciones?	66
Tabla 11. ¿Considera que la Pandemia por COVID-19 impactó directamente a la educación en Costa Rica?	68
Tabla 12.¿Considera desde su experiencia que este impacto ha sido?.....	69
Tabla 13. ¿Qué tan positivo resultó ser la implementación de la educación a distancia en los docentes? .	71
Tabla 14. ¿Se encuentra satisfecho con la formación académica adquirida por los estudiantes de su asignatura con esta modalidad?.....	73
Tabla 15. ¿Se encuentra satisfecho con actitud de los estudiantes con esta modalidad?.....	75
Tabla 16. ¿Ha encontrado retos importantes para poder ejercer de forma adecuada la docencia con esta modalidad?.....	77
Tabla 17. ¿Siente que su carga laboral se ha incrementado desde el inicio de la Pandemia?.....	80
Tabla 18. ¿Durante la implementación de la educación a distancia, presentó alguno o varios de los siguientes síntomas o padecimientos?.....	82
Tabla 19. Desde su experiencia, ¿ha tenido que utilizar su tiempo libre para dedicarlo a temas laborales?	84
Tabla 20. ¿Considera que el tiempo que dedicaba a su familia se ha visto disminuido?.....	85
Tabla 21. ¿Qué tanto considera ha sido el aumento en cuanto a tramitología y papeleo que deben realizar los docentes con esta modalidad?.....	87
Tabla 22. ¿Qué tanto considera ha sido el aumento en cuanto a tramitología y papeleo que deben realizar los docentes con esta modalidad?.....	89
Tabla 23. ¿Siente que la institución y el MEP están pendientes de sus necesidades como docente al enfrentar este cambio?	91
Tabla 24. Desde su experiencia, ¿fueron cubiertas todas las necesidades en cuanto a condiciones de trabajo (equipo, mobiliario, espacio físico) para el desempeño de sus funciones como docente?	93
Tabla 25. Basado en su experiencia, ¿Qué tan satisfecho se siente ejerciendo la docencia en este tipo de modalidad?.....	95

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1. Genero de los docentes participantes	58
Gráfico 2. Edad de los docentes participantes.....	59
Gráfico 3. Tiempo de laborar como docente	60
Gráfico 4. Asignaturas impartidas.....	62
Gráfico 5. ¿Imparte más de una asignatura?	63
Gráfico 6. ¿De cuantas horas al día se comprende su jornada laboral actual?	65
Gráfico 7. Grado de satisfacción con el puesto antes de la Pandemia.....	67
Gráfico 8. ¿Considera que la Pandemia por COVID-19 impactó directamente a la educación en Costa Rica?	69
Gráfico 9. ¿Considera desde su experiencia que este impacto ha sido?.....	70
Gráfico 10. ¿Qué tan positivo resultó ser la implementación de la educación a distancia en los docentes?	72
Gráfico 11. ¿Se encuentra satisfecho con la formación académica adquirida por los estudiantes de su asignatura con esta modalidad?.....	74
Gráfico 12¿Se encuentra satisfecho con la actitud de los estudiantes en esta modalidad?.....	76
Gráfico 13Desde su perspectiva, ¿Ha encontrado retos importantes para poder ejercer de forma adecuada la docencia con esta modalidad?	77
Gráfico 14. ¿Siente que su carga laboral se ha incrementado desde el inicio de la Pandemia? Fuente: Elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.....	80
Gráfico 15. ¿Cuántas horas considera labora actualmente por día, desde la implementación del teletrabajo?.....	81
Gráfico 16. ¿Durante la implementación de la educación a distancia, presentó alguno o varios de los siguientes síntomas o padecimientos?.....	83
Gráfico 17. Desde su experiencia, ¿ha tenido que utilizar su tiempo libre para dedicarlo a temas laborales?	85
Gráfico 18. ¿Considera que el tiempo que dedicaba a su familia se ha visto disminuido?	86
Gráfico 19. ¿Qué tanto considera ha sido el aumento en cuanto a tramitología y papeleo que deben realizar los docentes con esta modalidad?.....	88
Gráfico 20. ¿Se siente satisfecho con la capacitación y acompañamiento recibido por parte del MEP para iniciar con esta modalidad?.....	90
Gráfico 21. ¿Siente que la institución y el MEP están pendientes de sus necesidades como docente al enfrentar este cambio?.....	92
Gráfico 22. Desde su experiencia, ¿fueron cubiertas todas las necesidades en cuanto a condiciones de trabajo (equipo, mobiliario, espacio físico) para el desempeño de sus funciones como docente?	94
Gráfico 23. Basado en su experiencia, ¿Qué tan satisfecho se siente ejerciendo la docencia en este tipo de modalidad?.....	96

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Antecedentes del teletrabajo en Costa Rica.....	14
Figura 2. Síntomas del Coronavirus Covid-19.....	36
Figura 3. Responsables dentro de la organización	38
Figura 4. Medidas de organización del trabajo	38
Figura 5. Recomendaciones para personas trabajadoras.....	39
Figura 6. Como actuar en el momento de un caso	41
Figura 7. Pirámide de Maslow	46
Figura 8. Cuadro capacitación	106
Figura 9. Cápsula informativa No.1.....	114
Figura 10. Cápsula informativa No.2.....	115
Figura 11. Cápsula informativa No.3.....	116

RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación sobre la Evaluación de la satisfacción laboral, en cuanto a la pronta implementación de la Educación a distancia (Teletrabajo) en el Sistema de Educación Costarricense, a raíz de la pandemia por el virus responsable de la enfermedad COVID-19 en el periodo julio a diciembre de 2020, está encaminada a ofrecer un amplio panorama acerca de dicho tema, con el fin de ser punto de partida a investigaciones que puedan surgir por medio de este documento.

Igualmente permite identificar el impacto que esta modalidad logra tener en los educadores y por ende en el Ministerio de Educación Pública y sus usuarios principales, los estudiantes, razón por la cual se ha considerado un tema de vital interés organizacional y nacional.

El objetivo de este proyecto es determinar los elementos claves de la Satisfacción Laboral y la importancia de ésta en el comportamiento y desempeño de los colaboradores en su trabajo, a partir de la selección, revisión y análisis de la literatura consultada.

En este estudio de la literatura expuesta se presentan los diferentes conceptos sobre Satisfacción Laboral, Educación a Distancia y Teletrabajo desde los puntos de vista de diferentes autores y teorías que lo fundamentan. Se destaca también la diferenciación existente entre la presencialidad y la educación a distancia. Se dan a conocer las variables que influyen, los indicadores y los diferentes tipos de factores que han influido en su desempeño y por consecuencia en la satisfacción percibida a sus funciones.

Capítulo I. Introductorio.

Capítulo I. Introdutorio.

1.1 Introducción

El presente trabajo comprende la evaluación de la satisfacción laboral, en cuanto a la pronta implementación del teletrabajo en los docentes de secundaria del Sistema de Educación costarricense, por lo tanto, debemos conocer que con el desarrollo de la pandemia por el virus responsable de la enfermedad COVID-19, el país se ve en la necesidad de la implementación de esta modalidad de forma remota o virtual, para facilitarle y brindarle más tranquilidad a los estudiantes y docentes, con esto también poder continuar con el curso lectivo de forma segura.

Continuando con lo mencionado, el Ministerio de Educación de Costa Rica se ve en la necesidad de no solo implementar la modalidad, sino que también debe capacitar a docentes y estudiantes en el uso de nuevas herramientas tecnológicas en tiempo récord.

Por lo tanto, es importante conocer la definición que García (2005) le brinda a la modalidad virtual, este menciona que es una "capacitación no presencial que, a través de plataformas tecnológicas, posibilita y flexibiliza el acceso y el tiempo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, adecuándolos a las habilidades, necesidades y disponibilidades de cada docente, además de garantizar ambientes de aprendizaje colaborativos mediante el uso de herramientas de comunicación sincrónica y asincrónica, potenciando en suma el proceso de gestión basado en competencias". Recuperado de: <http://www.saidem.org.ar/>

Por este motivo, este proyecto va dirigido a evaluar la satisfacción laboral, en cuanto a la pronta implementación del teletrabajo en los docentes de secundaria del sistema de educación costarricense, a raíz de la pandemia por el virus de la COVID-19.

Para desarrollar la investigación, se realizó un estudio y se verificó si ya se habían realizados investigaciones sobre el tema.

Además, la ejecución de la investigación en los colegios públicos del GAM, se realiza mediante encuestas y cuestionarios, aplicados a los docentes del nivel de secundaria que se encuentran laborando en dicha modalidad.

Finalmente, se indagó sobre el desempeño de los docentes en esta modalidad 100 % virtual, como ha impactado, que efectos no tan positivos pueden tener los profesionales que actualmente implementan la educación a distancia, con el propósito de identificar las carencias y necesidades que pudiera tener la modalidad o el grado de insatisfacción laboral de los docentes con la herramienta. Con una muestra de 31 docentes que serán los encargados de ofrecer las respuestas necesarias para validar el proyecto de investigación.

1.2. Tema.

Evaluación de la satisfacción laboral, en cuanto a la pronta implementación del teletrabajo en los docentes de secundaria en el Sistema de Educación Costarricense, a raíz de la pandemia por el virus de la COVID-19 en el periodo julio a diciembre de 2020.

1.3. Antecedentes de investigación.

En toda investigación, se debe conocer los antecedentes relevantes al tema en cuestión en este caso se comenzará a desarrollar las investigaciones realizadas a nivel nacional. Como primer proyecto, se encuentra el Castro, Rivera y Dinarte (2020), elaborado para Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el cual menciona que:

debido a la crisis ocasionada por el Covid-19 ha resultado imperante aplicar medidas de prevención y atención para dar respuesta a la alerta sanitaria. Dentro de las cuales se destacan medidas preventivas de índole laboral que contribuyan al adecuado manejo de la

problemática. En este caso, una de las medidas es la aplicación de la modalidad de teletrabajo, en todos los puestos que así lo permitan. (p. 17)

Analizando lo mencionado en el párrafo anterior, se entiende que al ser esta una situación repentina e inédita, el acatar las medidas recomendadas por las autoridades a las empresas se torna en prioridad, con el fin de poder controlar la alerta sanitaria, siendo la educación a distancia o teletrabajo la única medida a implementar para poder continuar con el curso lectivo y proteger la salud tanto del personal docente como de los estudiantes.

Finalmente, es relevante conocer antecedentes del teletrabajo en Costa Rica, los cuales se desarrollan en la siguiente figura,



Figura 1. Antecedentes del teletrabajo en Costa Rica.

Fuente: Castro, Rivera y Dinarte (2020)

A través de la figura anterior, se interpreta como la implementación del teletrabajo ha tenido una evolución a través de los años, pero principalmente cuando se han presentado circunstancias particulares como en 2009, 2017 y más recientemente el 2020 que propician darle una mayor relevancia a su implementación, especialmente en situaciones donde lo que se procura es mantener y cuidar la salud pública.

Como segundo aporte, se encuentra el Conversatorio virtual: ¿Cuáles han sido los retos y alcances del teletrabajo ante el Covid19 en Costa Rica?, publicado por el Colegio de Profesionales en Informática y Computación (CPIC) propiamente por Murillo (2020), el cual menciona;

según datos brindados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) más de 14.668 personas funcionarias públicas se encuentran laborando de forma remota desde el pasado mes de marzo, periodo donde inició la emergencia nacional sanitaria por el COVID 19. El teletrabajo inició su implementación en el territorio nacional durante el año 2006, siendo una institución pública la primera en desarrollarlo. Sin embargo, es hasta en el 2008 cuando se presenta el primer decreto de ley que promueve esta forma de laborar en las organizaciones de gobierno. El teletrabajo se convierte en ley nacional durante el mes de agosto del 2019 bajo el decreto 9738.

Analizando la cita anterior, se logra interpretar que el teletrabajo toma fuerza como herramienta para solventar situaciones y necesidades específicas dentro de las organizaciones, siendo esto parte de la evolución hacia la modernización de las empresas en general, pero en este caso en particular de las instituciones públicas del país para atender la alerta sanitaria.

Por su parte, el Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo (2019) en su primer informe titulado *Un análisis sobre el Estado del Teletrabajo en Costa Rica*, menciona lo siguiente;

El crecimiento continuo de las Tecnologías Digitales en todos los ámbitos de la sociedad ha provocado transformaciones profundas en la forma de comunicarnos, de generar y compartir el conocimiento, de cubrir las necesidades de salud, de educación, de movilidad, de abordar los cambios en el ambiente y, sobre todo, de mejorar la calidad de vida de la ciudadanía en general.

De acuerdo a lo mencionado en el párrafo anterior, se entiende que con el paso del tiempo la visión de trabajo que se conoce tradicionalmente va cambiando, esto incluye también los métodos de enseñanza, y los retos que se pueden presentar ante este cambio, ya que es muy marcada la importancia que tiene en la sociedad actualmente, aprovechando todo el desarrollo actual e ir paulatinamente de la mano de las nuevas tecnologías y así conseguir brindarle a los profesionales un acompañamiento integral para el desempeño óptimo de sus funciones y bajo las condiciones adecuadas lograr que esta herramienta sea de total aprovechamiento para todas las partes involucradas en el proceso. Esto hace a un profesional más competente y le permite ser más integral, adquiriendo nuevas habilidades, pero el objetivo principal es lograr que estos cambios no afecten de forma negativa su satisfacción laboral y calidad de vida al desempeñar su profesión.

Concluyendo los antecedentes nacionales, es importante resaltar como antecedente secundario que la implementación del teletrabajo en Costa Rica tiene sus inicios en el año 2006 cuando El Instituto Costarricense de Electricidad-ICE, inicia los primeros estudios sobre la práctica del Teletrabajo, pero en el área docente es con la introducción de lo que se conoce como E-learning o educación virtual donde estos profesionales se ven involucrados directamente, el uso de plataformas como Moodle que permiten al estudiante realizar trabajo en línea para que este sea supervisado por el docente es un ejemplo de esta modalidad, también El Observatorio de innovación Educativa del Tecnológico de Monterrey en su publicación Edu Trends (2017) indica

la importancia que tiene este tipo de herramientas en la educación; “se requiere salir de la zona de confort de los instrumentos evaluativos habituales y explorar estrategias más acordes a la naturaleza de la experiencia de aprendizaje que generan estas tecnologías”. (p. 15)

Desde la perspectiva internacional se encuentra como primer estudio un artículo en Ecuador sobre la afectación en los docentes por el confinamiento donde introduce;

desde el mes de Marzo del año 2020 en nuestro país se han evidenciado transformaciones en la estructura del campo educativo, la cual ha manifestado cambios radicales a la población, a consecuencia de la emergencia sanitaria que está atravesando el mundo entero por el virus covid-19, también varias empresas e instituciones se han visto obligadas a cambiar la modalidad normal del trabajo y tener que adaptarse a sus obligaciones laborales desde casa a través de plataformas virtuales (Zoom, Microsoft Teams, entre otras) lo cual ha generado cierta incomodidad en el bienestar de los docentes. (Quiroz, Vega, 2021)

Analizando la cita anterior, se logra interpretar como este cambio tan abrupto ha influido en la percepción y satisfacción de los docentes al cumplir su labor. Si bien es cierto todo tipo de profesiones se vieron en la necesidad de implementar esta modalidad como plan de contingencia, en los educadores se evidencian muchos factores que podrían influir de forma no tan positiva en su bienestar general al desempeñar sus labores.

En Argentina también Meo y Dabenigno (2020), hacen mención en su artículo” Teletrabajo docente durante el confinamiento por COVID-19 en Argentina.” Como las cargas de trabajo para los docentes se ven incrementadas y como esto puede impactar directamente en la carga mental y psíquica del trabajo.

En cuanto a los atributos individuales, se observa una asociación entre sentirse desbordado por la exigencia de virtualizar las acciones educativas con el nivel de responsabilidad en el

hogar: 65 % de docentes con alta responsabilidad tenían una alta carga psíquica y mental, frente al 53 % de los que no la tenían en sus hogares. En cuanto a la percepción de la extensión de la jornada laboral, encontramos un hallazgo llamativo: un 73 % de los que dedicaron menos tiempo declaraba alta carga psíquica versus el 54 % de los que le dedicaron mucho más tiempo.

1.4 Problemática.

Una vez analizado el contexto histórico del problema a investigar, se debe considerar la posibilidad de múltiples orígenes de este. En aras de orientar el tema hacia la dirección deseada, la siguiente pregunta emerge cómo el principal elemento para la investigación:

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en los docentes de secundaria del Sistema de Educación Costarricense debido a la implementación del teletrabajo a raíz de la Pandemia por COVID-19?

1.5 Justificación.

En el siguiente apartado se desarrollarán aspectos de suma importancia para la presente investigación. Por lo tanto, dentro de los elementos que contribuyen en la problemática mencionada anteriormente, se puntualizan a continuación;

1. Visualización de falta de encuestas en cuanto al impacto en la satisfacción laboral de los profesionales docentes debido a la implementación del teletrabajo.
2. Escasa actualización sobre los nuevos cambios que debido a la emergencia nacional debieron ser implementados en el área de la educación costarricense.

Como gestores de talento humano siempre se debe tener presente que los colaboradores de una determinada organización son individuos integrales y se deben respetar siempre esas individualidades de acuerdo a sus diferencias , aspiraciones, aptitudes entre otras características

necesarias para el logro de sus metas, la satisfacción laboral permite que las empresas e instituciones puedan crecer de forma adecuada y generar un valor agregado a la misma, ya que productividad y satisfacción laboral siempre serán aspectos que van de la mano en las organizaciones.

Por esta razón la presente investigación es conveniente dado que la temática que se aborda permite evidenciar los motivos por los cuales los docentes podrían no estar percibiendo emociones positivas como el entusiasmo, felicidad y compromiso luego de la implementación de la educación a distancia por la Pandemia por COVID-19, si no por el contrario esta modalidad sumada al confinamiento podría causar un entorno de insatisfacción, cansancio emocional, físico y niveles elevados de estrés.

Es un insumo de valor para la toma de decisiones en el departamento de recursos humanos y para la gestión de personas, ya que permitirá obtener un diagnóstico de las problemáticas antes mencionadas y con esto poder gestionar y elaborar estrategias más convenientes a la hora de la implementación del teletrabajo en sus colaboradores.

1.6 Objetivos

A continuación, se presentarán los objetivos que se muestran en la siguiente investigación, definidos por Hernández; Fernández y Baptista (2014) “como las guías de estudio, los objetivos de investigación señalan a lo que se aspira en la investigación y deben expresarse con claridad. (...)” (p.47).

1.6.1 Objetivo General

Evaluar el grado de satisfacción laboral de los docentes de secundaria del sistema de educación costarricense, a través del estudio de resultados con respecto a su percepción del

teletrabajo producto de la pandemia ocasionada por la COVID-19, con la finalidad de proponer futuras técnicas oportunas para sobrellevar esta nueva modalidad laboral.

1.6.2 Objetivos específicos

- Interpretar el grado de satisfacción laboral con la implementación de la modalidad de teletrabajo en los docentes a través de encuestas.
- Analizar los datos obtenidos del conjunto de percepciones obtenidas a través de las encuestas.
- Diagnosticar los retos más importantes a los que se han enfrentado los docentes a causa de la implementación de la educación a distancia (teletrabajo) en la labor educativa.
- Proponer técnicas que faciliten la adaptación al sistema de educación a distancia bajo el concepto de teletrabajo

1.7 Alcance

El proyecto de investigación tiene como alcance lograr obtener una perspectiva realista de cuál ha sido el impacto en la satisfacción laboral de los docentes debido a la implementación de la educación a distancia o teletrabajo. Permitiéndole a las instituciones académicas visualizar el grado de aceptación y los efectos tanto positivos como negativos que ha tenido este tipo de modalidad entre dichos profesionales, mediante el método investigativo exploratorio y con la aplicación de instrumentos como encuestas, cuestionarios y entrevistas.

1.7.1 Proyecciones.

1.7.2. Limitaciones.

1.8 Delimitaciones

1.8.1 Espaciales

El estudio se enfocará en la provincia de San José, en los colegios públicos del cantón, por aspectos de conveniencia de la investigación.

1.8.2 Temporales

La delimitación temporal, está concentrada en los meses de septiembre a diciembre del 2020, el cual corresponde a la duración del tercer cuatrimestre, de la Licenciatura en Recursos Humanos.

Debido al escaso período de tiempo que se tiene para realizar el trabajo surge como delimitación, que las encuestas no fueran realizadas en su totalidad por los participantes del estudio.

1.8.3 Documental

Debido a la situación actual de la pandemia existe gran cantidad de información relevante a este tema de investigación, por lo tanto, se filtrarán las referencias en la bibliografía de índole académica enfocada en secundaria y el teletrabajo de los docentes.

Capítulo II. Marco Teórico.

2. Capítulo II. Marco Teórico.

En el presente capítulo se pretende organizar la literatura relacionada con el tema que se está abordando en la investigación, para construir el marco teórico, siendo uno de los pilares fundamentales en que se sustenta el estudio.

En este momento se desarrollará la perspectiva teórica del trabajo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014, citando a Yedigis y Weinbach, 2005), mencionan que

el desarrollo de la perspectiva teórica es un proceso y un producto. Un proceso de inmersión en el conocimiento existente y disponible que puede estar vinculado con nuestro planteamiento del problema, y un producto (marco teórico) que a su vez es parte de un producto mayor: el reporte de investigación. (p.60)

2.1 Marco Contextual

El marco contextual se conoce como “la descripción de dónde (lugar o ambiente) se ubica el fenómeno o problema de investigación. También comprende indicar algunos de los autores que han investigado el tema, qué métodos o técnicas utilizaron y qué resultados obtuvieron”. (Universidad Rafael Landívar, s.f.)

Además, también se conoce que el marco contextual en un proyecto o tesis “es el escenario físico, condiciones temporales y situación general que describen el entorno de un trabajo investigativo” (Lifeder, 2020) De forma general, este puede contener aspectos sociales, culturales, históricos, económicos y culturales que se consideren relevantes para hacer una aproximación al objeto del estudio, lo cual se procede a desarrollar.

La presente investigación se desarrollará en el Cantón de Vázquez de Coronado, mismo que pertenece a la provincia de San José en Costa Rica, específicamente en los colegios públicos que se encuentran en este cantón.

2.1.1 Antecedentes históricos de la empresa

La información desarrollada a continuación, se obtuvo del sitio web del Ministerio de Educación Pública (2020).

Se contempla la historia de la institución, en los siguientes términos:

Reseña Histórica

En 1792 el Gobernador de Costa Rica, ordena a los padres enviar a los hijos a la escuela, bajo la condena del pago de multa lo cual, indica la preocupación de las autoridades por la formación educativa. Entre 1825 a 1838, los asuntos educativos dependían de un Ministerio General y durante la segunda mitad del siglo XIX, las corporaciones municipales asumieron la función de velar por la educación primaria, quedando la inspección de las escuelas en manos del Jefe de Estado.

Para 1844, la Constitución Política promulga por primera vez un apartado específico sobre educación pública plasmado en el artículo 180. Además, el artículo 181 dice: “La ilustración es un derecho de los costarricenses y el Estado la garantiza en todos los conceptos por medio de disposiciones legales”. El 10 de febrero de 1847 la Secretaría de Instrucción Pública fue creada junto con otras carteras como Ministerio de Hacienda, Educación Pública, Guerra y Marina.

En la Carta Fundamental del 15 de abril de 1869, se establece que “la enseñanza primaria de ambos sexos es obligatoria, gratuita y costada por la nación” y durante la administración de Bernardo Soto, por iniciativa del Secretario de Instrucción Mauro Fernández, se efectuó la primera reforma educativa, la cual tuvo como marco legal la Ley General de Educación Común. Esta Ley

también establecía “jardines de infantes” en las capitales de provincia, escuelas para adultos en los cuarteles, cárceles, así como escuelas ambulantes en las poblaciones rurales.

Para 1891, Mauro Fernández contrató un grupo de profesores europeos para trabajar en escuelas y colegios del país, con la finalidad de realizar un plan de educación común. En 1887 y 1888 se crean centros educativos como: el Instituto de Alajuela, el Liceo de Costa Rica y el Colegio Superior de Señoritas, pero se clausura la Universidad de Santo Tomás con el argumento de estructurarla y modernizarla, quedando solo la Escuela de Derecho.

A principios del siglo XX, se dieron aportes importantes como la Promulgación del Reglamento Orgánico del Personal Docente de las Escuelas, formulación de programas de Instrucción Primaria y la fundación de la Escuela Normal de Costa Rica en 1914, institución que se convertirá en el Alma Mater de la educación costarricense.

Entre 1953 a 1966 se crean en el Ministerio de Educación Pública organismos técnicos y jurídicos, al dictarse la Ley Fundamental de Educación y la Ley Orgánica del Ministerio –N° 3481 de 13 de enero de 1963- que estableció su esfera de competencia, organización administrativa, atribuciones y la creación de varias instancias como la Administración General de Enseñanza y la derogatoria de varias disposiciones del Código de Educación.

Para 1973, se hace una reforma a la Constitución Política, según la cual la Educación General Básica es obligatoria, se establece que esta, la preescolar y la Educación Diversificada son gratuitas y costeadas por el Estado.

El 23 de junio de 1997, la Asamblea Legislativa aprueba un proyecto de ley que reforma el artículo 78 de la Constitución Política, que declara obligatoria la educación preescolar. Además, establece que el gasto público en el sector educación no puede ser inferior al 6% del Producto

Interno Bruto, con lo que se garantiza el financiamiento de la educación, desde la preescolar hasta la superior.

2.1.2 Misión Institucional

Como ente rector de todo el Sistema Educativo, al Ministerio de Educación Pública le corresponde promover el desarrollo y consolidación de un sistema educativo de excelencia, que permita el acceso de toda la población a una educación de calidad, centrada en el desarrollo integral de las personas y en la promoción de una sociedad costarricense integrada por las oportunidades y la equidad social.

2.1.3 Visión Institucional

Un Ministerio de Educación Pública renovado y moderno, al servicio de los estudiantes y sus familias, de los docentes, de los directores de centros educativos y en general, de las comunidades.

Un Ministerio caracterizado por una gestión administrativa eficiente, oportuna y transparente, que promueve el desarrollo integral del ser humano y las capacidades humanas necesarias para vivir e integrarnos en una sociedad global, con base en el ingenio, el conocimiento y las destrezas.

Un Ministerio que contribuya a descubrirnos, entendernos, expresarnos y reconstruirnos como ciudadanos del mundo, capaces de guiarse en la búsqueda permanente y crítica de lo que es justo.

2.1.2 Momentos o circunstancias relacionadas con el tema.

Dada la situación inesperada que se presenta a nivel mundial producida por el virus SARS-CoV-2 y la enfermedad que produce conocida como COVID-19, se presenta la necesidad de implementar en el área de la educación a nivel nacional el teletrabajo y las clases remotas o

educación a distancia como una herramienta de apoyo y solución a estas circunstancias. Lo mencionado anteriormente se complementa con estos dos factores de suma importancia.

1. Factores del Microentorno

El microentorno se puede definir como el que “comprende los factores en el área inmediata de operación que afectan su desempeño y la libertad de toma de decisiones”. (EAE Business School, Harvard Deusto, 2020) Por ende, forman parte de ese microentorno los competidores, clientes, canales de distribución, proveedores y el público. Reconociendo lo anterior, el microentorno del presente proyecto es:

- a. Estudiantes y profesores de los colegios públicos del GAM pertenecientes al sistema de educación pública costarricense.

2. Factores del Macroentorno.

Según Torreblanca (2013), indica que el macroentorno, representa “a todas las fuerzas externas y que no son controlables por la empresa” por lo que para este proyecto está compuesto por algunos de los factores mencionados a continuación:

- a) Ministerio de Educación Pública.
- b) Población del GAM pertenecientes al sistema de educación pública costarricense.
- c) Colegios públicos del GAM.

2.2. Marco Conceptual

El marco conceptual es el conjunto de conceptos que expone un investigador cuando hace el sustento teórico de su problema y tema de investigación. La expresión marco conceptual, tiene connotación metafórica, traída del empirismo humano porque los retratos se inscriben en un marco, así también el problema y el tema de investigación se inscribe, están incluidos en el contexto de un conjunto de conceptos induciendo a enfocarlos y apreciarlos. (Moreno y Galindo, 2017)

Es decir, se conoce como la base fundamental de cualquier trabajo de investigación porque es donde se desarrollan todos los conceptos teóricos que van a apoyar, sustentar el avance del proyecto y le permite al lector poder comprender, analizar y dar un criterio del tema que se está investigando. Por lo tanto, en este capítulo se definirán los conceptos con mayor relevancia de la presente investigación.

Pandemia

Por su parte la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) define como pandemia a la “propagación mundial de una nueva enfermedad”.

Se produce una pandemia de gripe cuando surge un nuevo virus gripal que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él. Por lo común, los virus que han causado pandemias con anterioridad han provenido de virus gripales que infectan a los animales. (OMS, 2020)

Fases de una pandemia

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2009) ha mantenido la estructuración en seis fases para facilitar la incorporación de nuevas recomendaciones y enfoques a los planes nacionales de preparación y respuesta existentes. Se han revisado la estructuración y la descripción de las fases de pandemia para facilitar su comprensión, aumentar su precisión y

basarlas en fenómenos observables. Las fases 1 a 3 se corresponden con la preparación, en la que se incluyen las actividades de desarrollo de la capacidad y planificación de la respuesta, mientras que las fases 4 a 6 señalan claramente la necesidad de medidas de respuesta y mitigación. Además, se han elaborado mejor los periodos posteriores a la primera ola pandémica para facilitar las actividades de recuperación pospandémica. (OMS, 2020)

Tabla 1. *Fases de una Pandemia.*

Fases de alerta de pandemia según la OMS (2009)	
Fase	Descripción
Fase 1	No hay entre los animales virus circulantes que hayan causado infecciones humanas.
Fase 2	Circulación entre los animales domésticos o salvajes de un virus gripal animal que ha causado infecciones humanas, por lo que se considera una posible amenaza de pandemia.
Fase 3	Existencia de un virus gripal animal o un virus reagrupado humano-animal que ha causado casos esporádicos o pequeños conglomerados de casos humanos, pero no ha ocasionado una transmisión de persona a persona suficiente para mantener brotes a nivel comunitario.
Fase 4	Transmisión comprobada de persona a persona de un virus animal o un virus reagrupado humano-animal capaz de causar "brotes a nivel comunitario".
Fase 5	Propagación del virus de persona a persona al menos en dos países de una región de la OMS.
Fase 6	Además de los criterios que definen la fase 5 , hay acompañamiento de la aparición de brotes comunitarios en al menos un tercer país de una región distinta.
Periodo posterior al de máxima actividad	La intensidad de la pandemia en la mayoría de los países con una vigilancia adecuada habrá disminuido por debajo de la observada en el momento álgido.
Periodo pospandémico	Los casos de difteria habrán vuelto a ser comparables a los habituales de la gripe estacional. Es importante mantener la vigilancia y actualizar en consecuencia la preparación para una pandemia y los planes de respuesta.

Fuente: OMS (2020).

Aspectos sociales, políticos y económicos de la pandemia.

El Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (2020) en su artículo *Las dimensiones sociales, políticas y económicas de la pandemia*, hace referencia a varios aspectos importantes relacionados a esta situación mundial.

Ante la pandemia de COVID-19 o SARS-CoV-2, propongo comprender e interpretar las dimensiones sociales, políticas y económicas de esta pandemia para poder pensar en las diversas aristas de la crisis y las disputas que existen en torno a sus posibles superaciones. (CLACSO 2020)

Por ejemplo, en cuanto a la parte política, hace énfasis en cómo se dejaron de lado políticas mercantiles para dar prioridad a lo realmente importante.

El consenso es generalizado: el acceso abierto, libre y gratuito a la información acerca del nuevo coronavirus aceleró las investigaciones y permitió que en pocas semanas se obtuvieran avances que hubiesen tomado meses si las restricciones mercantiles hubieran primado. En este plano, la cooperación y el acceso abierto funcionaron. (CLACSO 2020)

La parte social sin duda ha sido todo un reto, ya que el confinamiento pasó a ser parte de lo que hoy se conoce popularmente como “la nueva normalidad”.

En este punto, los debates se multiplican. Algunos autores afirman que el virus aísla e individualiza. Sin embargo, los aplausos colectivos, el arte en los balcones, los comedores populares o los espacios comunitarios en los barrios que procuran seguir funcionando sin romper las medidas de distanciamiento o aislamiento parecen contradecir el carácter absoluto de esa afirmación. Como parte del mismo fenómeno, habría que mencionar los grupos y chats que se multiplican y la intensificación del uso de las redes sociales como modo de comunicarnos con otros en estado de aislamiento. (CLACSO 2020)

De texto anterior se puede extraer como el confinamiento viene a causar afectaciones que van a variar de persona a persona, y aunque se ha tratado de no aislar por completo a la población es inevitable ante esta situación buscar nuevas formas y mecanismos de interacción social para que la crisis en su parte más crítica pueda ser más llevadera.

Finalmente, otro aspecto que es de gran interés para esta investigación en este artículo se refiere a la educación.

Un aspecto de estas desigualdades puede derivarse de las generacionales, ya que no todos los estudiantes tienen las mismas condiciones y posibilidades de asumir las tareas escolares en el hogar. Desiguales son las condiciones habitacionales, las posibilidades de los padres de acompañar los ejercicios, los recursos tecnológicos, el acceso a materiales, los envíos por parte de las escuelas. No todas las escuelas y universidades tienen los mismos recursos tecnológicos y esto refuerza desigualdades que se expresan en sus estudiantes y docentes y en sus entornos. Las desigualdades educativas son también experimentadas por las y los docentes, que se exponen a exigencias mayores y a un gasto de recursos propios que casi nunca es reconocido o recompensado. (CLACSO 2020)

Analizando lo mencionado en el párrafo anterior se puede evidenciar como la pandemia viene a profundizar las desigualdades preexistentes en la educación y en el caso de los docentes, viene a generar un impacto bastante marcado en varios aspectos de su vida y con esto traer repercusiones en un futuro cercano tanto para estudiantes, familias y docentes.

Aislamiento.

El aislamiento es una medida importante que adoptan las personas con síntomas de COVID-19 para evitar infectar a otras personas de la comunidad, incluidos sus familiares. (OMS, 2020)

El aislamiento se produce cuando una persona que tiene fiebre, tos u otros síntomas de COVID-19 se queda en casa y no va al trabajo, a la escuela o a lugares públicos. Lo puede hacer voluntariamente o por recomendación de su dispensador de atención de salud. Sin embargo, si vive en una zona con paludismo (malaria) o dengue, es importante que no ignore la fiebre. Busque ayuda médica. Cuando acuda al centro de salud use una mascarilla si es posible, manténgase al menos a un metro de distancia de las demás personas y no toque las superficies con las manos. En caso de que el enfermo sea un niño, ayúdelo a seguir este consejo. (OMS, 2020)

Según la OMS (2020) si una persona se encuentra en aislamiento, es porque está enferma pero no gravemente enferma (en cuyo caso requeriría atención médica), siga las siguientes instrucciones:

1. Ocupe una habitación individual amplia y bien ventilada con retrete y lavado.
2. Si esto no es posible, coloque las camas al menos a un metro de distancia.
3. Manténgase al menos a un metro de distancia de los demás, incluso de los miembros de su familia.
4. Controle sus síntomas diariamente.
5. Aíslese durante 14 días, incluso si se siente bien.
6. Si tiene dificultades para respirar, póngase en contacto inmediatamente con su dispensador de atención de salud. Llame por teléfono primero si es posible.

7. Permanezca positivo y con energía manteniendo el contacto con sus seres queridos por teléfono o internet y haciendo ejercicio en casa.

Síndrome Respiratorio Agudo Severo (SARS-CoV): Coronavirus Covid-19

Los coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos, se sabe que varios coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio. (OMS, 2020)

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) la COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo.

Por su parte, se conoce también que los coronavirus (CoV) son una amplia familia de virus que pueden causar diversas afecciones, desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como ocurre con el coronavirus causante del síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS-CoV) y el que ocasiona el síndrome respiratorio agudo severo (SARS-CoV). Según lo indica la OPS/OMS (2020) citado por CNE, MEIC y MTSS (2020),

Se transmite por contacto con otra persona que esté infectada por el virus o por contacto con superficies contaminadas. De esta manera, la enfermedad puede propagarse de persona a persona a través de las gotitas procedentes de la nariz o la boca que salen despedidas cuando una persona infectada habla, tose o estornuda. Además, si estas gotas caen sobre los objetos y superficies que rodean a la persona, de modo que otras personas pueden tocar

estos objetos o superficies y luego se tocan los ojos, la nariz o la boca y se catalogó como pandemia debido a la identificación de casos en todos los continentes. (p.6)

Personas afectadas por el Coronavirus Covid-19.

Cualquier persona puede ser contagiada, sin embargo, existen grupos vulnerables como lo son personas con problemas o debilidad en sus sistemas inmunológicos, adultos mayores o con afecciones crónicas. Los grupos más afectados con esta enfermedad, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, citado por CNE, MEIC y MTSS, 2020) son:

1. Personas que cuidan a alguien que esté enfermo.
2. Personas mayores de 60 años.
3. Personas con afecciones médicas crónicas como: hipertensión arterial, enfermedades del corazón, diabetes, asma, VIH+ y personas con su sistema inmune suprimido.
4. Mujeres embarazadas.

Además, hay que tomar en cuenta que una persona puede contraer la COVID-19 por contacto con otra que esté infectada por el virus. La enfermedad se propaga principalmente de persona a persona a través de las gotículas que salen despedidas de la nariz o la boca de una persona infectada al toser, estornudar o hablar. (OMS, 2020) Estas gotículas son relativamente pesadas, no llegan muy lejos y caen rápidamente al suelo. Una persona puede contraer la COVID-19 si inhala las gotículas procedentes de una persona infectada por el virus. Por eso es importante mantenerse al menos a un metro de distancia de los demás. Estas gotículas pueden caer sobre los objetos y superficies que rodean a la persona, como mesas, pomos y barandillas, de modo que otras personas pueden infectarse si tocan esos objetos o superficies y luego se tocan los ojos, la nariz o la boca. Por ello es importante lavarse las manos frecuentemente con agua y jabón o con un desinfectante a base de alcohol. La (OMS, 2020) está estudiando las investigaciones en curso sobre las formas

de propagación de la COVID-19 y seguirá informando sobre las conclusiones que se vayan obteniendo.

Modo de transmisión de la enfermedad.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, citado por CNE, MEIC y MTSS, 2020) existen dos formas de contagio las cuales se enumeran de la siguiente manera;

1. De persona a persona. Puede propagarse por medio de las “gotículas” procedentes de la nariz o la boca que salen despedidas cuando una persona infectada tose o exhala.
2. Por superficies que rodean a la persona enferma, de modo que otras personas pueden contraer el virus si una persona sana toca estos objetos o superficies sucias y luego se tocan los ojos, la nariz o la boca ya que las “gotículas” duran hasta 3 horas suspendidas en el aire

Síntomas del Coronavirus Covid-19.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS, citado por CNE, MEIC y MTSS, 2020) los casos confirmados del COVID-19, los síntomas han variado de leves a graves, y hasta produjeron muertes. Estos síntomas pueden aparecer 2 a 14 días después de la exposición y entre los más comunes se pueden incluir:

1. Fiebre.
2. Dolor de garganta.
3. Tos.
4. Dolor de cabeza.
5. Dificultad para respirar (disnea).
6. Escalofríos y malestar general.
7. En algunos casos han presentado: Secreción nasal y diarrea.



Figura 2. Síntomas del Coronavirus Covid-19.

Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS, citado por CNE, MEIC y MTSS, 2020).

Finalmente, para estos síntomas en la actualidad existe una vacuna para prevenir el COVID-19. La mejor forma de prevenir es evitar la exposición a este virus y mantener las medidas de higiene adecuadas. Como parte de las medidas de prevención se deben seguir los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y que deben aplicarse de manera inmediata durante el desarrollo de las labores en cada empresa.

Obligaciones de la persona empleadora.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, citado por CNE, MEIC y MTSS, 2020), menciona las siguientes obligaciones que debe cumplir la persona empleadora.

1. Proporcionar información a todas las personas trabajadoras sobre el COVID-19, así como las medidas de higiene que se deben seguir durante la ejecución de las actividades.
2. Proporcionar en los centros de trabajo insumos para una adecuada higiene, como agua, jabón y papel toalla para el secado de manos, además de comunicar la persona encargada del abastecimiento.
3. Preparar y difundir mensajes, así como las prácticas saludables (de fuentes oficiales: Ministerio de Salud y CCSS) mediante: charlas informativas, habilitar puntos de información, distribuir material informativo y recordatorio como afiches o medios electrónicos.

4. Comunicar a su personal la importancia del cumplimiento de los lineamientos y disposiciones emitidos por el Ministerio de Salud, tanto en el centro de trabajo como en sus espacios personales.
5. Tener clara la política o protocolos a seguir ante posibles escenarios de emergencia, responsables, canales de comunicación y difundir esto a todos los trabajadores.
6. Actualizar su Plan de Preparativos y de Respuesta ante Emergencia con el escenario de pandemia si no lo tienen contemplado.
7. Mantener actualizado el contacto y formas de comunicación oportuna con el Área Rectora de Salud del centro de trabajo o lugar de operaciones en el cual se presente alguna situación vinculada con la emergencia COVID-19.
8. Comunicar y coordinar de forma inmediata con la autoridad sanitaria competente ante la confirmación de un caso COVID-19 en alguna persona trabajadora a su cargo.
9. Brindar atención oportuna a la notificación de una orden sanitaria.
10. Informar mediante declaración jurada a la autoridad sanitaria competente de los planes de la empresa en atención de los lineamientos generales y las acciones ejecutadas para la atención de un caso confirmado, a fin de disponer de autorización para restablecer operaciones.
11. Oficializar mediante comunicado interno a su personal la obligatoriedad del cumplimiento de los lineamientos generales, así como los específicos que emita la empresa para la atención prevención y atención ante un caso confirmado.
12. Velar y propiciar para que entorno a su empresa se cumplan los lineamientos establecidos y emanados por las autoridades nacionales.

13. Fortalecer capacidades institucionales en preparativos y respuesta ante emergencias y desastres.
14. Facilitar herramientas tecnológicas para realizar videoconferencias o reuniones virtuales.

RESPONSABLES INTERNOS: Departamentos de Salud Ocupacional, Departamentos de Recursos Humanos y Comisiones de Salud Ocupacional

<p>Elaborar un Plan de Difusión que incluya: medidas preventivas a adoptar por la empresa y un punto de contacto para brindar información y asistencia a las autoridades sanitarias.</p>	<p>Preparar y difundir mensajes, así como colocar en lugares visibles los afiches de prácticas saludables generados por fuentes oficiales: Ministerio de Salud y CCSS. Implementar charlas informativas, habilitar puntos de información, distribuir material informativo y recordatorio como afiches por medios electrónicos.</p>	<p>Informar a las personas trabajadoras sobre la disposición del material higiénico apropiado y suficiente. Comunicar sobre la adopción de los protocolos de limpieza que resulten necesarios de acuerdo a cada actividad productiva.</p>
--	--	--

Figura 3. Responsables dentro de la organización.

Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS, citado por CNE, MEIC y MTSS, 2020).

<p>Acciones que pueden ser acordadas entre personas trabajadoras y personas empleadoras:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Modificación de turnos de trabajo, respetando las jornadas de trabajo. ✓ Licencias a los trabajadores o vacaciones. 	<p>Acciones habilitadas por ley, TELETRABAJO: De considerar esta opción, tener en cuenta lo requerido en la Ley 9738 “Ley para Regular el Teletrabajo”: Documentar la acción para justificar el cambio, delimitar tiempos, implementos a proveer, duración de la jornada de trabajo, capacitar a la persona trabajadora, no afectar la naturaleza del vínculo laboral, no cambiar la categoría de su puesto, ni la remuneración y además, las condiciones laborales se deben mantener.</p>
<p>Acciones sugeridas de Salud Ocupacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Revalorar aptitud médica previamente ante cualquier cambio en la organización del trabajo. ✓ Evaluar requerimientos de salud, seguridad y ergonomía. 	

Figura 4. Medidas de organización del trabajo.

Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS, citado por CNE, MEIC y MTSS, 2020).

Obligaciones de la persona trabajadora.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, citado por CNE, MEIC y MTSS, 2020), menciona las siguientes obligaciones que debe cumplir la persona trabajadora.

1. Informar al patrono cualquier síntoma o condición de salud que ponga en riesgo su vida y la de sus compañeros.
2. Informar si ha estado en contacto con un caso positivo. • Solicitar y utilizar elementos de protección personal y usarlos según normativa o indicaciones.
3. Participar en las capacitaciones que realice la persona empleadora sobre el coronavirus.
4. Proceder responsablemente ante las medidas de prevención y control establecidas por la empresa y la autoridad sanitaria del país. Por ejemplo: teletrabajo cuando aplique.
5. Hacer uso adecuado de los recursos proporcionados por la organización.
6. Acatar lo establecido por el Ministerio de Salud para la contención de la emergencia.
7. Colaborar con la diseminación oficial de información sobre la pandemia y reducir los rumores.

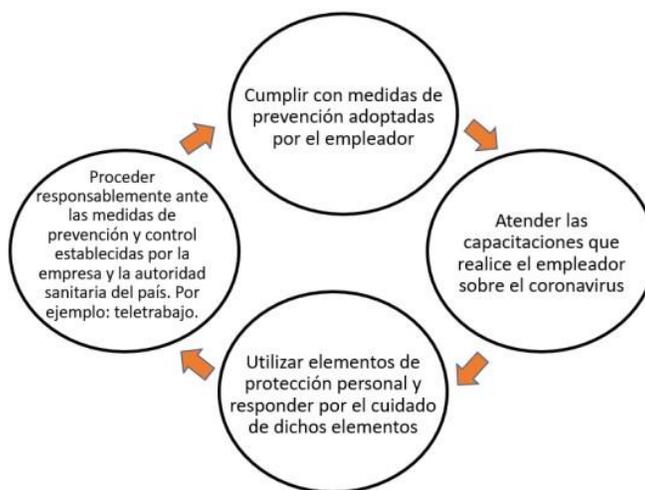


Figura 5. Recomendaciones para personas trabajadoras.

Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS, citado por CNE, MEIC y MTSS, 2020).

Medidas de control.

El deber de protección de la persona empleadora implica que ésta debe garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo que están bajo su ámbito de dirección, es decir bajo su capacidad de control. (OMS, 2020) Dado lo anterior, cabe aclarar los diferentes casos que se pueden presentar en la empresa para que la identificación sea oportuna, y su manejo sea rápido y adecuado, mencionados en la siguiente tabla.

Tabla 2. *Medidas de control para tratar los diferentes casos.*

Tipo de caso	Tratamiento recomendado
Casos sospechosos	Todo colaborador que ha estado con síntomas de resfrío y que ha estado en contacto con personas que fueron diagnosticadas como casos sospechosos, probables o confirmados, deben acudir al centro médico de la empresa o EBAIS correspondiente para la valoración médica respectiva, durante este período el centro médico le otorgará una incapacidad por el tiempo que sea necesario. (p.12)
Casos probables o confirmados	<p>Si una persona trabajadora es diagnosticada como caso “probable” o “confirmado”, ya sea por un contagio dentro o fuera del centro de trabajo debe seguir las instrucciones suministradas por el establecimiento de salud o el protocolo definido por el Ministerio de Salud para estos casos y comunicarlo de manera inmediata a la organización.</p> <p>Los casos serán manejados en apego estricto a los lineamientos del Ministerio de Salud y la Comisión de Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias. Todos los protocolos implementados deben asegurar la confidencialidad de la información y proteger la identidad de los pacientes, de forma que esta información se comparta solo con la alta dirección y la gerencia del departamento de Recursos Humanos cuando así sea requerido. La organización deberá definir internamente el manejo de medios de comunicación (prensa) cuando así se requiera. (p.13)</p>

Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS, citado por CNE, MEIC y MTSS, 2020),

A continuación, se presenta un esquema para saber cómo actuar en cada caso que se presente:

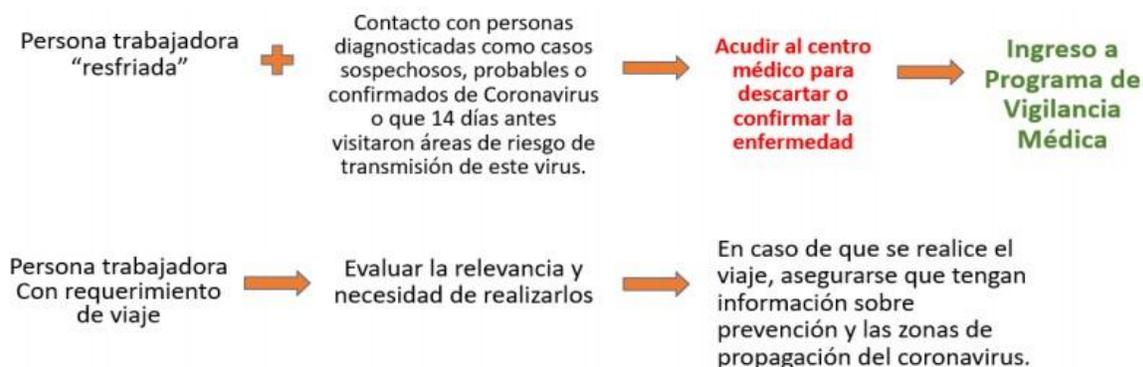


Figura 6. Como actuar en el momento de un caso.

Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS, citado por CNE, MEIC y MTSS, 2020).

Educación virtual.

Según Moraga (2012) define la educación virtual como una:

(...) nueva forma de educación a distancia surgida con el desarrollo de las tecnologías de la información e Internet. Se basa en aprovechar la facilidad de distribución de materiales formativos y herramientas de comunicación para crear un entorno para el aprendizaje. Este modelo combina distintos elementos pedagógicos: instrucción clásica (presencial o autoestudio), las prácticas, los contactos en tiempo real (presenciales, videoconferencias o chats) y los contactos diferidos (tutores, foros de debate, correo electrónico, etc.). Esta estructura permite que la formación sea tutorizada por un profesor experto que realiza un seguimiento del progreso de los estudiantes, así como su orientación, resolución de dudas o motivación. (p.3)

De acuerdo con la definición del autor anterior se puede resumirse que la educación virtual es un sistema y modalidad educativa que surge de las necesidades propias de la educación en todos

los niveles y que ha ido introduciendo la tecnología educativa como apoyo al proceso de enseñanza de nuevos conocimientos.

Teletrabajo

En el Decreto Legislativo N.º 9738 de la Ley para Regular el Teletrabajo define en su Artículo 3- Definiciones: modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo. (La Gaceta, 2019)

El ministerio de Salud (2020) en su página web conceptualiza el teletrabajo para sus colaboradores de la siguiente forma.

Teletrabajo es trabajo a distancia. Es una modalidad de trabajo mediante la cual el Ministerio de Salud permite a los colaboradores realizar sus tareas y asignaciones fuera de las instalaciones físicas del Ministerio, de forma parcial o total, utilizando diversos medios telemáticos para ejecutar sus proyectos y a la vez seguir vinculados con el Ministerio. (Ministerio de Salud,2020)

El teletrabajo tiene su fundamento en la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para llevar a cabo tareas, asignaciones o proyectos desde el lugar, la jornada y el horario que así convengan el teletrabajador y su jefatura.

Con la implementación de esta modalidad de trabajo, el país, el Ministerio y los funcionarios se ven beneficiados en múltiples factores tales como el aumento en la productividad de los trabajadores, disminución de gastos de transporte, rebaja en el consumo de combustibles,

menor contaminación ambiental, ahorro en el tiempo de traslado hacia las oficinas, disminución del estrés, maximización en el uso de los recursos tecnológicos, economía en el uso del papel y de servicios públicos como agua, luz, teléfono, entre otros. (Ministerio de Salud,2020)

Educación a distancia

García Aretio en su artículo, Es educación a distancia, la define como:

“La educación a distancia se basa en un dialogo didáctico mediado entre el profesor (institución) y el estudiante que, ubicado en espacio diferente al de aquél, aprende de forma independiente y también cooperativa, colaborativa, entre pares...” (2002)

De acuerdo a la definición del autor, la educación a distancia debe funcionar en una adecuada sinergia entre la institución, el docente y el estudiante, con el fin de lograr completar los objetivos planteados, pero de forma remota.

El Ministerio de Educación Pública (MEP) así lo expresó en su momento en el comunicado emitido por la señora Ministra de Educación Guiselle Cruz:

“El corazón de un educador está en las aulas, el COVID- 19 nos tomó a todos por sorpresa, no estábamos preparados para tener que cerrar las puertas de los centros educativos; nuestro primer estamento es y siempre será resguardar la vida, pero no podemos dejar del lado otro derecho que también es fundamental y es su derecho a la educación, por eso, no es la primera vez que el sistema educativo tiene que reinventarse, para adaptarse a los tiempos y en esta ocasión lo estamos haciendo con éxito. Trabajábamos creativamente para aplicar la educación a distancia, debemos establecer con nuestro estudiantado vías de comunicación que se amolden a las opciones tecnológicas de lo que disponemos”. (2020)

Docente

El docente es aquella persona que se dedica de forma profesional a la enseñanza. La docencia es una profesión cuyo objetivo principal es transmitir la enseñanza a otras personas, se puede hablar en un marco general de enseñanza o sobre un área en específico. (Concepto de. (2020).

También se encuentra dentro de los conceptos que, “el educador es aquel individuo que, bajo el cumplimiento de una preparación profesional, puede educar a otras personas, trabajan dentro del ámbito de la enseñanza, ya sea en el área básica (primaria y secundaria) o profesionalmente (universidad); la educación es la clave que abre muchas puertas a las posibilidades en el desarrollo profesional de una persona”. (Concepto definición, 2020).

Satisfacción laboral

Dentro de las ciencias de la organización, “la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo”. (Wright y Bonett, 2007, p. 143).

Para Gibson (1996) la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales. El autor la define como:

“El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios.”

(Gibson, J.,1996, p.138).

De acuerdo con lo que definen los autores anteriores en cuanto a la Satisfacción laboral, para efecto de la investigación que se está realizando es importante destacar la importancia de este

factor como un elemento esencial para el desarrollo adecuado de la docencia, impactando en todas las áreas de la actividad humana y en particular la educación, ya que este influye directamente en los educadores, sobre todo en su desempeño y el desarrollo de nuevos modelos educacionales y en particular en la educación a distancia.

Motivación

Chiavenato hace mención sobre este concepto de la siguiente manera; “El término motivación comprende sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiestan en la ejecución de tareas y actividades que representan desafíos y tienen significado en el trabajo”. (2011)

Al hacer un análisis de este término entonces se entiende como de la manera en que se perciben las situaciones que rodean a los individuos, en este caso los docentes, influye directamente en su nivel de bienestar y satisfacción hacia sus funciones y que tan motivados pueden sentirse al desempeñarlas.

Por otra parte, Maslow, conceptualiza la motivación como “el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades”. (1951), en esta teoría da un orden jerárquico con forma de pirámide donde establece cuales son las cinco principales.



Figura 7. Pirámide de Maslow.

Fuente: Maslow, A. Jerarquía de las Necesidades Humanas. (1951).

Al analizar la figura se puede establecer en cual escalón se encuentra una persona, y visualizar en que áreas o aspectos se puede mejorar. Es fundamental tener conocimiento de cuáles son las necesidades básicas, así como de las que se encuentran en los niveles superiores y con esto, como gestores, lograr presentar estímulos que aporten y promuevan esa motivación.

Capítulo III. Marco Metodológico.

Capítulo III. Marco metodológico.

3.1. Marco metodológico.

Según Arias (1999), indica que marco metodológico es la metodología del proyecto, "incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es él "cómo" se realizará el estudio para responder el problema planteado". (p.19).

Por su parte, el sitio web Normas APA (2018), menciona que el marco metodológico "es la explicación de los mecanismos utilizados para el análisis de nuestra problemática de investigación". Además, esta misma referencia indica que "en el marco metodológico deben formalizarse definitivamente todos los objetivos propuestos de la tesis y se debe dar a conocer el cumplimiento o no de la hipótesis de la investigación".

Este capítulo es sustancial en el tema de investigación para conocer su problema y objetivos expuestos a cumplir. Dando paso a los siguientes puntos.

3.2. Tipo de investigación

Por lo tanto, dentro de los parámetros a seguir en relación al enfoque y de acuerdo a los propósitos de la investigación, se procederá a realizar análisis cuantitativos y cualitativos, en síntesis, el enfoque instaurado para el presente documento es un enfoque mixto.

En esta investigación al emplear un enfoque mixto donde se combinan los procedimientos cuantitativos y cualitativos. Definido por Uninotas (2016), es "el proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema".

Esta investigación desarrolla un enfoque mixto, la cual se define como "un proceso que recolecta analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento". (Ruiz, 2011).

En el tipo de investigación Hernández et al (2014), menciona que "las investigaciones que se realizan en un campo de conocimiento específico pueden incluir diferentes alcances en las distintas etapas de su desarrollo. Es posible que se una investigación se inicia como exploratoria, después puede ser descriptiva y correlacional, y terminar como explicativa". (p.90)

3.2.1 Investigación Exploratoria

Para definir el estudio exploratorio Hernández et. al. (2014) indica que:

Se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas

Al iniciar este proyecto de investigación se evidencio que no existen estudios previos sobre este tema, por lo que este proyecto busca medir el grado de satisfacción laboral en los docentes de secundaria del sistema de educación costarricense debido a la implementación del teletrabajo, dándole al proyecto un alcance exploratorio.

3.3. Alcance investigativo

Por su parte, es importante mencionar que Ávila Baray (2006), menciona que los "alcances del proyecto de investigación, especificando con claridad y precisión hasta donde se pretende llegar y profundizar en la investigación. Comprende los siguientes elementos objetivos, el propósito y las preguntas de investigación". Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/1s.htm>

Por lo tanto, de acuerdo a la problemática descrita en el capítulo anterior y tomando en consideración lo mencionado anteriormente, se establece que para la actual investigación se realizará un estudio exploratorio ya que se examinara un tema poco estudiado como lo es la satisfacción laboral en los docentes de secundaria del sistema de educación costarricense debido a la implementación del teletrabajo.

Se espera que esta investigación sirva como punta de lanza para mayores investigaciones que reflejen el impacto que pueden tener la implementación de este tipo de modalidades, tomando en cuenta la importancia en la actualidad del teletrabajo y la virtualidad en el área de la educación, la retroalimentación que este pueda brindar en pro de mejoras.

3.4. Fuente de la información

Parte importante en la investigación es la correcta selección de las fuentes de información, escogiendo así la más adecuada. En esta investigación se consultaron fuentes primarias de información. Según Ruiz (2012)

la fuente de información es la persona, organización u objeto de los que se obtienen datos para ser analizados; el dato es el valor de una variable o de una constante, proporciona información sobre una situación y sirve de base para el análisis estadístico; los datos pueden ser primarios o secundarios de acuerdo a la información de la que procedan.

3.4.1 Fuentes Primarias

Según Wigodski (2010), cita al autor Bounocore (1980) el cual define a las fuentes primarias de información como “las que contienen información original no abreviada ni traducida: tesis, libros, monografías, artículos de revista, manuscritos. Se les llama también fuentes de información de primera mano [...]”. (p. 229)

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las autoras Fariñas; Gómez; Ramos y Rivero (2011), indican que, "un instrumento de recolección de datos es en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información”.

Conociendo lo anterior, para esta investigación, se utilizan los siguientes instrumentos para la recolección de datos:

- a. Cuestionario
- b. Encuestas

3.6. Descripción de los instrumentos

A continuación, se pretende describir cada uno de los instrumentos que se van a gestionar y ejecutar en el presente proyecto de investigación.

3.6.1. Encuesta

Para Sandhusen (2002, citado por Thompson, 2020), “las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas, ya sea personales, telefónicas o por correo”.

Según Malhotra (2004, citado por Thompson, 2020), las encuestas “son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado. Según el mencionado autor, el

método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica”.

En el proyecto investigativo se aplicará la encuesta a la población docente de colegios públicos en el GAM, para poder determinar el grado de satisfacción sobre este método de enseñanza implementado a raíz de la Pandemia por COVID-19.

3.6.2 Cuestionario

Según Pérez (1991) "el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo". (p.106)

En la investigación se va aplicar un cuestionario a los docentes de secundaria del GAM. Se escogió dicho instrumento para tener un margen más específico de las respuestas que se necesitaban para poder diagnosticar los principales retos a los que se han enfrentado ante estas nuevas circunstancias.

3.7. Procedimientos Metodológicos del proyecto

Para la realización de esta investigación se van a utilizar los siguientes tópicos:

3.7.1 Población de Interés

Según Fuentelsaz, Gallego; Icart, Isern y Segura (2006), definen "la población como es el conjunto de individuos que tienen ciertas características o propiedades que son las que se desea estudiar". (p.55).

También Tamayo y Tamayo (1997) menciona que “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde la unidad de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114)

La población de interés de esta investigación está conformada por los educadores de secundaria en los colegios públicos del cantón, cuya población cumple con el perfil requerido para lograr los objetivos propuestos.

2. 3.7.2. Marco muestral.

Según Morice (1994) menciona que la muestra “Se refiere al grupo de unidades extraídas de una población, definida previamente, de acuerdo con un plan de sondeo dado y sobre las cuales se realizarán las observaciones previstas en la encuesta” (p.135)

De acuerdo a la definición se destaca, que la muestra está conformada por el grupo de unidades que son parte de la población. En todo trabajo de investigación, se requiere que el investigador seleccione una muestra representativa, ya que si se trabaja con toda la población puede ser complicado la recopilación de la información.

La muestra se clasifica en probabilística y no probabilística. Según Castro (2003)

La muestra se clasifica en probabilística y no probabilística. La probabilística, son aquellas donde todos los miembros de la población tienen la misma opción de conformar a su vez pueden ser: muestra aleatoria simple, muestra de azar sistemático, muestra estratificada o por conglomerado o áreas. Recuperado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com>

De acuerdo con la definición anterior, para el presente trabajo se aplicará un muestreo probabilístico debido a que, las selecciones de los educadores a considerar en la muestra poseen las mismas probabilidades de ser escogidos para el estudio, esto porque, todos están trabajando en la modalidad de teletrabajo debido a la Pandemia y todos son profesores de colegios públicos en el nivel de secundaria.

El tamaño de la muestra se va a utilizar la selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis, que es la técnica en la que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser escogidos.

3.7.3. Tamaño de la muestra

La forma de determinar el tamaño de la muestra de esta investigación será a conveniencia esto debido a que por el contexto Pandemia la modalidad de trabajo de los educadores, dificulta la accesibilidad a los mismos.

Se considera que para efectos del estudio una muestra razonable es de 40 docentes. A pesar de ser una muestra relativamente pequeña no se logró obtener la totalidad de las respuestas.

3.7.4. Selección de la muestra

La selección de la muestra se hizo a conveniencia del total de los profesores de colegios públicos a nivel de secundaria quienes se encuentran realizando teletrabajo.

3.7.5. Unidad informante.

La información que se obtiene para desarrollar el tema de investigación proviene de los datos brindados por el Departamento de Análisis Estadístico de la Dirección Planificación Institucional del MEP.

3.8. Variables.

Variables de investigación.

Tabla 3. Definición, operacional e instrumental por cada variable.

Objetivo Especifico	Variabes de Estudio	Definición Conceptual	Indicadores	Definición Instrumental
Interpretar el grado de satisfacción laboral con la implementación de la modalidad de teletrabajo en los docentes a través de encuestas.	Satisfacción laboral	“la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo”. (Wright y Bonett, 2007, p. 143).	Grado de satisfacción laboral	
	Teletrabajo	Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas. Real Academia Española (2021)	Normativa y directrices Condiciones de trabajo	Encuesta
Analizar los datos obtenidos del conjunto de percepciones obtenidas a través de las encuestas	Percepciones	1. f. Acción y efecto de percibir.	Motivación	
		2. f. Sensación interior que resulta de una impresión material producida en los sentidos corporales. 3. f. Conocimiento, idea. Real Academia Española (2021)		
Diagnosticar los retos más importantes a los que se han enfrentado los docentes a causa de la implementación de la educación a distancia (teletrabajo) en la labor educativa.	Labor educativa	Objetivo o acción difícil de llevar a cabo, y que por ello supone un estímulo y un desafío para quien se propone realizarlo. retos. (n.d.) Gran Diccionario de la Lengua Española. (2016).	Funciones Jornada de trabajo	Cuestionario
Proponer técnicas que faciliten la adaptación al sistema de educación a distancia bajo el concepto de teletrabajo	Sistema de educación	Es una estructura de enseñanza integrada por un conjunto de instituciones y organismos que regulan, financian y prestan servicios para el ejercicio de la educación según políticas, relaciones, estructuras y medidas dictadas por el Estado de un país. Significados (2021)	Propuesta	Encuesta

Fuente: elaboración propia. (2020)

Capítulo IV. Análisis de Resultados.

Capítulo IV. Análisis de Resultados.

En este capítulo se describen los hallazgos encontrados en el trabajo de campo realizado, durante la revisión de encuestas y las entrevistas ejecutadas mediante el proceso de recopilación de la información.

Una vez obtenidos los datos se procederá a presentar y analizar los mismos para cumplir con el objetivo general de la investigación. Se desarrollarán los aspectos concernientes al problema de estudio, la muestra a considerar, métodos y técnicas de recolección de datos, procedimientos para analizar los datos y su respectivo procedimiento.

La información ha sido organizada mediante gráficos, gracias a la recopilación de datos se pretende ordenar como detallamos, a continuación, para una mayor comprensión.

4.1 Cuestionario denominado: Evaluación de la satisfacción laboral, en cuanto a la pronta implementación de la Educación a distancia (Teletrabajo) en el Sistema de Educación Costarricense, a raíz de la pandemia por el virus responsable de la enfermedad COVID-19.

El cuestionario procesado fue enviado a 31 docentes que actualmente laboran en el nivel de secundaria del sistema de educación costarricense, todos activos actualmente por lo que fueron parte de la implementación de la modalidad de la que es objeto la investigación. De las 31 personas a las que se les envió digitalmente el documento a completar se recibieron respuestas de 31, lo que se considera muy representativo. A continuación, se detallan los resultados obtenidos.

La pregunta N°1 del cuestionario aplicado, corresponde a identificar el género, esto en razón de conocer el comportamiento de los mismos. La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 3 y gráfico N°1.

Tabla 4. *Género de los docentes participantes.*

Género	Valor absoluto	Valor relativo
Mujer	17	54,8%
Hombre	14	45,2%
Prefiero no decirlo	0	0%
Total		100%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

Gráfico 1. Género de los docentes participantes

Género
31 respuestas

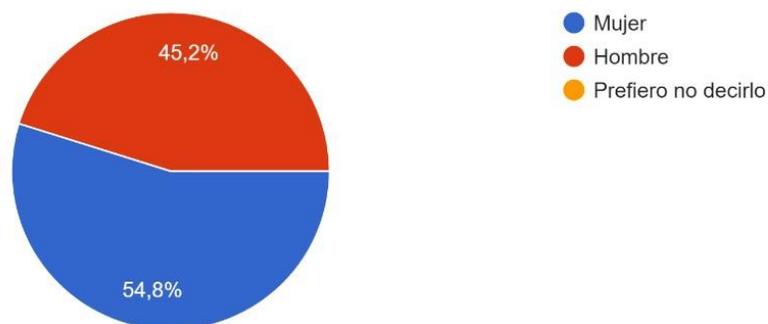


Gráfico N° 1. *Género de los docentes participantes (distribución porcentual).*

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

El valor de respuesta indica dentro de la muestra recolectada, que la mayoría de los participantes corresponden al género femenino, siendo un 54,8%, y un 45,2% al género masculino, el cual se identifica como el porcentaje de minoría.

Como parte de la pregunta realizada se presenta en el siguiente cuadro los resultados de las respuestas:

La pregunta N°2 del cuestionario aplicado, corresponde al rango de edades de los docentes, en función de conocer los comportamientos o percepciones, en consideración con la edad de los mismos. La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 4 y gráfico N°2.

Tabla 5. *Edad de los docentes participantes.*

Rango de edades	Valor absoluto	Valor relativo
18 a 28 años	2	6,5%
29 a 39 años	20	64,5%
40 a 50	9	29%
Más de 50 años	0	0%
Total		100%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

Gráfico 2. Edad de los docentes participantes.

Edad
31 respuestas

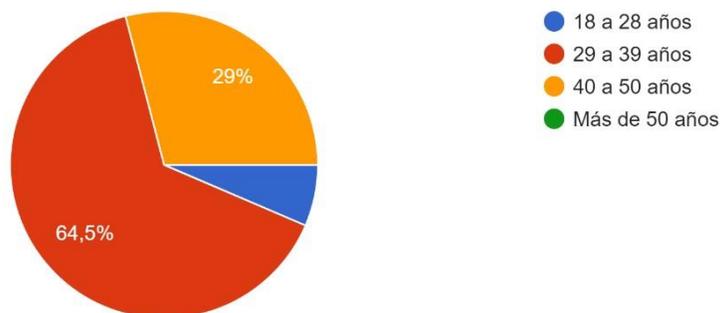


Gráfico N° 2. *Edad de los docentes participantes (distribución porcentual).*

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

En cuanto a la pregunta N°3 del cuestionario, se les consulta a los docentes cuantos años tienen de laborar en este puesto. La información se visualiza mediante la tabla 5 y gráfico N.º 3.

Tabla 6. *Tiempo de laborar como docente.*

Rango	Valor absoluto	Valor relativo
1 a 3 años	8	25,8%
3 a 6 años	3	9,7%
6 a 9 años	8	25,8%
Más de 10 años	12	38,7%
Total		100%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

Gráfico 3. *Tiempo de laborar como docente.*

Tiempo de laborar como docente
31 respuestas

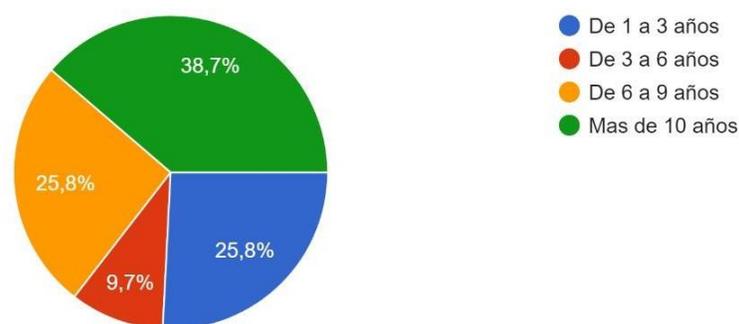


Gráfico N° 3. *Tiempo de laborar como docente. (distribución porcentual).*

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

En cuanto a los años laborados por parte de los participantes que fueron contemplados dentro de la muestra, 8 docentes correspondiente al 25,8% indicaron laborar dentro del rango de “1 a 3 años”, 3 docentes correspondiente al 9,7% indicaron el rango entre “3 a 6 años”, 8 docentes correspondiente al 25,8% indicaron el rango de “6 a 9 años”, y 12 de los participantes correspondiente al 38,7% indicaron “más de 10 años” de laborar para la Institución. Se evidencia una prevalencia de mayoría en este último rango, lo cual demuestra que los mismos poseen una experiencia laboral amplia dentro de su puesto, y siendo quienes probablemente sintieron mayor impacto a este tipo de cambios en la modalidad de trabajo.

La pregunta N°4 del cuestionario aplicado, se les consulta a los docentes sobre la asignatura que imparten actualmente. Lo anterior, en función de conocer que tan amplia puede llegar a ser la gama de asignaturas que se deben incorporar dentro de esta modalidad. La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 6 y gráfico N°4.

Tabla 7. *Asignaturas*

Asignatura	Valor absoluto	Valor relativo
Contabilidad	5	16,1%
Docencia	5	16,1%
Ingles	2	6,4%
Otras especialidades	19	61,4%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

Gráfico 4. Asignaturas impartidas.

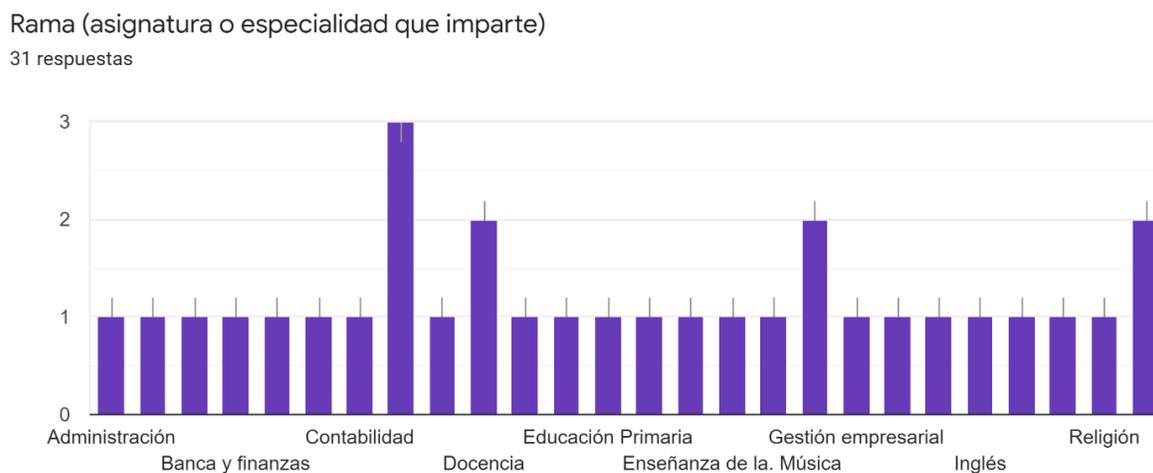


Gráfico N° 4. Asignaturas impartidas.

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

En cuanto a la pregunta N°5 del cuestionario aplicado, se consulta a los docentes si imparten más de una asignatura, lo anterior, con el fin de identificar en que porcentaje de la muestra podría verse incrementada la carga al aplicar esta práctica laboral. La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 7 y el gráfico N°5.

Tabla 8. ¿Imparte más de una asignatura?

Variable	Valor absoluto	Valor Relativo
SI	16	51,6%
NO	15	48,4%
Total		100%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

De acuerdo a los resultados arrojados mediante la pregunta, se denota un porcentaje bastante similar donde se observa que 16 de los participantes que corresponden al 51,6% efectivamente imparten más de una asignatura en comparación de los 15 restantes que representan el 48,4% que solamente tienen a su cargo una asignatura. Sin embargo, esta muestra evidencia que si existe la posibilidad de que se encuentren más docentes con una alta carga laboral en esta modalidad debido a que imparten más de una asignatura.

Gráfico 5. ¿Imparte más de una asignatura?

¿Imparte más de una asignatura?

31 respuestas

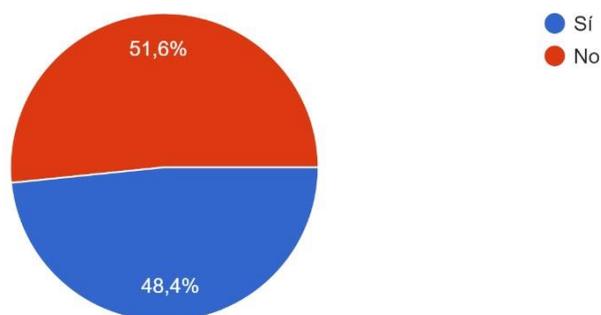


Gráfico N° 5. *¿Imparte más de una asignatura? (distribución porcentual).*

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

La pregunta N°6 del cuestionario aplicado, corresponde a ¿De cuantas horas al día se comprende su jornada laboral regular? Lo anterior, en función de obtener una idea de cuantas horas podía estar compuesta la jornada de un docente en la presencialidad y previo de la implementación de este modelo. La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 9 y el gráfico N°6.

Tabla 9. *¿De cuantas horas al día se comprende su jornada laboral regular?*

Horas	Valor absoluto	Valor Relativo
12 horas	2	6,5%
10 horas	3	9,7%
9 horas	4	12,7%
8 horas	8	25,4%
Menos de 8 horas	14	45,7%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

De acuerdo a los resultados arrojados mediante la pregunta, se muestra que, en su mayoría, se presentaba antes de la Pandemia una jornada regular de 8 horas diarias o menos, lo que representa una carga laboral similar a la de otros puestos laborales de profesionales que no se dedican a la docencia.

Gráfico 6. ¿De cuantas horas al día se comprende su jornada laboral actual?

¿De cuantas horas al día se comprende su jornada laboral regular?

31 respuestas

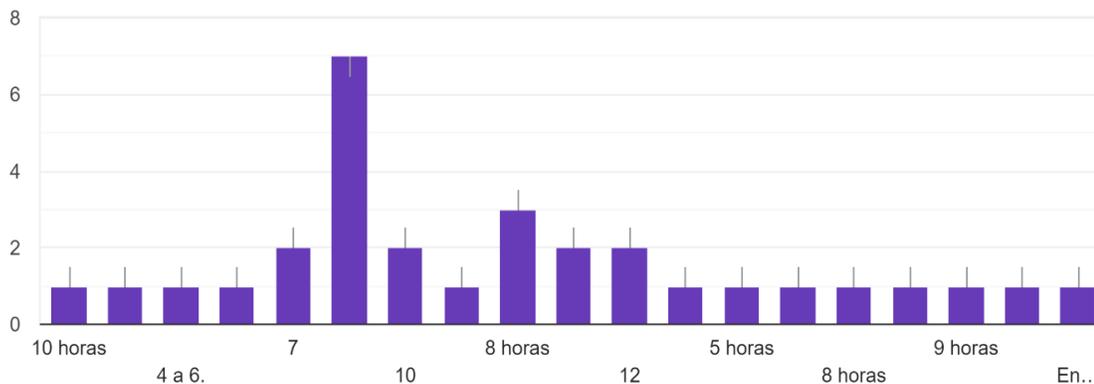


Gráfico N° 6. *¿De cuantas horas al día se comprende su jornada laboral regular?*

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario

La pregunta N°7 del cuestionario aplicado, corresponde a, Previo a la Pandemia, ¿Qué tan satisfecho se encontraba con su puesto y funciones? Lo anterior, en función de obtener una idea de cuantas horas podía estar compuesta la jornada de un docente en la presencialidad y previo de la implementación de este modelo. La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 10 y el gráfico N°7.

Tabla 10. *Previo a la Pandemia, ¿Qué tan satisfecho se encontraba con su puesto y funciones?*

Nivel de satisfacción	Valor absoluto	Valor relativo
1	1	3,2%
2	0	0%
3	4	12,9%
4	6	19,4%
5	20	64,5%
Total		100%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

Los valores de respuesta muestran que la mayoría de los docentes a nivel general cuentan con una percepción de “Muy satisfecho” respecto al puesto y funciones, siendo 20 de los participantes quienes seleccionaron esta respuesta representando un 64,5% de la muestra.

En análisis a los resultados obtenidos se evidencia en primer plano un porcentaje mayoritario hacia la satisfacción total con sus funciones previo a la implementación de la educación a distancia, y en segundo plano hacia bueno, indicadores muy positivos en cuanto a la percepción de su trabajo.

Gráfico 7. Grado de satisfacción con el puesto antes de la Pandemia.

Previo a la Pandemia, ¿Qué tan satisfecho se encontraba con su puesto y funciones?

31 respuestas

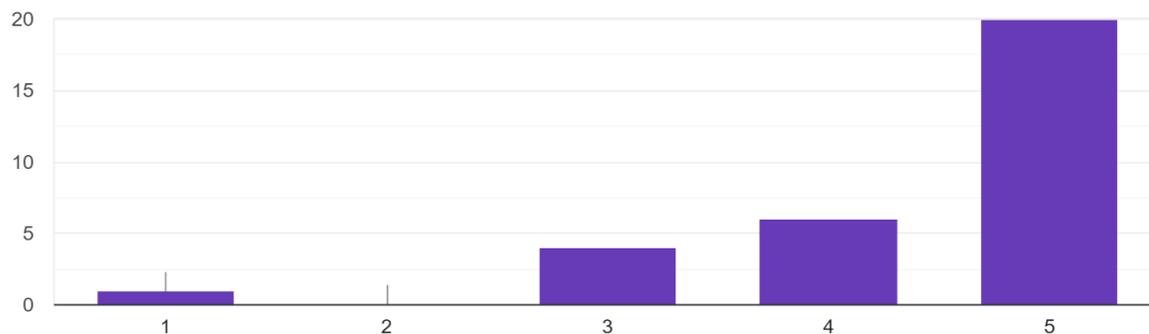


Gráfico N° 7. *Grado de satisfacción con el puesto antes de la Pandemia.*

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

La pregunta N°8 del cuestionario aplicado, se consulta. ¿Considera que la Pandemia por COVID-19 impactó directamente a la educación en Costa Rica? Lo anterior, en función de obtener la opinión de los docentes dado que se logrará visualizar si han percibido algún grado de cambio o afectación en el sistema, buscando un reflejo de que experimentan los educadores a la hora de aplicar esta práctica laboral. La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 11 y el gráfico N°8.

Tabla 11. *¿Considera que la Pandemia por COVID-19 impactó directamente a la educación en Costa Rica?*

Nivel de satisfacción	Valor absoluto	Valor relativo
1	1	3,2%
2	0	0%
3	4	12,9%
4	6	19,4%
5	20	64,5%
Total		100%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

De acuerdo a los resultados arrojados mediante la pregunta, se denota un porcentaje de 87,1%, donde se considera que esta esta emergencia sanitaria ha impactado directamente en la educación costarricense, porcentaje que es representativo en cantidad de 27 docentes y un 1% de minoría que no lo considera de esta manera, porcentaje que corresponde a un único educador dentro de la muestra recopilada.

Gráfico 8. ¿Considera que la Pandemia por COVID-19 impactó directamente a la educación en Costa Rica?

¿Considera que la Pandemia por COVID-19 impactó directamente a la educación en Costa Rica?
31 respuestas

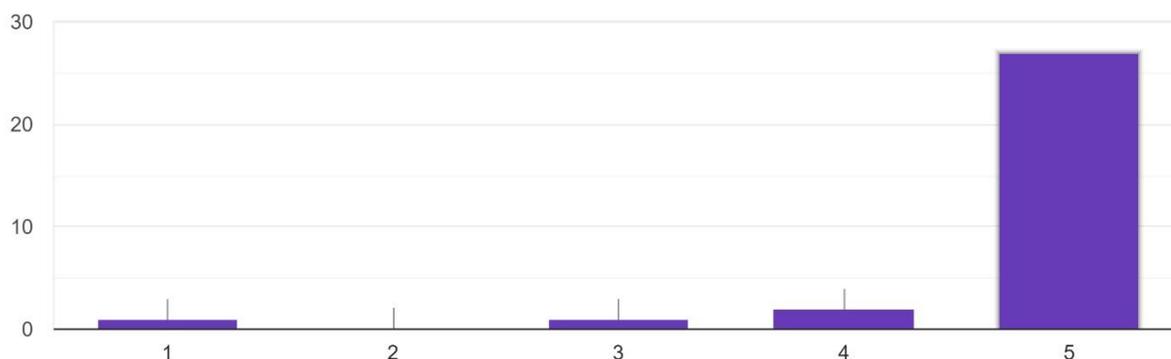


Gráfico N° 8. *¿Considera que la Pandemia por COVID-19 impactó directamente a la educación en Costa Rica?*

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

La pregunta N°9 del cuestionario aplicado, se consulta. ¿Considera desde su experiencia que este impacto ha sido? Lo anterior buscando obtener la percepción de los docentes ante este impacto. La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 11y el gráfico N°9.

Tabla 12. *¿Considera desde su experiencia que este impacto ha sido?*

Impacto	Valor absoluto	Valor relativo
Positivo	7	22,6%
Ni positivo ni negativo	10	32,3%
Negativo	14	45,2%
Total		100%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

Este gráfico muestra que, en la opinión de los participantes del estudio, un 45,2% de los docentes percibe este impacto de forma negativa. Un 32,3% considera que no ha sido ni positivo ni negativo desde su perspectiva, mientras que el restante 22,6% si consideran este impacto como algo positivo. Este dato nos muestra que, si bien es cierto hay un sector que, si lo ha percibido de forma positiva, aún debe hacerse un mayor esfuerzo por incrementar los canales de comunicación entre la población docente y el MEP. El recurso tecnológico es necesario en la educación moderna, pero paralelo al mismo debe ir la capacitación y el acompañamiento para que esta percepción mejore dentro de los profesionales.

Gráfico 9. ¿Considera desde su experiencia que este impacto ha sido?

Considera desde su experiencia que este impacto ha sido:

31 respuestas

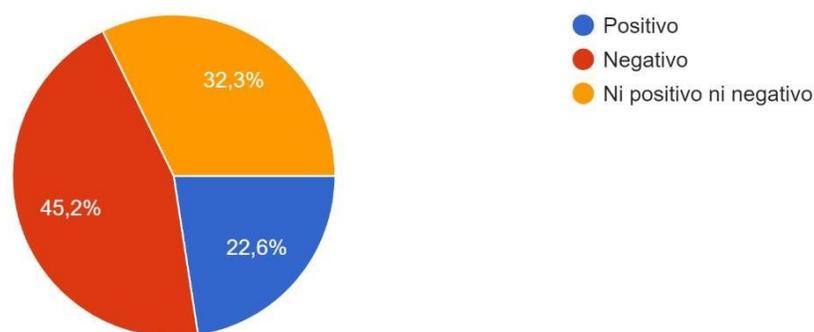


Gráfico N° 9. *¿Considera desde su experiencia que este impacto ha sido?*

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario

La pregunta N°10 del cuestionario aplicado, se consulta a los docentes. En una escala de 1 a 5 (siendo 1 nada positivo y 5 muy positivo) ¿Qué tan positivo resultó ser la implementación de la educación a distancia en los docentes? Lo anterior, en función de lograr obtener el criterio de

los mismos en razón de su percepción del trabajo y esfuerzos que han venido efectuando desde la implementación de dicha modalidad. La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 12 y el gráfico N°10.

Tabla 13. *¿Qué tan positivo resultó ser la implementación de la educación a distancia en los docentes?*

Nivel de percepción	Valor absoluto	Valor relativo
1	2	6,5%
2	3	9,7%
3	12	38,7%
4	8	25,8%
5	6	19,4%
Total		100%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

Según se observa en el gráfico N°10, un 38,7% (12 docentes) percibe esta implementación en el nivel intermedio (3) por lo que interpreta que su posición no es totalmente negativa ni positiva siendo este el porcentaje mayoritario, un 25,8% (8 docentes) lo perciben un poco más positivamente (4), un 19,4% si evidencia un sentir “Muy positivo” (5), un 9,7% (3 docentes) inclinándose más a “Nada positivo” (2), y una minoría equivalente a un 6,5% (2 docentes) lo considera “Nada Positivo”.

Aunado a lo anterior, se logra analizar que las nuevas prácticas en cuanto educación a distancia son generadoras de valor, sin embargo, se interpreta que esta modalidad no surte el efecto esperado y genera cierta incertidumbre.

Gráfico 10. ¿Qué tan positivo resultó ser la implementación de la educación a distancia en los docentes?

Desde su experiencia, ¿Qué tan positivo resultó ser la implementación de la educación a distancia en los docentes?

31 respuestas

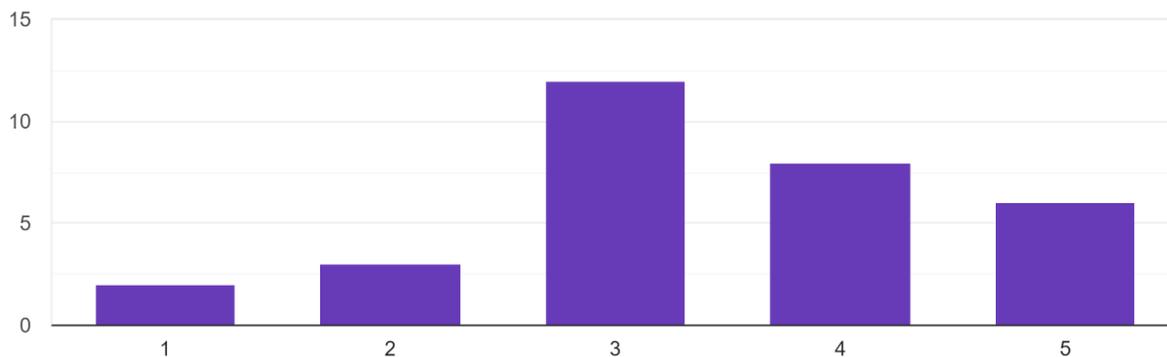


Gráfico N° 10. *¿Qué tan positivo resultó ser la implementación de la educación a distancia en los docentes?*

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

La pregunta N°11 del cuestionario aplicado, se consulta a los docentes. En una escala de 1 a 5 (siendo 1 nada satisfecho y 5 muy satisfecho) ¿Se encuentra satisfecho con la formación académica adquirida por los estudiantes de su asignatura con esta modalidad? Lo anterior, en función de lograr obtener el criterio de los mismos en razón de su percepción en relación a sus estudiantes desde la implementación de dicha modalidad. La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 13 y el gráfico N°11.

Tabla 14. *¿Se encuentra satisfecho con la formación académica adquirida por los estudiantes de su asignatura con esta modalidad?*

Nivel de percepción	Valor absoluto	Valor relativo
1	0	0%
2	8	25,8%
3	10	32,3%
4	10	32,3%
5	3	9,7%
Total		100%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

Según se observa en el gráfico N°11, un 32,3% (10 docentes) se encuentra medianamente satisfechos (nivel 3 de la escala) con la formación académica que adquieren sus estudiantes con esta modalidad, la misma cantidad un 32,3% (10 docentes) lo perciben un poco más positivamente (nivel 4 de la escala), un 25,8% (8 docentes) se inclina más a “Nada satisfecho” (nivel 2 de la escala), y una minoría equivalente a un 9,7% (3 docentes) se encuentra “Muy satisfecho”.

Gráfico 11. ¿Se encuentra satisfecho con la formación académica adquirida por los estudiantes de su asignatura con esta modalidad?

¿Se encuentra satisfecho con la formación académica adquirida por los estudiantes de su asignatura con esta modalidad?

31 respuestas

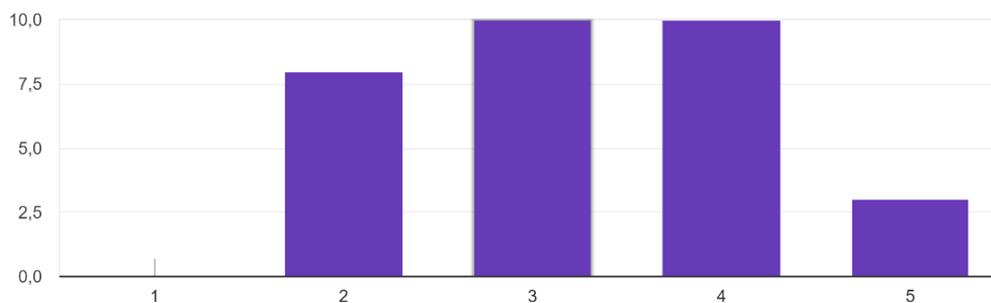


Gráfico N° 11. *¿Se encuentra satisfecho con la formación académica adquirida por los estudiantes de su asignatura con esta modalidad?*

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

En la pregunta N°12 del cuestionario aplicado, se consulta. ¿Se encuentra satisfecho con la actitud de los estudiantes en esta modalidad? Lo anterior buscando obtener una visión clara de la percepción del docente en la educación a distancia, de la actitud de sus estudiantes ante esta modalidad. La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 14 y el gráfico N°12.

Tabla 15. *¿Se encuentra satisfecho con actitud de los estudiantes con esta modalidad?*

Nivel de percepción	Valor absoluto	Valor relativo
1	4	12,9%
2	11	35,5%
3	4	12,9%
4	8	25,8%
5	4	12,9%
Total		100%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

Según se observa en el gráfico N°12, un 35,5% (11 docentes) se encuentran poco satisfechos (nivel 2 de la escala) con la actitud de sus estudiantes con esta modalidad, siendo muy representativo ya que un 12,9% (4 docentes) se inclinan a “Nada satisfecho” (nivel 1 de la escala), se podría interpretar entonces una percepción más negativa y un nivel más bajo de satisfacción en esta variable, en comparación con la percepción más positiva que es un 12,9% (4 docentes) los que se encuentran “Muy satisfechos”, y un 25,8% (8 docentes) están en un nivel 4 dentro de la escala de satisfacción, la muestra restante un 12,9% (4 docentes) se mantienen en el nivel intermedio de la escala.

Gráfico 12 ¿Se encuentra satisfecho con la actitud de los estudiantes en esta modalidad?

¿Se encuentra satisfecho con la actitud de los estudiantes en esta modalidad?

31 respuestas

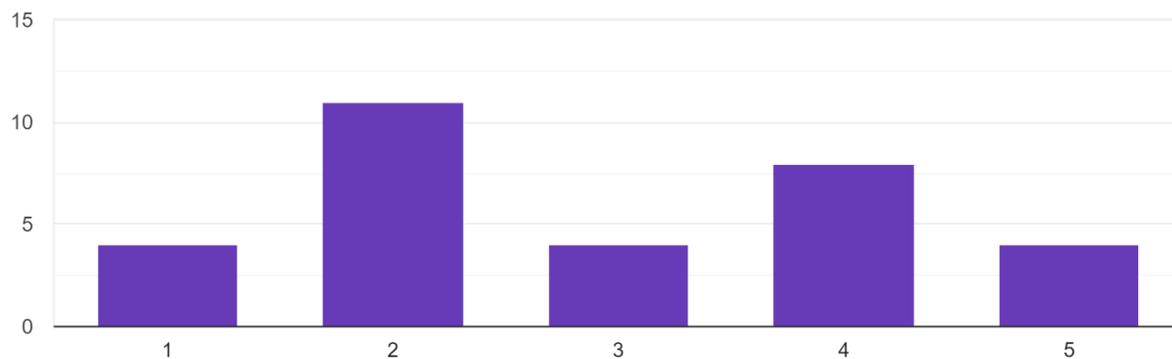


Gráfico N° 12. *¿Se encuentra satisfecho con la actitud de los estudiantes en esta modalidad?*

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

En la pregunta N°13 del cuestionario aplicado, se consulta. Desde su perspectiva, ¿Ha encontrado retos importantes para poder ejercer de forma adecuada la docencia con esta modalidad? Con el fin de poder dimensionar el impacto en las funciones propias del docente. La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 15 y el gráfico N°13.

Tabla 16. *¿Ha encontrado retos importantes para poder ejercer de forma adecuada la docencia con esta modalidad?*

Variable	Valor absoluto	Valor Relativo
SI	30	96,8%
NO	1	3,2%
Total		100%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

Según se observa en el gráfico N°13, un 96,8% correspondiente a 30 docentes, indicaron Haber encontrado retos importantes para la correcta ejecución de sus funciones docentes, un resultado muy representativo en lo que a esta variable se refiere, ya que solo un 3,2% correspondiente a 1 docente, señaló no haber encontrado ningún reto para ejercer sus funciones.

Gráfico 13 Desde su perspectiva, ¿Ha encontrado retos importantes para poder ejercer de forma adecuada la docencia con esta modalidad?

Desde su perspectiva, ¿Ha encontrado retos importantes para poder ejercer de forma adecuada la docencia con esta modalidad?

31 respuestas

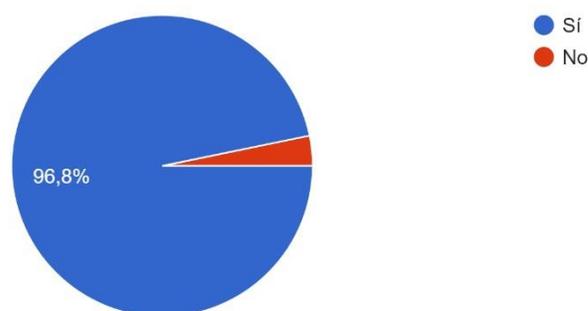


Gráfico N° 13. ¿Ha encontrado retos importantes para poder ejercer de forma adecuada la docencia con esta modalidad?

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

En la pregunta N°14 se les solicito de haber contestado positivamente a la anterior, mencionar algunos de esos retos y las respuestas fueron las siguientes:

- Tener que aprender usar plataformas
- El uso de la tecnología como herramienta principal para dar clases
- La generación de disciplina y constancia en los estudiantes
- La accesibilidad a Internet de los estudiantes y de nosotros los docentes
- Buscar la forma que se puedan conectar los estudiantes
- La responsabilidad u el compromiso por parte de las personas estudiantes
- No todos los estudiantes tienen acceso a Internet o el equipo necesario para conectarse a clases.
- Trabajar app para que no se aburran entre powton, canva, genealy y otras.
- Manejo de herramientas, actualizarnos con la tecnología
- Conocer más aplicaciones, practicar el uso de nuevas plataformas, adecuar horarios.
- Grandes retos en todas las áreas: familiares, laborales y personales
- Generar vínculos y propiciar participación.
- Acceso a conectividad
- Las tecnologías y las diferentes maneras de la evaluar
- Manejo de aplicaciones y recursos tecnológicos.
- Recursos
- La interacción con los estudiantes
- Nuevas técnicas
- Es diferente la planeación, y la forma de dar clases
- Inestabilidad en la red. Estudiantes que no prestan atención

- La conexión a Internet no ha sido posible para la mayoría de los niños en sus distintos escenarios.
- Estar conectado a la computadora por mucho tiempo
- Falta de conectividad, falta de compromiso de las familias, insuficientes recursos por parte de las personas estudiantes
- La conectividad de mis alumnos, el plantear las clases de formas diferentes, el aprender a utilizar muchos métodos tecnológicos.
- Actualización constante de nuevas apps y uso de nuevas tecnologías
- La virtualidad es algo a lo que nosotros los docentes no estábamos preparados
- Mantener el interés de los estudiantes delante de un ordenador
- Equilibrar el aprendizaje de los estudiantes que cuentan con recursos tecnológicos de los que no cuentan
- La brecha en cuanto al acceso a internet, la acumulación de trabajo para hacer en casa,

Se puede apreciar de estas respuestas, como uno de los retos al que más se hace mención es al uso de herramientas tecnológicas que están inevitablemente ligadas a esta modalidad, el acceso a internet en algunos casos o la falta de familiaridad con este, representa un gran reto al momento de implementar este tipo de educación.

En la pregunta N°15 del cuestionario aplicado, se consulta. ¿Siente que su carga laboral se ha incrementado desde el inicio de la Pandemia? Con el fin de poder dimensionar si existe un aumento en las cargas de trabajo lo que puede ser un factor determinante en cuanto a satisfacción laboral. La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 16 y el gráfico N°14.

Tabla 17. ¿Siente que su carga laboral se ha incrementado desde el inicio de la Pandemia?

Nivel de percepción	Valor absoluto	Valor relativo
1	0	0%
2	0	0%
3	2	6,5%
4	4	12,9%
5	25	80,6%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

De acuerdo con los resultados visibles en la tabla, la percepción en los docentes relacionado a un aumento en su carga laboral, ya que un 80,6% (25 docentes) de los encuestados respondieron sentir un “Gran incremento” (nivel 5 de la escala), un 12,9% eligieron el nivel 4 de la escala y solo dos de los encuestados eligieron el nivel 3 de la escala representando un 6,5% de la muestra.

Gráfico 14. ¿Siente que su carga laboral se ha incrementado desde el inicio de la Pandemia?

Fuente: Elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

¿Siente que su carga laboral se ha incrementado desde el inicio de la Pandemia?

31 respuestas

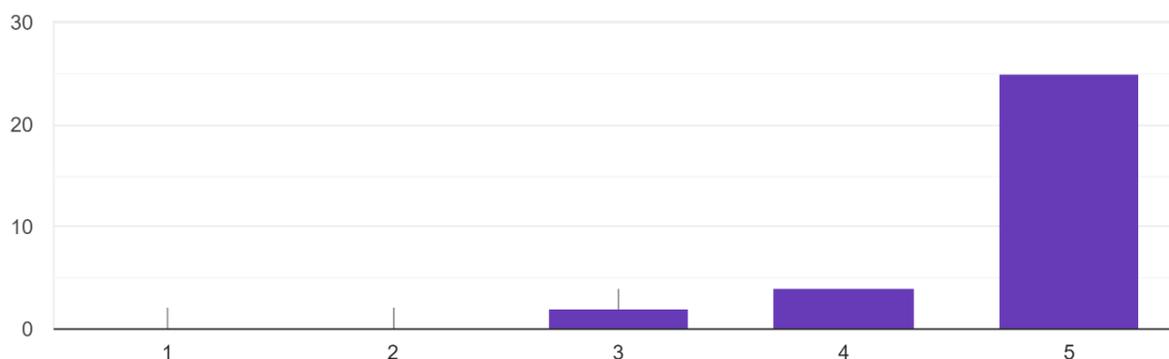


Gráfico N° 14. ¿Siente que su carga laboral se ha incrementado desde el inicio de la Pandemia?

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

Gráfico 15. ¿Cuántas horas considera labora actualmente por día, desde la implementación del teletrabajo?

¿Cuántas horas considera labora actualmente por día, desde la implementación del teletrabajo?
31 respuestas

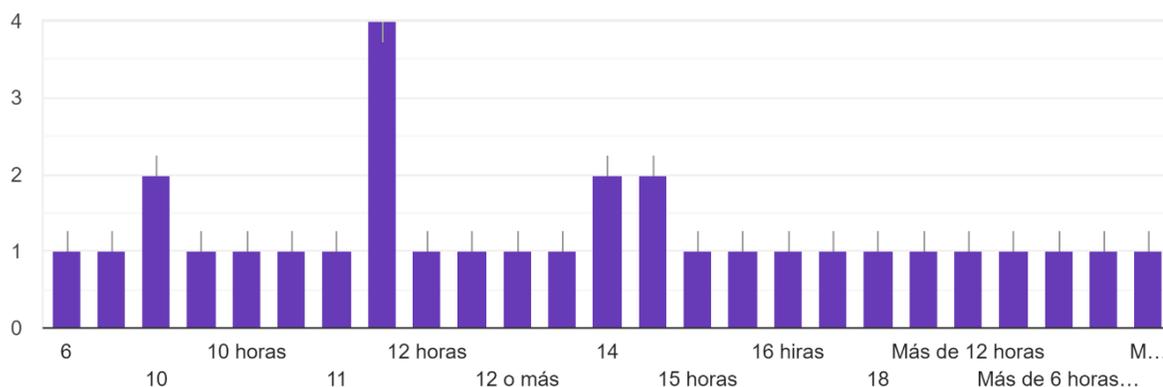


Gráfico N° 15. ¿Cuántas horas considera labora actualmente por día, desde la implementación del teletrabajo?

Fuente: Elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

En la pregunta N°16 del cuestionario aplicado, se consulta. ¿Cuántas horas considera labora actualmente por día, desde la implementación del teletrabajo? Con el fin de hacer una comparación a las horas inicialmente indicadas en el instrumento antes de poner en marcha la educación a distancia. La interpretación de la información se mostrará mediante el gráfico N°15.

Según se observa en el gráfico N°15, hay un aumento significativo en las horas laboradas por día desde la implementación de la educación a distancia. Al comparar con la respuesta a la pregunta N°6 del instrumento, donde antes de la Pandemia por COVID-19 el máximo de horas laboradas y en pocos de los casos era de 10 horas al día, en este grafico se evidencian jornadas de más de 12 horas por día, afirmando algunos de los participantes tener jornadas de hasta 18 horas al día. Este podría sin duda ser un indicador de cual sería una de las causas para que se dé la insatisfacción laboral entre los educadores con esta modalidad.

En la pregunta N°17 del cuestionario aplicado, se consulta. ¿Durante la implementación de la educación a distancia, presentó alguno o varios de los siguientes síntomas o padecimientos? Con el fin de poder dimensionar si existen síntomas perceptibles a nivel físico en los docentes durante el tiempo laborado en esta modalidad. La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 17 y el gráfico N°16.

Tabla 18. *¿Durante la implementación de la educación a distancia, presentó alguno o varios de los siguientes síntomas o padecimientos?*

Variable	Valor absoluto	Valor relativo
Dolor de cabeza	20	64,5%
Cansancio físico	26	83,9%
Fatiga	23	74,2%
Dificultad para concentrarse	15	48,4%
Alteraciones del sueño	18	58,1%
Tristeza	10	32,3
Irritabilidad	18	58,1%
Total		

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

De mayor a menor

Según se observa en el gráfico N°16, al menos un 83,9% de los participantes (26 docentes) presentan cansancio físico, un 74,2% (23 docentes) presentaron fatiga, un 64,5% (20 docentes) dolor de cabeza, un 58,1% (18 docentes) alteraciones del sueño e irritabilidad, un 48,4% (15 docentes) dificultad para concentrarse y finalmente un 32,3% (10 docentes) experimentaron

tristeza, indicadores realmente importantes de considerar ya que todos los síntomas anteriormente mencionados, son síntomas de estrés laboral. Todos estos padecimientos sin duda pueden resultar limitantes para que el profesional pueda desempeñarse de forma idónea y con esto ser más propensos a cometer errores y a sentirse menos motivado en su trabajo.

¿Durante la implementación de la educación a distancia, presentó alguno o varios de los siguientes síntomas o padecimientos?

31 respuestas

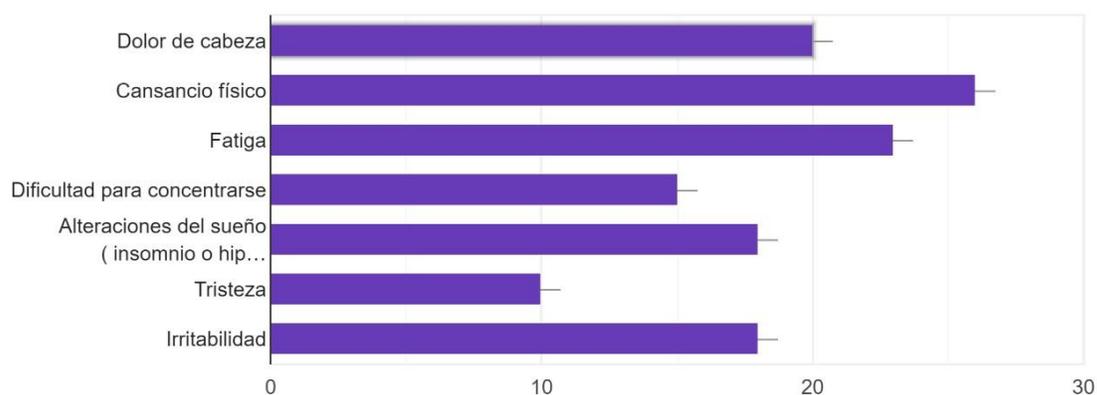


Gráfico 16. ¿Durante la implementación de la educación a distancia, presentó alguno o varios de los siguientes síntomas o padecimientos?

Gráfico N° 16. ¿Durante la implementación de la educación a distancia, presentó alguno o varios de los siguientes síntomas o padecimientos?

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

En la pregunta N°17 del cuestionario aplicado, se consulta, Desde su experiencia, ¿ha tenido que utilizar su tiempo libre para dedicarlo a temas laborales? Esto con el fin de ver en qué grado puede afectar la educación a distancia, el tiempo libre del que disponen los docentes. La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 18 y el gráfico N°17.

Tabla 19. *Desde su experiencia, ¿ha tenido que utilizar su tiempo libre para dedicarlo a temas laborales?*

Variable	Valor absoluto	Valor Relativo
SI	30	96,8%
NO	1	3,2%
Total		100%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

En el grafico N° 17 se observa como definitivamente la percepción de los docentes es que en su mayoría un 96,8% (30 docentes) afirman tener que utilizar su tiempo libre para dedicarlo a temas laborales, solo un docente que representa un 3,2% de la muestra indica no dedicar de su tiempo libre para temas laborales. El resultado es significativo para la investigación ya que este factor podría incidir de forma importante en cuanto a la satisfacción laboral de los docentes, utilizar parte de su tiempo libre para desarrollar guías, cumplir con el envío de documentación que se ha visto incrementada por la modalidad, puede generar estrés y desmotivación en el docente, ya que el tiempo libre en cualquier trabajo es indispensable para mantener un equilibrio sano en la cotidianidad del profesional.

Gráfico 17. Desde su experiencia, ¿ha tenido que utilizar su tiempo libre para dedicarlo a temas laborales?

Desde su experiencia, ¿ha tenido que utilizar su tiempo libre para dedicarlo a temas laborales?
31 respuestas

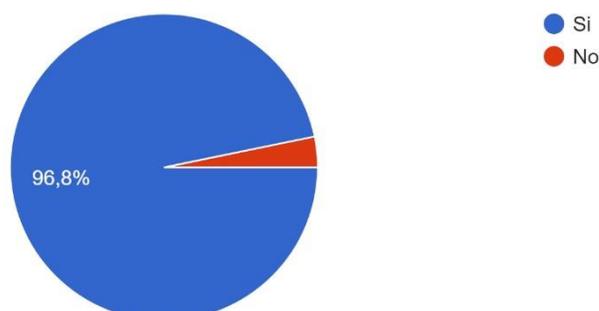


Gráfico N° 17. Desde su experiencia, ¿ha tenido que utilizar su tiempo libre para dedicarlo a temas laborales?

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

En la pregunta N°17 del cuestionario aplicado, se consulta, ¿Considera que el tiempo que dedicaba a su familia se ha visto disminuido? Esto con el fin de ver en qué grado puede afectar la educación a distancia, el tiempo del que disponen los docentes para dedicarlo a su familia. La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 19 y el gráfico N°18.

Tabla 20. *¿Considera que el tiempo que dedicaba a su familia se ha visto disminuido?*

Variable	Valor absoluto	Valor Relativo
Sí	24	77,4%
No	1	3,2%
Parcialmente	6	19,4
Total		100%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

Los datos arrojados por el gráfico N° 17 muestran, como el 77,4% de los participantes en el estudio, sienten que su tiempo en familia ha sido afectado desde la implementación de la educación a distancia, de la mano con la pregunta anterior, el tiempo libre del que disponen los docentes en el periodo activo de esta modalidad se ve considerablemente reducido, un 19,4% sintió reducido al menos parcialmente este tiempo y solo un 3,2% no considera haber tenido afectación, cabe recordar que en cuanto a lo que se refiere a familia, para cualquier colaborador es un aspecto importante en el cual mantener el equilibrio es realmente valioso.

Gráfico 18. ¿Considera que el tiempo que dedicaba a su familia se ha visto disminuido?

¿Considera que el tiempo que dedicaba a su familia se ha visto disminuido?

31 respuestas

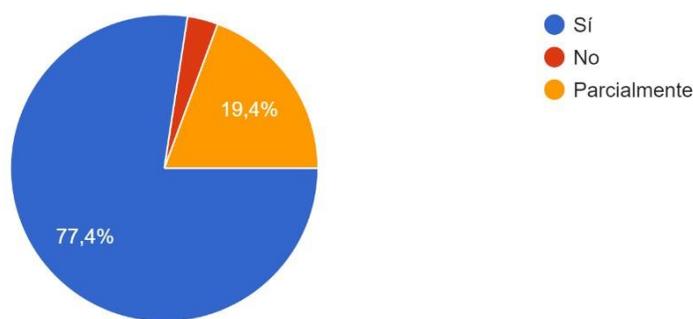


Gráfico N° 18. ¿Considera que el tiempo que dedicaba a su familia se ha visto disminuido?

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

La pregunta N°18 del cuestionario está dirigida a la parte relacionada con la tramitología que esta modalidad pudiese incluir, por esta razón se les consultó, ¿Qué tanto considera ha sido el aumento en cuanto a tramitología y papeleo que deben realizar los docentes con esta modalidad? La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 20 y el gráfico N°19.

Tabla 21. *¿Qué tanto considera ha sido el aumento en cuanto a tramitología y papeleo que deben realizar los docentes con esta modalidad?*

Nivel de percepción	Valor absoluto	Valor relativo
1	0	0%
2	0	0%
3	1	3,2%
4	4	12,9%
5	26	83,9%
Total		100%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

Como se aprecia en la tabla 19, una mayoría de los participantes que comprenden el 83,9% (26 docentes), afirman que se ha dado un gran aumento en la tramitología y papeleo que deben realizar, cuatro de estos docentes que corresponden al 12,9% se encuentran de igual forma en el segundo nivel más alto de la escala (4) y solo uno de ellos considera que el aumento ha sido medianamente significativo (3), lo que evidencia que efectivamente los tramites que deben realizar en cuanto a papeleo aumentaron con la implementación del teletrabajo.

Gráfico 19. ¿Qué tanto considera ha sido el aumento en cuanto a tramitología y papeleo que deben realizar los docentes con esta modalidad?

¿Qué tanto considera ha sido el aumento en cuanto a tramitología y papeleo que deben realizar los docentes con esta modalidad?

31 respuestas

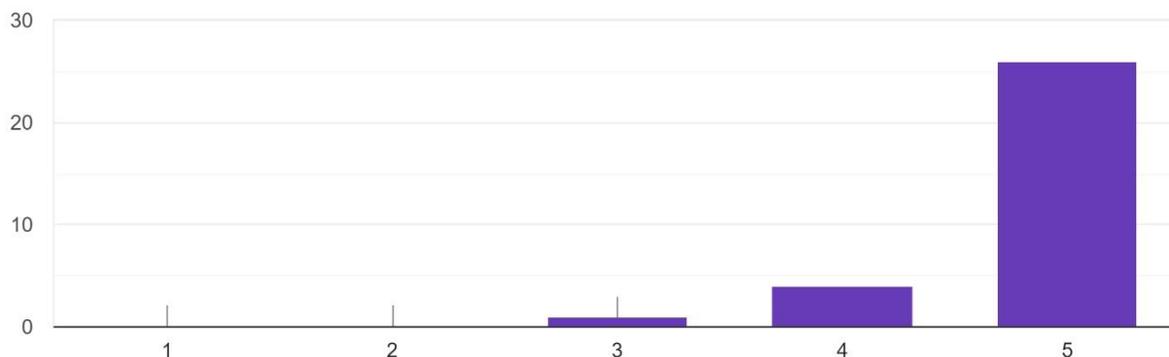


Gráfico N° 19. ¿Qué tanto considera ha sido el aumento en cuanto a tramitología y papeleo que deben realizar los docentes con esta modalidad?

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

La pregunta N°18 del cuestionario está dirigida propiamente al acompañamiento recibido por parte del MEP en este proceso, la consulta realizada fue: ¿Se siente satisfecho con la capacitación y acompañamiento recibido por parte del MEP para iniciar con esta modalidad?

La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 21 y el gráfico N°20.

Tabla 22. *¿Qué tanto considera ha sido el aumento en cuanto a tramitología y papeleo que deben realizar los docentes con esta modalidad?*

Nivel de percepción	Valor absoluto	Valor relativo
1	9	29%
2	7	22,6%
3	9	29%
4	6	19,4%
5	0	0%
Total		100%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

Como se aprecia en el gráfico N°20, un 29% de los participantes que corresponde a 9 docentes, afirman sentirse insatisfechos con el acompañamiento y la capacitación brindada por la institución durante la implementación de la educación a distancia, siete de los participantes (22,6%) eligieron el nivel 2 de la escala lo que demuestra un grado importante de insatisfacción también, por otra parte un 29% se encuentra medianamente satisfecho con este acompañamiento lo que en sumatoria indica que la capacitación y acompañamiento brindado por el MEP no alcanza a satisfacer las necesidades de los docentes si lo vemos en comparación con el 19,4% (6 docentes) que eligieron un nivel un poco mejor en cuanto a la satisfacción con este aspecto.

El acompañamiento que se pueda brindar a los colaboradores siempre es importante más aun cuando se trata de una metodología nunca antes implementada, evacuar dudas, y facilitar el acople a este proceso lo mejor que sea posible no debe dejarse de lado, ya que esta incertidumbre puede generar estrés adicional que puede llevar no solo al mal desempeño sino también a que el colaborador no se sienta a gusto y rechace la modalidad.

Gráfico 20. ¿Se siente satisfecho con la capacitación y acompañamiento recibido por parte del MEP para iniciar con esta modalidad?

¿Se siente satisfecho con la capacitación y acompañamiento recibido por parte del MEP para iniciar con esta modalidad?

31 respuestas

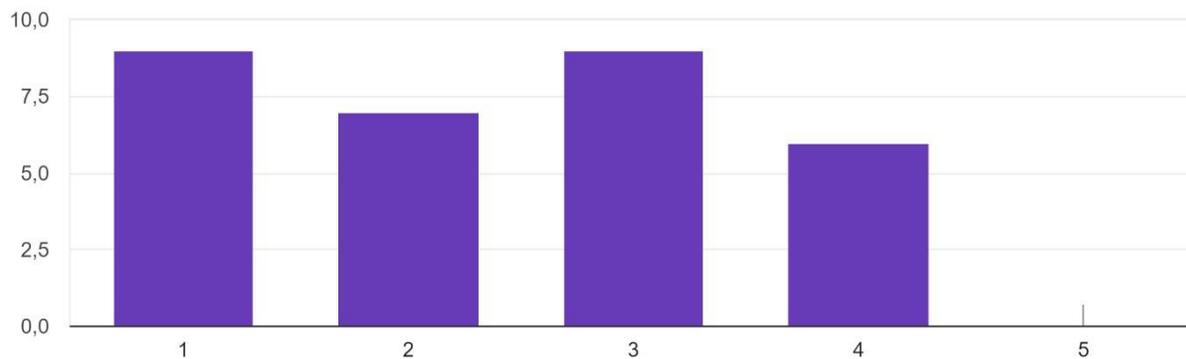


Gráfico N° 20. ¿Se siente satisfecho con la capacitación y acompañamiento recibido por parte del MEP para iniciar con esta modalidad?

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

En la pregunta N°19 del cuestionario se consulta: ¿Siente que la institución y el MEP están pendientes de sus necesidades como docente al enfrentar este cambio? La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 22 y el gráfico N°21.

Tabla 23. ¿Siente que la institución y el MEP están pendientes de sus necesidades como docente al enfrentar este cambio?

Variable	Valor absoluto	Valor Relativo
Sí	1	3,2%
No	17	54,8%
Parcialmente	13	41,9%
Total		100%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario

En este gráfico se aprecia como un 54,8% de los participantes en el cuestionario no sienten que la institución en la que laboran ni en el MEP se estuviera pendiente de las necesidades que pudieron llegar a presentar con este cambio de modalidad, un 41,9% afirmaron sentir parcialmente que se cubriera este aspecto y solo un 3,2% si percibió que ambas instituciones estuvieran pendientes de estas necesidades. Siendo este último porcentaje muy representativo para la investigación, se puede inferir que no se están cubriendo aspectos que podrían ser determinantes para mejorar los niveles de satisfacción entre los docentes.

Gráfico 21. ¿Siente que la institución y el MEP están pendientes de sus necesidades como docente al enfrentar este cambio?

¿Siente que la institución y el MEP están pendientes de sus necesidades como docente al enfrentar este cambio?

31 respuestas

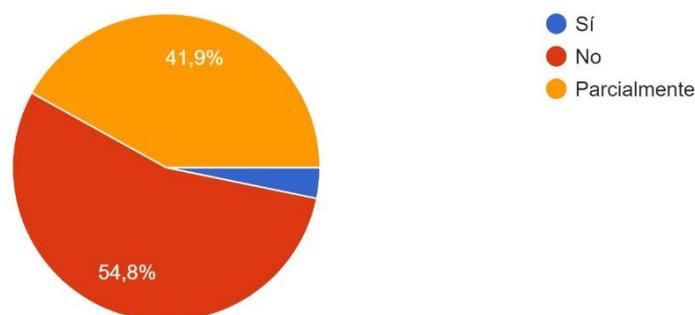


Gráfico N° 21. ¿Siente que la institución y el MEP están pendientes de sus necesidades como docente al enfrentar este cambio?

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

En la pregunta N°20 del cuestionario se consulta: Desde su experiencia, ¿fueron cubiertas todas las necesidades en cuanto a condiciones de trabajo (equipo, mobiliario, espacio físico) para el desempeño de sus funciones como docente? Esto por la importancia que estos aspectos tienen cuando se debe implementar el teletrabajo. La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 23 y el gráfico N°22.

Tabla 24. *Desde su experiencia, ¿fueron cubiertas todas las necesidades en cuanto a condiciones de trabajo (equipo, mobiliario, espacio físico) para el desempeño de sus funciones como docente?*

Variable	Valor absoluto	Valor Relativo
Sí	23	74,2%
No	1	3,2%
Parcialmente	7	22,6%
Total		100%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario.

En el gráfico N°22 se evidencia como la mayoría de los participantes en el cuestionario un 74,2% no sintieron cubiertas sus necesidades en cuanto a equipo, mobiliario o espacio físico, un 22,6% afirmaron sentir parcialmente cubierto este aspecto y solo un 3,2% si percibió que si se cubrieron estas necesidades. Se debe recalcar que aspectos como equipo, mobiliario y espacio físico son determinantes para que los docentes puedan desempeñar sus funciones de la forma ideal de acuerdo las normas de salud ocupacional, evitando con esto, por ejemplo, dolores de espalda, cansancio o molestias musculares que podrían desencadenar una interrupción de las funciones por incapacidad. Lo ideal sería que se cuente con las condiciones mínimas óptimas para que puedan evitarse esas situaciones.

Gráfico 22. Desde su experiencia, ¿fueron cubiertas todas las necesidades en cuanto a condiciones de trabajo (equipo, mobiliario, espacio físico) para el desempeño de sus funciones como docente?

Desde su experiencia, ¿fueron cubiertas todas la necesidades en cuanto a condiciones de trabajo (equipo, mobiliario, espacio físico) para el desempeño de sus funciones como docente?

31 respuestas

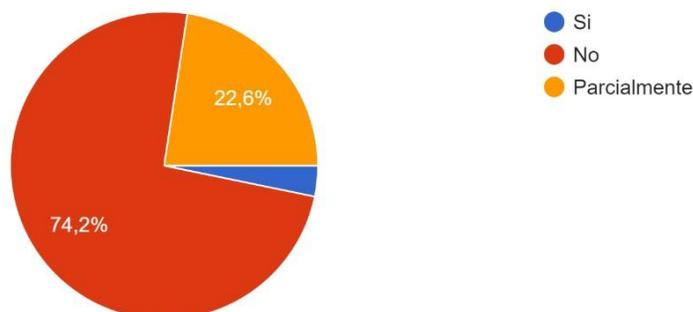


Gráfico N° 22. Desde su experiencia, ¿fueron cubiertas todas las necesidades en cuanto a condiciones de trabajo (equipo, mobiliario, espacio físico) para el desempeño de sus funciones como docente?

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario

En la pregunta N°21 del cuestionario se consulta: Basado en su experiencia, ¿Qué tan satisfecho se siente ejerciendo la docencia en este tipo de modalidad? Con el fin de evidenciar el nivel de satisfacción que tienen los docentes trabajando con esta modalidad. La interpretación de la información se mostrará mediante la tabla 24 y el gráfico N°23.

Tabla 25. *Basado en su experiencia, ¿Qué tan satisfecho se siente ejerciendo la docencia en este tipo de modalidad?*

Nivel de percepción	Valor absoluto	Valor relativo
1	1	3,2%
2	7	22,6%
3	10	32,3%
4	9	29%
5	4	12,9%
Total		100%

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario

En el gráfico N°23 se aprecia como existe una opinión bastante dividida en cuanto a que tan satisfechos se sienten los docentes con esta modalidad, el porcentaje más alto que corresponde a un 32,3% (10 docentes) se ubicaron el nivel 3 de la escala de satisfacción interpretando este nivel como medianamente satisfecho, un 29% (9 docentes) eligen un nivel 4 de la escala, estando este porcentaje un poco más satisfechos, solo cuatro docentes que equivalen al 12,9% se encuentran totalmente satisfechos ejerciendo en esta modalidad, un 22,6% (7 docentes) se inclinan a niveles más bajos de satisfacción ubicando su respuesta en el nivel 2 de la escala, y solo un 3,2% (1 docente) afirmó sentirse totalmente insatisfecho ejerciendo la docencia en esta modalidad.

Si bien se aprecia una opinión dividida entre los participantes de la encuesta, es importante ver que los porcentajes indican aún no se alcanza una satisfacción común o un nivel adecuado de adaptación a esta metodología por parte de los docentes.

Gráfico 23. Basado en su experiencia, ¿Qué tan satisfecho se siente ejerciendo la docencia en este tipo de modalidad?

Basado en su experiencia, ¿Qué tan satisfecho se siente ejerciendo la docencia en este tipo de modalidad?

31 respuestas

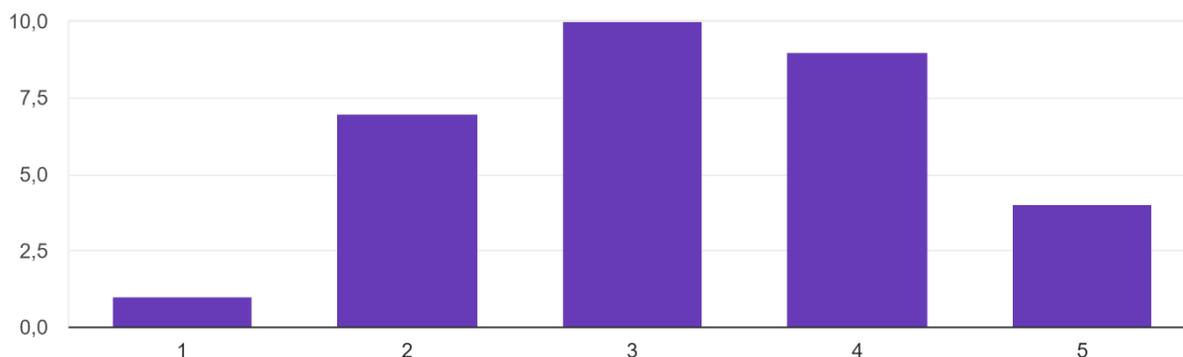


Gráfico N° 23. Basado en su experiencia, ¿Qué tan satisfecho se siente ejerciendo la docencia en este tipo de modalidad?

Fuente: elaboración propia (2021) con los datos recopilados del cuestionario

Finalmente, para concluir el formulario se les solicito dejar algún comentario adicional si así lo consideraban necesario, 12 de los participantes desearon agregar lo siguiente:

- Realmente no estábamos preparados para esto a pesar que se venía hablando de teletrabajo
- Es importante la virtualidad en la educación, pero con las herramientas adecuadas y un acompañamiento por parte del MEP
- La Pandemia desnudó la realidad de la educación costarricense en accesibilidad a la red, en capacitación docente, y muchas otras áreas. Desde mi perspectiva, la implementación de la educación a distancia fue y sigue siendo un rotundo fracaso.

- Es bueno investigar con qué honestidad realizan las personas estudiantes los trabajos asignados y qué tan preparados están para cursar un nivel superior, pues lamentablemente el avance de un año al otro es mínimo
- Me agradecería que se modificara la perspectiva del docente el valor de uno como profesional por los ciudadanos.
- Desde el contexto de mi institución y la comunidad fue muy difícil cumplir con las clases virtuales ya que la mayoría no contaba con conectividad y aparatos tecnológicos para recibirlas
- La pandemia desnudó muchas falencias que ya estaban en el Sistema educativo
- Que todavía la modalidad virtual es necesaria para niños y jóvenes que no han podido lograr esta modalidad
- La falta de capacitación real en cuanto a temas de educación a distancia y a planeamientos que en la actualidad conlleva trabajo en exceso.
- Trabajar a distancia o implementando recursos virtuales ha tenido sus ventajas, pero también muchas desventajas que están afectando directamente al estudiantado. Ese acercamiento con el docente se ha perdido.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones.

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones.

La llamada era digital trae consigo cambios ejemplares, siendo uno de ellos la implementación de nuevas modalidades de trabajo, dado al entorno tan cambiante no sólo en tecnología sino en una serie de aspectos laborales, económicos y generacionales que dirigen a las instituciones hacia nuevos modelos de administración laboral, impactando también la parte social. Debido a lo anterior, y en medio de la emergencia sanitaria, las instituciones se vieron obligadas a ejecutar cambios en este tema en particular.

Si bien es cierto, los cambios organizacionales son procesos paulatinos e incluso con ciertos grados de complejidad, sin duda puede surgir cierta resistencia al cambio, por esto, es esencial contar con las herramientas adecuadas, es decir, desde las jefaturas y altos niveles en la organización que sean capaces de asumir y transmitir compromisos y nuevos conocimientos a nivel de la institución, en función de la adaptabilidad a estos entornos cambiantes que se presentaron, apoyando a los involucrados principales en estos cambios e innovaciones, con el fin de permitir que todos los colaboradores en este caso docentes, logren adaptarse a la nueva coyuntura.

Es preciso indicar que, a nivel local, Costa Rica, se ha enfocado en la apertura de nuevas prácticas laborales como es el teletrabajo, sin embargo, la modalidad de educación a distancia vio de forma forzosa su implementación en el sistema de educación pública, trayendo consigo grandes retos para la institución, los docentes y sus estudiantes.

Partiendo de lo anterior y aunado al análisis de los resultados obtenidos, se concluye lo siguiente:

- Se concluye que, a pesar de los esfuerzos de la institución por capacitar a sus docentes en esta nueva modalidad, los mismos mostraron un indicador negativo en cuanto a la percepción que éstos tienen a nivel general en cuanto a su capacitación para desempeñar la educación a distancia o teletrabajo.
- Se concluye que se requiere una mayor participación por parte de toda la institución, en razón de un mayor compromiso a nivel institucional de forma integral, en virtud que son principales propiciadores del cambio cultural requerido por la institución.
- Se concluye que son requeridos aún mayores esfuerzos por parte del MEP, en virtud de la necesidad de contar con mejores herramientas, que fomenten una fuerza de trabajo proactiva, a fin de que los docentes puedan responder y generar resultados sin tener que estar presionados por las altas cargas de trabajo extra que se derivan de la modalidad.
- Se concluye que laborar únicamente desde la casa no es necesariamente sinónimo de satisfacción entre los educadores, y que por el contrario esto podría generar estrés e insatisfacción hacia sus funciones.
- Se concluye que la mayoría de los profesores consideraron haber encontrado retos importantes para poder desempeñarse en su día a día, como la falta de conectividad de muchos estudiantes y el adaptarse al uso de medios y métodos tecnológicos.
- Se concluye que el tener que estar frente a un computador por más horas de lo que estaban acostumbrados, es considerado uno de los principales factores de insatisfacción con esta modalidad de trabajo.
- Se concluye que se deben definir procesos para cumplir con los objetivos que se les establecen, donde los docentes tengan herramientas que simplifiquen el cumplimiento de objetivos sin necesidad de aumentar la tramitología y paleo que deben realizar.

- Se concluye que la mayoría de los participantes consideró que existen mejoras que se deben implementar o fortalecer dentro de esta nueva modalidad.
- “La Pandemia desnudó la realidad de la educación costarricense en accesibilidad a la red, en capacitación docente, y muchas otras áreas. Desde mi perspectiva, la implementación de la educación a distancia fue
- Es preciso que exista flexibilidad por parte del MEP con el fin de integrar adecuadamente a los docentes dentro de esta práctica laboral, permitiendo que esta modalidad a distancia.
- Se concluye que es importante que se revise si el docente cuenta con las facilidades de mobiliario y espacio para poder realizar educación a distancia.
- Se concluye que al poner en práctica esta modalidad de educación a distancia, la misma impacta la calidad de vida de los educadores y por ende en su satisfacción laboral.
- Se concluye que es oportuno revisar el tema del proyecto de conectividad que posee el MEP para determinar si el alcance del sector educación es el adecuado.

5.2. Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones obtenidas:

- Se recomienda llevar a cabo un proceso de capacitación y administración del tiempo, donde involucre de manera integral a los docentes que aplican actualmente la modalidad de educación a distancia o teletrabajo.
- Se recomienda reforzar y potencializar aspectos de relevancia para el desempeño de esta nueva forma de trabajo, en aras de un compromiso institucional e integral de la adopción en cuanto a la modalidad de educación a distancia.

- Se recomienda que los docentes asuman los retos de cambio, siendo ellos los protagonistas fundamentales en función de la modernización de gestión institucional y hacia cambios organizacionales en cuanto a innovación y tecnología.
- Se recomienda que a nivel institucional dentro de los cambios organizacionales que éste debe asumir, se logre crear una cultura tecnológica, en razón de dar uso eficiente a las herramientas de tecnología, información y comunicación con las que cuenta la misma.
- Se recomienda que la institución promueva el uso y capacitación constante y eficiente de las herramientas que posee en materia de tecnología, en función de ponerlas en práctica con sus colaboradores y los estudiantes, lo que va incidir directamente en la productividad en cuanto al logro de objetivos y metas planteadas, calidad de trabajo y compromiso con la institución.
- Asimismo, se recomienda incentivar la comunicación para el logro de los objetivos, basado en un estilo de liderazgo hacia la innovación, el trabajo en equipo, confianza, así como cambios de mentalidades por parte de las jerarcas o educadores que se resisten al cambio.
- Se recomienda evaluar el nivel de flexibilidad que la institución pueda ofrecer a sus docentes en educación a distancia, ya que esto influye en la mejora de la productividad, el desempeño, y sin duda a mejorar la calidad de vida y satisfacción laboral.
- Se recomienda la realización de talleres en alianza con el Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo (CIDTT), abarcando temas aplicativos como Desafíos del teletrabajo, Teletrabajo ante nuevos retos tecnológicos, Modernización de la gestión

por medio del teletrabajo, Buenas prácticas del teletrabajo en las organizaciones, entre otros que puedan ser herramientas de apoyo a los docentes en su proceso de adaptación.

Capítulo VI. Propuesta de mejora.

Propuesta de mejora.

Basándose en las conclusiones obtenidas después de la recolección de datos y recomendaciones, se visualizan algunas necesidades por parte de la institución en torno al proceso de implementación, ejecución y adaptación de la educación a distancia. En función de esto, se crea la siguiente propuesta. Un plan de capacitación enfocado hacia una transformación de la cultura organizacional, en razón de una implementación efectiva de la educación a distancia y teletrabajo a nivel institucional y docente, que permita orientar hacia un cambio de cultura organizacional efectivo y una mejora en cuanto a la adaptación y satisfacción hacia esta modalidad. Para lo cual se definen los siguientes objetivos.

6.1 Objetivo General

Brindar capacitación en Administración del Tiempo, Teletrabajo y Modernización de la gestión por medio del teletrabajo a los docentes, para la implementación efectiva del teletrabajo a nivel institucional.

6.2 Objetivos específicos

- Fortalecer aquellos factores que influyen para la adaptación del modelo de educación a distancia y teletrabajo.
- Sensibilizar a los líderes y jefaturas hacia la adaptación de los cambios organizacionales y su impacto en la satisfacción laboral.
- Dar seguimiento mediante mecanismos o herramientas efectivas (encuestas), la evolución del proceso.

El desarrollo se expone en este proyecto en forma de cuadro explicativo para la capacitación.

6.3 Cuadro explicativo propuesta

Objetivo:		Brindar capacitación en Administración del Tiempo, Teletrabajo y Modernización de la gestión por medio del teletrabajo a los docentes, para la implementación efectiva a nivel institucional					
Meta	Curso	Indicador	Actividades	Periodo	Departamentos participantes	Tipo de Capacitador (a)	Lugar
Que al finalizar el curso lectivo 2021, se haya impartido al menos una actividad de capacitación por tema de interés.	Administración del Tiempo	Número de cursos y / o actividades de capacitación al año, en el tema de interés	Capacitaciones	Inicios y mediados de periodo lectivo	Personal docente y administrativo	Persona experta en el área de tecnologías aplicadas al teletrabajo	Medios virtuales disponibles
	Teletrabajo y Modernización de la gestión por medio del teletrabajo a los docentes		Cápsulas Informativas				

Figura 8. Cuadro capacitación.

Fuente: elaboración propia (2021).

De forma complementaria, se realizarán cápsulas informativas elaboradas y difundidas por la unidad de comunicación, correspondientes a una cantidad de 3 cápsulas distribuidas en los meses de, mayo, julio y setiembre, con el objetivo de reforzar temas desarrollados dentro de la sensibilización y a modo de refuerzo, en función de los cambios organizacionales y hacia el logro de una adaptación efectiva de la modalidad de educación a distancia, a nivel institucional.

Se anexan algunas cápsulas informativas, las cuáles deben ser consideradas como un ejemplo y parte de la propuesta bajo el mismo lineamiento de las que se estarían diseñando para lo que corresponde.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

CNE, MEIC y MTSS. (2020). Mesa de Infraestructura Productiva Sub-mesa de trabajo “Continuidad del Negocio”. [Documento en PDF]. Disponible en: https://www.ministeriodesalud.go.cr/sobre_ministerio/prensa/docs/guia_continuidad_negocio_v1_21042020.pdf

CIDTT.ORG (2017). 1er. Informe sobre el Estado del Teletrabajo en Costa Rica. Recuperado de: <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/PrimerInformeTeletrabajo-2.pdf>

Caminando utopías.org (2015). Cronología del teletrabajo. Recuperado de: <http://www.caminandoutopias.org.ar/tesis/tesina/cap2.pdf>

Castro, L.N.; Rivera, P.M. y Dinarte, C.G. (2020). *Situación del teletrabajo ante el COVID-19*. [Documento en PDF]. Disponible en: http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/informe_teletrabajo_covid19.pdf

Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo. (2019). *El Teletrabajo y la Prevención contra el Coronavirus*. [Página web]. Disponible en: <https://cidtt.org/>

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. (2020) Las dimensiones sociales, políticas y económicas de la pandemia.

<https://www.clacso.org/las-dimensiones-sociales-politicas-y-economicas-de-la-pandemia/>

Concepto de. (2020). *Docente*. [Diccionario en línea]. Disponible en: <https://concepto.de/docente/#ixzz6cbJGQKdn>

Concepto definición. (2020). *Educador*. [Diccionario en línea]. Disponible en: <https://conceptodefinicion.de/educador/>

Chiavenato, (2017). *Administración de recursos humanos*, (9a ed.). Mc Graw Hill, Madrid
file:///F:/Users/magag/Downloads/Libro%20%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos%20-%20Idalberto%20Chiavenato.pdf

EAE Business School, Harvard Deusto. (2020). *Microentorno de una empresa: definición y factores*. [Blog]. Disponible en: <https://retos-directivos.eae.es/>

García - Rocha, J.A. (2005). Glosario de Términos Básicos en Regulación y Acreditación en Educación Superior Virtual y Transfronteriza. Recuperado de: <http://www.saidem.org.ar/>

Gibson, J., “Las organizaciones”, (8a ed.). Mc Graw Hill, Madrid 1996. Pág.138.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M.P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Intrasl.net (2019). Presentación de la 2ª Edición del Libro blanco del Teletrabajo. Recuperado de: <http://www.intrasl.net/presentacin-de-la-2-edicin-del-libro-blanco-del-teletrabajo-n-101>

Salas, R. (30 de septiembre del 2019). Poder legislativo leyes poder ejecutivo decretos reglamentos ambiente y energía municipalidades fe de erratas avisos. *La Gaceta*. [Periódico en línea]. Disponible en: <http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/9738.pdf>

Ruiz, L. (2011). *Enfoque mixto*. [Página web]. Disponible en: https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/enfoque_mixto.html

"Sistema Educativo". En: Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/sistema-educativo/#:~:text=El%20sistema%20educativo%20es%20una,el%20Estado%20de%20un%20pa%C3%ADs.>

Organización Mundial de la Salud. (OMS, 2010). *¿Qué es una pandemia?* [Página web]. Disponible en: <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>

Organización Mundial de la Salud. (OMS, 2020). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. [Página web]. Disponible en: <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>

Organización Mundial de la Salud. (OMS, 2020). Fase actual de alerta de pandemia según la OMS

https://web.archive.org/web/20090429100206/http://www.who.int/csr/disease/avian_influenza/phase/es/index.html

Lorenzo García Areito (2002). Es educación a distancia

<http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:20135/eseducacio.pdf>

Lifeder. (2020). *Marco contextual: característica, cómo se hace y ejemplo*. [Página web]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/marco-contextual/>

Meo, Analía Inés y Dabenigno, Valeria (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-RASE*, 14 (1), 103-127. <http://dx.doi.org/10.7203/RASE.14.1.18221>.

Ministerio de Educación Pública de Costa Rica MEP. (13 de abril de 2020). *Guiselle Cruz, Ministra de Educación*. [Video]. <https://www.mep.go.cr/educacion-distancia>

Ministerio de Salud de Costa Rica. (2020) ¿Qué es teletrabajo? <https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/teletrabajo/que-es-teletrabajo>

Municipalidad de Vázquez de Coronado. (27 de octubre de 2020). *Municipalidad de Vázquez de Coronado*. [Página web]. Obtenido de <https://www.coromuni.go.cr/inicio.html>

Moraga, Á. L. R. (2002). *Internet y Enseñanza: la educación virtual*. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias de la Información.

Moreno, C. y Galindo, M. (2017). Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis. [Blog]. Obtenido de <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/>

Murillo, V. (2020). *¿Cuáles han sido los retos y alcances del teletrabajo ante el Covid19 en Costa Rica?* [Conversatorio virtual]. Disponible en: <https://www.cpic.or.cr/Posts/Details/Conversatorio%20virtual%3A%20%20C2%BFCu%3%A1Iles%20han%20sido%20los%20retos%20y%20alcances%20del%20teletrabajo%20ante%20el%20Covid19%20en%20Costa%20Rica%3F>

Portal virtual del Instituto Costarricense Electricidad (2018). Historia Grupo ICE. Recuperado de: <https://www.grupoice.com/wps/portal/ICE/Inicio/>

Pol. Con. (Edición núm. 53) Vol. 5, No 12 Diciembre 2020, pp. 361-373 ISSN: 2550 - 682X DOI: 10.23857/pc.v5i12.2058

Thompson, I. (2020). *Definición de Encuesta*. [Página web]. Disponible en: <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>

Torreblanca, F. (2013). *Qué es el macroentorno y su papel en la estrategia de marketing*. [Blog]. Disponible en: <https://franciscotorreblanca.es/que-es-el-macroentorno/>

Uninotas. (2016). *Definición de enfoque mixto de la investigación*. [Página web]. Disponible en: <https://www.uninotas.net/definicion-de-enfoque-mixto-de-la-investigacion/>

Universidad Rafael Landívar. (s.f.). *Marco Contextual*. [Página web]. Disponible en: <http://courseware.url.edu.gt/default.aspx>

Wright, T. y Bonett, D. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33, pp. 141-160.

retos. (n.d.) Gran Diccionario de la Lengua Española. (2016). Retrieved December 6 2020
Disponible en: <https://es.thefreedictionary.com/retos>

Recuperado de: [//conceptodefinicion.de/insatisfaccion/](http://conceptodefinicion.de/insatisfaccion/). Consultado el 6 de diciembre del [2020](#)

Anexos

Anexo 1. Cápsula informativa No. 1



Figura 9. Cápsula informativa No.1

Fuente: <http://www.caminandoutopias.org.ar/tesis/cap2.pdf>

Anexo 2. Cápsula informativa No. 2



Figura 10. Cápsula informativa No.2

Fuente: <https://www.grupoice.com/wps/portal>

Anexo 3. Cápsula informativa No. 3



Figura 11. Cápsula informativa No.3

Fuente: <http://www.intrasl.net/presentacin-de-la-2-edicin-del-libro-blanco-del-teletrabajo-n-101-en.html>

Anexo 4. Instrumento

UNIVERSIDAD SAN MARCOS ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN CON ÉNFASIS EN RECURSOS HUMANOS

Soy estudiante de la Universidad San Marcos y como es de su conocimiento, me encuentro realizando un estudio para optar por el grado de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos, para lo cual debo realizar un estudio sobre la satisfacción laboral, en cuanto a la pronta implementación de la Educación a distancia (Teletrabajo) en el Sistema de Educación Costarricense, a raíz de la pandemia por el virus responsable de la enfermedad COVID-19. Por tal razón le agradezco su colaboración en las consultas que le voy a realizar.

Le agradezco de antemano la colaboración brindada, solicitando la mayor sinceridad al responder a las preguntas que en este instrumento se van realizar.

Cuestionario a docentes.



1. Género

Marca sólo un óvalo.

- Mujer
- Hombre
- Prefiero no decirlo

2. Edad

Marca solo un óvalo.

- 18 a 28 años
- 29 a 39 años
- 40 a 50 años
- Más de 50 años

3. Tiempo de laborar como docente

Marca solo un óvalo.

- De 1 a 3 años
- De 3 a 6 años
- De 6 a 9 años
- Mas de 10 años

4. Rama (asignatura o especialidad que imparte)

5. ¿Imparte más de una asignatura?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

6. ¿De cuantas horas al día se comprende su jornada laboral regular?

7. Previo a la Pandemia, ¿Qué tan satisfecho se encontraba con su puesto y funciones?

Marca solo un óvalo.

- 1 2 3 4 5
-
- Nada satisfecho Muy satisfecho

13. Desde su perspectiva, ¿Ha encontrado retos importantes para poder ejercer de forma adecuada la docencia con esta modalidad?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

14. Si su respuesta anterior fue sí, mencione algunos

15. ¿Siente que su carga laboral se ha incrementado desde el inicio de la Pandemia?

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Ningún incremento	<input type="radio"/>	Gran incremento				

16. ¿Cuántas horas considera labora actualmente por día, desde la implementación del teletrabajo?

17. ¿Durante la implementación de la educación a distancia, presentó alguno o varios de los siguientes síntomas o padecimientos?

Selecciona todos los que correspondan.

- Dolor de cabeza
 Cansancio físico
 Fatiga
 Dificultad para concentrarse
 Alteraciones del sueño (insomnio o hipersomnia)
 Tristeza
 Irritabilidad

18. Desde su experiencia, ¿ha tenido que utilizar su tiempo libre para dedicarlo a temas laborales?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

19. ¿Considera que el tiempo que dedicaba a su familia se ha visto disminuido?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Parcialmente

20. ¿Qué tanto considera ha sido el aumento en cuanto a tramitología y papeleo que deben realizar los docentes con esta modalidad?

Marca solo un óvalo.

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| No hay aumento | <input type="radio"/> | Gran aumento |

21. ¿Se siente satisfecho con la capacitación y acompañamiento recibido por parte del MEP para iniciar con esta modalidad?

Marca solo un óvalo.

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
| Insatisfecho | <input type="radio"/> | Muy satisfecho |

22. ¿Siente que la institución y el MEP están pendientes de sus necesidades como docente al enfrentar este cambio?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Parcialmente

23. Desde su experiencia, ¿fueron cubiertas todas las necesidades en cuanto a condiciones de trabajo (equipo, mobiliario, espacio físico) para el desempeño de sus funciones como docente?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Parcialmente

24. Basado en su experiencia, ¿Qué tan satisfecho se siente ejerciendo la docencia en este tipo de modalidad?

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho	<input type="radio"/>	Muy satisfecho				

25. ¿Desea agregar algún comentario adicional sobre su percepción de este tema?

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios