



## CARRERA DE DERECHO

Efectos a nivel laboral de la aplicación del teletrabajo en directores de centros educativos públicos del Circuito 05 de la Dirección Regional de Educación San José Norte, durante el II Cuatrimestre del 2021.

MODALIDAD DE TESIS DE GRADUACIÓN PARA OPTAR POR EL GRADO DE LICENCIATURA

WILFREDO CASTRO CAMPOS

Agosto, 2021

# UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

## CARRERA DE DERECHO

Efectos a nivel laboral de la aplicación del teletrabajo en directores de centros educativos públicos del Circuito 05 de la Dirección Regional de Educación San José Norte, durante el II Cuatrimestre del 2021.

MODALIDAD DE TESIS DE GRADUACIÓN PARA OPTAR POR EL GRADO DE LICENCIATURA

WILFREDO CASTRO CAMPOS

LIC. ENRIQUE PORRAS TORRES

Agosto, 2021

## Carta del Tutor

### CARTA DEL TUTOR

San José, 02 de setiembre del 2021

#### Destinatario

Carrera Derecho

Universidad Hispanoamericana

Estimado Señor:

El estudiante, WILFREDO CASTRO CAMPOS, cédula de identidad número 6-0186-0211, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado **"Efectos a Nivel Laboral de la Aplicación del Teletrabajo en Directores de Centros Educativos Públicos del Circuito 05 de la Dirección Regional de Educación San José Norte"** el cual ha elaborado para optar por el grado académico de LICENCIATURA EN DERECHO.

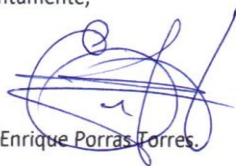
En mi calidad de tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación, antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos, conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10%
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	20%
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	30%	30%
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20%
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEÓRICO	20%	20%
	TOTAL		100%

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,



Lic. Enrique Porras Torres.

Cédula Identidad N° 1-0546-0925.

Carné Colegio Profesional N° 15419

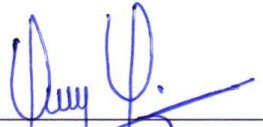
## Declaración Jurada

### UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

#### DECLARACIÓN JURADA

Yo, Wilfredo Castro Campos, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número 6-0186-0211 egresado de la carrera de Derecho de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Licenciatura en Derecho, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: Efectos a nivel laboral de la aplicación del teletrabajo en directores de centros educativos públicos del Circuito 05 de la Dirección Regional de Educación San José Norte durante el II cuatrimestre del 2021, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 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 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público.

En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los 3 días del mes de setiembre del año 2021.

  
Firma del Estudiante  
Cédula: 6186211

## Carta del Lector

### CARTA DE LECTOR

San José, 28 de setiembre del 2021

Universidad Hispanoamericana  
Sede Heredia  
Carrera, Derecho

Estimados señores:

El estudiante Wilfredo Castro Campos, cédula de identidad 6-0186-0211, me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado *"EFECTOS A NIVEL LABORAL DE LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO EN DIRECTORES DE CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS DEL CIRCUITO 05 DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN SAN JOSÉ NORTE, DURANTE EL II CUATRIMESTRE DEL 2021."*; el cual ha elaborado para obtener su grado académico de Licenciatura.

Revisado lo relativo a la coherencia entre el marco teórico y análisis de datos, la consistencia de los datos recopilados y la coherencia entre éstos y las conclusiones; asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación; cuenta por tanto este trabajo con mi aval para ser presentado en la defensa pública.

Atentamente.

CARLOS ALBERTO  
SANCHEZ  
CAMACHO  
(FIRMA)

Firmado digitalmente  
por CARLOS ALBERTO  
SANCHEZ CAMACHO  
(FIRMA)  
Fecha: 2021.10.01  
10:58:11 -06'00'

**Firma:**

**Nombre:** Carlos Alberto Sánchez Camacho

**Cédula:** 4-0151-0597

**Carné:** 15962

## Carta Cenit

**UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA**  
**CENTRO DE INFORMACIÓN TECNOLÓGICO (CENIT)**  
**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA**  
**LA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA**  
**DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACION**

San José, 02/9/2021

Señores:

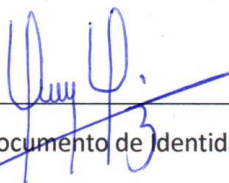
Universidad Hispanoamericana  
Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

El suscrito (a) Wilfredo Castro Campos con número de identificación 6-0186-0211 autor del trabajo de graduación titulado: **Efectos a Nivel Laboral de la Aplicación del Teletrabajo en Directores de Centros Educativos Públicos del Circuito 05 de la Dirección Regional de Educación San José Norte**. Presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar por el título de Licenciatura en Derecho; **SI** autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que, con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,

  
Firma y Documento de Identidad

## **Dedicatoria**

A mi hijo Max Alexandre, fuente de inspiración permanente y como guía de que el tiempo para estudiar, no tiene límites.

## **Agradecimientos**

A Dios por permitirme la oportunidad de realizar y concluir este trabajo de investigación. Al profesor Lic. Enrique Porras Torres por su ayuda y guía.

## Tabla de Contenido

Carta de Tutor.....	3
Declaración jurada.....	4
Carta de lector.....	5
Carta Cenit.....	6
Dedicatoria.....	7
Agradecimientos.....	8
Índice.....	9
Resumen.....	14
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b>	
<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>15</b>
1.1.1. Antecedentes del Problema.....	17
1.1.2. Problematización.....	22
1.1.3. Justificación del Tema.....	25
1.1.4. Objetivo General.....	30
1.1.5. Objetivos Específicos.....	30
1.1.6. Alcances.....	30
1.1.7. Limitaciones.....	31
1.1.8. Marco Metodológico.....	32
1.1.9. Tipo de Investigación.....	34
1.1.10. Sujetos y Fuentes de Información.....	35
1.1.11. Sujetos.....	35
1.1.12. Trabajo con Muestra.....	36
1.1.12.2.Trabajo Probabilístico o no Probabilístico.....	36
1.1.13. Instrumentos.....	37
1.1.14. Explicación por Capítulos del Contenido de la Tesis.....	38
<b>CAPITULO II: MARCO DE REFERENCIA</b>	
<b>2.1. Definición de Trabajo.....</b>	<b>40</b>
<b>2.2. Evolución del Trabajo.....</b>	<b>44</b>

### **CAPITULO III: CONCEPTO TELETRABAJO**

<b>3.1. Concepto de Teletrabajo.....</b>	<b>49</b>
--	-----------

### **CAPITULO IV: RIESGO DEL TRABAJO**

<b>4.1. Accidentes del Trabajo.....</b>	<b>62</b>
<b>4.2. Enfermedades del Trabajo.....</b>	<b>64</b>
<b>4.3. Causalidad entre Trabajo y Enfermedad.....</b>	<b>69</b>
<b>4.4. Salud Ocupacional.....</b>	<b>72</b>
<b>4.5. Salud Ocupacional en el MEP.....</b>	<b>74</b>

### **CAPITULO V: IMPLICACIONES LABORALES ANTE LA LLEGADA DEL CORONVIRUS (COVID-19) A NUESTRO PAÍS**

<b>5.1. Implicaciones laborales ante la llegada del Coronavirus (COVID-19) y el Teletrabajo en el Ministerio de Educación Pública.....</b>	<b>78</b>
<b>5.2. Directores de Instituciones Públicas.....</b>	<b>86</b>
<b>5.3. Clasificación.....</b>	<b>86</b>
<b>5.4. Funciones de los Directores.....</b>	<b>87</b>

### **CAPITULO VI: LEY FUNDAMENTAL DE EDUCACIÓN**

<b>6.1. Ley Fundamental de Educación.....</b>	<b>90</b>
<b>6.2.- Estatuto del Servicio Civil.....</b>	<b>91</b>
<b>6.2. Jornadas Laborales de los Directores.....</b>	<b>92</b>
<b>6.3. Fundamentos de las Jornadas.....</b>	<b>92</b>
<b>6.4. Tipos de Jornadas de Trabajo.....</b>	<b>94</b>

### **CAPÍTULO VII: ADENDA DE FUNCIONES**

<b>7.1. Adenda de Funciones.....</b>	<b>96</b>
--------------------------------------	-----------

### **CAPÍTULO VIII: ANÁLISIS DE DATOS**

<b>8.1. Unidad de Análisis 1. El cumplimiento de las jornadas laborales de las personas teletrabajadoras.....</b>	<b>99</b>
<b>8.2. Categoría de Análisis 1. Menciones cuál es su horario laboral en su puesto como director (a) de un Centro Educativo antes de la pandemia.....</b>	<b>100</b>
<b>8.3. Categoría de Análisis 2. Partiendo de la vigencia del teletrabajo, comente si su jornada laboral ha cambiado como administrador</b>	

educativo y cuantas horas extras ha tenido que laboral para cumplir con sus funciones.....	102
<b>8.4. Categoría de Análisis 3. Comente, si con la vigencia de las disposiciones emitidas para realizar funciones de teletrabajo ¿Ha debido tener disponibilidad para laborar los fines de semana?.....</b>	<b>106</b>
<b>8.5. Categoría de Análisis 4. Menciones, si su jornada de trabajo es suficiente para realizar sus labores como administrador educativo con la modalidad de teletrabajo.....</b>	<b>112</b>
<b>8.6. Categoría de Análisis 5. ¿En qué áreas sufrió interrupciones durante el desarrollo de la modalidad de teletrabajo?.....</b>	<b>115</b>
<b>8.7. Categoría de Análisis 6. Desde su experiencia ¿qué recomendaciones plantearía usted para la realización de las funciones de un administrador educativo en la modalidad de teletrabajo domiciliario?.....</b>	<b>121</b>
<b>8.8. Unidad de Análisis 2. Consecuencias de la adenda de teletrabajo en la persona en trabajo domiciliario.....</b>	<b>124</b>
<b>8.9. Categoría de Análisis 1. Comente ampliamente ¿Si la adenda del contrato de teletrabajo implicó un aumento en las funciones a realizar?.....</b>	<b>125</b>
<b>8.10. Categoría de Análisis 2. ¿Cuáles adaptaciones ha tenido que realizar para desarrollar las funciones del teletrabajo?.....</b>	<b>131</b>
<b>8.11. Categoría de Análisis 3. Considera ¿qué a partir de la firma de la adenda del teletrabajo, ha implicado problemas en la salud física y personal de las personas teletrabajadoras?.....</b>	<b>135</b>
<b>8.12. Categoría de Análisis 4. Comente ¿si considera que los administradores educativos, a partir de la adenda del teletrabajo le han ocasionado problemas como ansiedad, conciliación del sueño, aumento de la presión, estrés, diabetes, dolores musculares entre otras enfermedades?.....</b>	<b>139</b>
<b>8.13. Categoría de Análisis 5. Comente ¿cuáles estrategias han</b>	

<b>utilizado para hacer frente a los desajustes en las jornadas del teletrabajo, debido a los requerimientos que ha generado la Pandemia por el COVID-19?.....</b>	<b>143</b>
<b>8.14. Unidad de Análisis 3. Afectación en la salud ocupacional producto de la relación con el teletrabajo domiciliario.....</b>	<b>146</b>
<b>8.15. Categoría de Análisis 1. ¿Cuáles enfermedades padece usted en este momento?.....</b>	<b>147</b>
<b>8.16. Categoría de Análisis 2. ¿Considera que los síntomas de la enfermedad (s) han aumentado durante el desarrollo de la modalidad del teletrabajo?.....</b>	<b>150</b>
<b>8.17. Categoría de Análisis 3. ¿Considera usted, que el desarrollo de esta modalidad de trabajo domiciliario, incide en la salud emocional y física del funcionario?.....</b>	<b>152</b>
<b>8.18. Categoría de Análisis 4. Mencione algunas afectaciones en su salud ocupacional que ha presentado a raíz del teletrabajo domiciliario.....</b>	<b>157</b>
<b>8.19. Categoría de Análisis 5. Mencione algunos aspectos que considera que tienen relación entre la enfermedad y el teletrabajo.....</b>	<b>164</b>
<b>CAPÍTULO IX: CONCLUSIONES</b>	
<b>9.1. Unidad de Análisis 1. El cumplimiento de las jornadas laborales de las personas teletrabajadoras.....</b>	<b>170</b>
<b>9.2. Unidad de Análisis 2. Consecuencias de la adenda de teletrabajo en la persona en trabajo domiciliario.....</b>	<b>171</b>
<b>9.3. Unidad de Análisis 3. Afectación en la salud ocupacional producto de la relación con el teletrabajo domiciliario.....</b>	<b>173</b>
<b>CAPÍTULO X: RECOMENDACIONES</b>	
<b>10.1. Al Ministerio de Educación Pública.....</b>	<b>175</b>
<b>10.2. A la Junta Paritaria de Relaciones Laborales de la Convención Colectiva del Ministerio de la Educación Pública.....</b>	<b>176</b>
<b>10.3. A los trabajadores del Ministerio de Educación Pública.....</b>	<b>176</b>

<b>10.4. A la Asamblea Legislativa de Costa Rica.....</b>	<b>176</b>
<b>CAPÍTULO XI: BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>177</b>
<b>CAPITULO XII: ANEXOS.....</b>	<b>183</b>

## **Resumen**

El siguiente trabajo de investigación, tiene como propósito la indagación de los efectos de la ejecución de la modalidad de teletrabajo en los directores y directoras del Circuito 05 de la Dirección Regional de Educación San José Norte.

En el Capítulo I se expone el Planteamiento del Problema con sus Antecedentes, la Problematización y Justificación. Seguidamente la Formulación del Problema con sus Objetivos, tanto General como Específicos. Luego se termina con los Alcances y Limitaciones que se presentaron en la investigación.

Posteriormente, en el Capítulo II se aborda en el Marco Metodológico lo relacionado con el Tipo de Investigación aplicada, los Sujetos y Fuentes de la Información, así como el trabajo con respecto a la Muestra y los Instrumentos aplicados.

Seguidamente, en el Capítulo III, IV, V, VI y VII con relación al Marco de Referencia, se hace una exposición de los fundamentos de la teoría que sustentan el tema de la investigación.

En el Capítulo VIII va a ser lo concerniente al Análisis e Interpretación de los resultados del estudio. En este apartado se realiza lo concerniente a uno de los puntos muy importante de la tesis.

Posteriormente, en el Capítulo IX de Conclusiones y el X de Recomendaciones, se hace el desarrollo de la parte medular del estudio, misma a la que se llega después de hacer el respectivo análisis e interpretación de los resultados de las entrevistas. Las recomendaciones producto de las conclusiones, que son dirigidas a los sujetos o entes importantes en la toma de decisiones vinculantes.

## CÁPITULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1.- Planteamiento del Problema.

En la actualidad se han venido presentando grandes avances a nivel tecnológico, lo que conlleva la utilización de diversas herramientas en el ámbito tecnológico, que permiten realizar diversas tareas que antes eran desarrolladas por las personas y ahora son realizadas por una máquina, computadora, robot, entre otros.

Cabe destacar, que este avance ha permitido tener una cercanía con cualquier persona en cualquier parte del mundo en tiempo real, desarrollando el concepto que se conoce como la aldea global. Esta nueva dinámica, incide y lleva a visualizar una gran necesidad de regular nuevas formas de trabajo que se están realizando en la sociedad actual, esto permite entrar en la nueva forma de desarrollar el trabajo, conocido como “teletrabajo”, dando con ello una respuesta a la necesidad de brindar una solución a las nuevas exigencias del sector laboral, sea este local, nacional o mundial.

Así mismo, la Organización Mundial del Trabajo (OIT) en su Manual de las Buenas Prácticas del Teletrabajo, define el concepto como: “[...] la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador” (p.11).

Partiendo de lo anterior, se puede indicar que esta es una práctica que se utiliza de manera habitual en muchos países y por lo cual este país no escapa a esta realidad, que cada vez es más requerida por los patronos y los trabajadores.

Dentro de las ventajas que se visualizan en el teletrabajo, es que el trabajador no se desplaza hacia su centro de trabajo, incidiendo esto en ahorro de gastos económicos, mayor equilibrio entre la vida personal y laboral, aumento de la productividad, aumento en una fuerza laboral, menos congestionamientos urbanos, además se hace frente al problema del medioambiente (OIT, 2016).

Tomando en cuenta lo anterior, se podría indicar que este país en la actualidad procede a aprobar la Ley para Regular el Teletrabajo N° 9738, con el fin de regular una práctica que estaban realizando algunas empresas, pero que a raíz de una Emergencia Nacional como la del COVID-19, debía de regularse tanto para el sector público como para el sector privado.

Cabe destacar, que esta regulación es de reciente aplicación en este país, por lo que se desconoce cuáles son los efectos a nivel laboral que produce la entrada de esta legislación en el conocimiento y desempeño de los trabajadores del sector público.

Con relación a los efectos en la aplicación y realización del teletrabajo, y muy específicamente en puestos de jefaturas, como lo son los de directores y directoras de centros de educación pública con la dinámica que exigen esos puestos, donde se conforman una cantidad de subalternos en los que se deben de emitir directrices conceptualizadas a sus centros de trabajo;

por lo cual el presente estudio es una necesidad, ya que es un tema novedoso y que no se ha indagado en servidores públicos, específicamente, en los centros educativos públicos.

Por lo tanto, es importante conocer cuales funciones están realizando los directores y las directoras de centros educativos de educación pública y como se ejecutan bajo la modalidad de teletrabajo, como incide en su psiquis y la salud física.

¿Cuáles son los efectos a nivel de las funciones en la aplicación del teletrabajo en directores de centros educativos públicos del Circuito 05 de la Dirección Regional de Educación San José Norte, durante el II Cuatrimestre del 2021?

### **1.1.1.- Antecedentes del problema.**

Es importante indicar que dentro de este apartado encontraremos los conceptos teóricos y metodológicos de una investigación, los antecedentes presentan una base fundamental puesto que brindan un sustento y argumentación más general hasta la percepción de cómo debe ser estudiado el tema que se plantea en el presente estudio; por lo cual se iniciará con las investigaciones encontradas a nivel internacional y posteriormente aquellos estudios similares que se encuentran en las casas formadoras de nuestro país de la carrera de Derecho.

Sánchez, V (2019), tesis del Instituto Centroamericano de Administración Pública para optar por el grado de Doctorado en Gestión Pública y Ciencias Empresariales, con el tema: Ejes estratégicos para la implementación de una Política Pública de teletrabajo en Costa Rica. A partir

del análisis y la sistematización de experiencias institucionales, en el cual se plantearon como objetivo general: Determinar los ejes estratégicos para la implementación de una política pública de teletrabajo en Costa Rica a partir del análisis y sistematización de las experiencias institucionales. Y una de sus principales conclusiones indica: En un primer informe sobre teletrabajo en Costa Rica, fue bastante revelador, pero carente de lineamientos, estrategias o políticas para la promoción del teletrabajo. La encuesta que incluye, valida los datos obtenidos en las encuestas aplicadas en las instituciones supra mencionadas. Hacen falta mayor vinculación con la movilidad urbana, la calidad de vida laboral, los incentivos sociales y laborales para la implementación del teletrabajo y la sistematización de datos que permitan tomar decisiones institucionales de política pública. El informe es un excelente y valioso hallazgo, porque sistematiza la información teórica, referencial, datos de conectividad, resultados de las encuestas y participación interinstitucional.

Ardila (2015), tesis en la Universidad Militar Nueva Granada para el trabajo de grado para obtener el título de Maestro en Gestión de Organizaciones, con el tema: Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá, con el objetivo general: Determinar el impacto generado por la implantación del teletrabajo en los resultados de la gestión en el caso del PIC (Proceso Integral de Crédito) de una empresa del sector financiero en Bogotá en el año 2013, y el autor concluye que los avances tecnológicos y el apoyo de las TIC's, han favorecido el desarrollo del teletrabajo en Colombia, proyectando un crecimiento en todos los sectores. La implantación de este modelo laboral ha generado impactos positivos en la empresa, tales como disminución en costos de infraestructura, pues el tener teletrabajadores le permite a las empresas reutilizar sus puestos de trabajo o prescindir de ellos. En esta modalidad, el control administrativo se apoya en la

confianza para con sus colaboradores y en el seguimiento remoto a sus procesos, con lo cual se cambia de un modelo de jefe presencial a uno de autogestión por parte de los teletrabajadores. Las empresas que incluyen este modelo de teletrabajo transmiten una imagen de vanguardistas, modernas y visionarias al brindarles la oportunidad a sus colaboradores de trabajar desde su casa, rompiendo las barreras del trabajo tradicional, estrechando lazos de confianza y generando sentido de pertenencia hacia ella, con lo cual se mejora la productividad y la eficiencia en sus procesos.

Ortega, V (2017), tesis en la Universidad Santo Tomas, Facultad de Administración de Empresas, con el título: Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados. Su objetivo general: Analizar el teletrabajo como opción laboral en las organizaciones Colombianas, y una de sus principales conclusiones: El teletrabajo genera un cambio cultural favorable que de acuerdo a la voluntad de las partes al momento de su adopción, se deben comprometer y generar una nueva dinámica de interrelación, de comunicación ágil y efectiva. Adicionalmente, la organización por medio de capacitaciones, asesoramiento y acompañamiento a sus teletrabajadores le debe brindar las herramientas, conocimientos y habilidades necesarios sobre cómo deben realizar sus actividades fuera de las instalaciones, de esta manera podrá obtener beneficios económicos como reducción de costos y aumento de la productividad.

Una vez realizada una revisión a nivel internacional de los trabajos de graduación en la temática del teletrabajo, se procederá a mencionar los estudios encontrados en este país y son los siguientes:

Para Durante (2002), en su tesis para optar por la Maestría en Derecho Laboral de la UNED, titulada: El Teletrabajo, con el objetivo general: Analizar la naturaleza, características comunes y particulares del teletrabajo con respecto al tradicional contrato de trabajo, a fin de determinar su posible impacto en el ordenamiento jurídico costarricense; así como determinar si el teletrabajo es una modalidad de contrato que se adapta a la regulación actual en Costa Rica o bien si se requiere una nueva legislación. Al respecto y su principal conclusión es que el teletrabajo se caracteriza por el aumento de la flexibilidad, la productividad, la competencia del mercado de bienes y servicios, y puede prestarse como una actividad autónoma, o bien como una actividad dependiente, con la forzosa adecuación de éste en nuestro ordenamiento laboral.

Castro, M (2009), tesis para optar por un Postgrado en Administración y Dirección de Empresas en la UCR, titulada: Propuesta para un modelo de teletrabajo en la Universidad de Costa Rica”, por lo cual esta investigación pretende desarrollar un modelo para el teletrabajo en esta casa formadora y su principal conclusión es que no existe una normativa legal que regula el teletrabajo como modelo laboral flexible en Costa Rica, ni tampoco se cuenta con un reglamento universitario que permita establecer las condiciones legales y contractuales que regirían en caso de que se implemente el teletrabajo como alternativa laboral en la institución.

Murillo, V y Rojas, Z (2009), en su tesis para optar por el grado de Licenciatura en la UCR, titulada: Implementación del teletrabajo en la realidad del sector público”, en el objetivo general, se tiene el analizar las implicaciones del teletrabajo como práctica de flexibilización de la organización y gestión del trabajo, analizando sus orígenes, así como definir la factibilidad de la aplicación del teletrabajo en Costa Rica y su incorporación en nuestro Derecho, y con ello determinar si el teletrabajo es una modalidad de prestación de servicio que se adapta a la

regulación del empleo público actual en Costa Rica, o si estamos frente a una modificación de la relación estatutaria o relación de empleo en el sector público y una de sus principales conclusiones es que luego de haber investigado, analizado y estudiado a profundidad la aplicación del teletrabajo, por medio de una primera etapa de plan piloto dentro de algunas instituciones públicas, las cuales poseen diversas características y circunstancias, se considera que sí es viable la inserción del teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios, en las relaciones laborales dentro del régimen público nacional.

Rojas, S (2011), en su tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho de la UCR, titulada: El teletrabajo en el Poder Judicial: Una nueva Forma de Administrar Justicia y que plantean como objetivo general: Analizar la forma en que se va a implementar la modalidad del teletrabajo dentro de la estructura organizacional del Poder Judicial, tomando en cuenta los fines de servicio público de dicha institución, así como el Principio Constitucional de Justicia Prompta y Cumplida. Una de sus principales conclusiones es en lo referente a la implementación del teletrabajo en el Poder Judicial, en términos generales, existe un adecuado equilibrio entre derechos y deberes de las partes. No obstante, algunos temas del reglamento aprobado pueden traer consecuencias no deseadas: Se debería establecer una jornada diaria de trabajo para la persona teletrabajadora, manteniendo esta la flexibilidad horaria, con la previa coordinación del superior jerárquico. Por cuestiones de seguridad informática, debe la Institución costear las 377 actualizaciones del antivirus y no el teletrabajador, como está estipulado actualmente. Deberá instaurarse un procedimiento para la determinación de la responsabilidad en caso de fallas del equipo institucional.

Arias, A (2014), tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho de la UCR, titulada: El trabajador autónomo en Costa Rica: Análisis de las implicaciones del estado actual de su regulación y propuesta para una reforma y su principal objetivo general del estudio, consiste en: Determinar la existencia práctica del fenómeno conocido como trabajador autónomo y señala la posible afectación de los derechos fundamentales de estos individuos y una de sus principales conclusiones en efecto, los trabajadores independientes en el país carecen de una norma que recoja los principales derechos y obligaciones que posee. La falta de seguridad jurídica es uno de los aspectos más preocupantes en este sector del ordenamiento, pues ello podría ser la causa de la alta conflictividad en esta relación. Las demandas judiciales en las que una parte alega la naturaleza laboral de la relación y la otra la niega son muy sumamente comunes. Se concluye entonces, que una reforma legal ese sector del ordenamiento es necesario.

Con lo explorado, se evidencia la importancia de investigar el tema de efectos de teletrabajo en el sector educativo, ya que se demuestra una necesidad de indagar en un campo poco tradicional, el cómo se desarrolla este proceso en las jefaturas de los centros educativos públicos.

### **1.1.2.- Problematización.**

En Costa Rica, la Ley para regular el teletrabajo N° 9738 se encuentra en vigencia desde el año 2019 y en su artículo N°1 indica: “La presente ley tiene como objeto promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización

de las organizaciones públicas y privadas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación” (p.1)

Aunque existía una normativa jurídica en este país, el sector público ejerce las funciones con el apoyo de una herramienta virtual, sin la necesidad de presentarse en un centro de trabajo, específicamente, en el ámbito de la educación no se vislumbraba la posibilidad que esta modalidad se ajustara ó aplicara para las personas que laboran dentro del Ministerio de Educación y concretamente en centros educativos.

A raíz de la Emergencia Nacional por el COVID-19, se realiza un cambio y se da inicio con una metodología de trabajo a distancia, en la cual no se encontraba dentro de este ministerio con una normativa clara del funcionamiento de la misma; por lo cual, durante el transcurso del año 2020 se brindaron los lineamientos que especificaron cuales funcionarios podían realizar en modalidad de teletrabajo y cuales por la naturaleza de sus funciones no lo podían realizar y debían presentarse a su centro de trabajo, con la aplicación de todas las medidas sanitarias protocolarias.

Partiendo de lo anterior, el Ministerio de Educación Pública indica en la circular DM-001-01-2020 los lineamientos para la implementación del teletrabajo, por lo cual señalan las siguientes características:

- 1) Desempeñar funciones susceptibles de realizarse fuera del centro habitual de trabajo, según el criterio del superior inmediato.

2) La supervisión es indirecta y por resultados.

3) Tener destreza en el manejo de tecnologías de información y comunicación.

4) Capacidad demostrada para trabajar sin supervisión directa. Ser efectivo en el modelo de gestión orientado al cumplimiento de resultados. Está sujeto al cumplimiento de metas y objetivos.

5) La persona teletrabajadora debe estar disponible, en tiempo y desplazamiento, para asistir a su centro de trabajo cuando le sea solicitado, de conformidad con lo que se establece en esta Circular y en el Contrato Voluntario de Teletrabajo.

6) La incorporación a la modalidad del teletrabajo es voluntaria por parte del servidor o servidora. La institución tiene la potestad para otorgar y revocar la modalidad de teletrabajo, cuando así lo considere conveniente y con fundamento en los presentes lineamientos. La persona teletrabajadora, tiene el derecho para solicitar la restitución a su condición laboral habitual.

7) El Teletrabajo que se realice debe estar sustentado en un plan de trabajo.

8) La persona teletrabajadora debe haber demostrado calidad en los productos y servicios a su cargo.

9) La modalidad de teletrabajo no acarrea derechos adquiridos.

10) La persona teletrabajadora queda amparada por los mismos derechos y obligaciones que tienen todos los y las funcionarias del Ministerio de Educación Pública.

11) Cuando el empleador decida revocar la modalidad de teletrabajo otorgada a una persona trabajadora, ya habiendo iniciado la relación laboral, esta decisión debe ser razonada y

comunicada a la persona Teletrabajadora en el plazo de ley, por escrito y detallando los motivos razonables y proporcionales en los que se respalda esta decisión, en concordancia y con fundamento en las políticas y lineamientos que al efecto han sido emitidos. Esta decisión no debe implicar perjuicio o ruptura de la relación laboral, ni debe obedecer a prácticas discriminatorias o represalias. (p.3)

Cabe destacar, que los funcionarios del MEP que desean acogerse voluntariamente a un acuerdo de teletrabajo, deben de cumplir con las características antes mencionadas con el fin de que sus funciones pueden llevarse a cabo, sin que sufra la interrupción de los servicios que se ofrecen en los centros educativos.

Por lo tanto, podemos indicar que se inicia con esta circular una serie de directrices que comienzan a normar una necesidad latente, como es el brindar directrices que regulan las condiciones que debe tener un funcionario que desea realizar el teletrabajo y específicamente, los directores y las directoras de centros educativos.

### **1.1.3.- Justificación del Tema.**

Dentro lo que concierne a la vida en comunidad, el tema en cuestión es una actividad humana que es fundamental para la sociedad, como es el trabajo. No hay acción humana que lo

dignifique más que realizarlo en toda su plenitud. Ello lo hace crecer y desarrollarse como ser humano, junto con el aporte que hace a la sociedad y al Estado, creando riqueza y bienestar colectivo.

Para Virgilio Levaggi, OIT, el mismo es:

El Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

En la actualidad, la sociedad ha venido evolucionando con cambios tanto cualitativos y cuantitativos, que han producido un rompimiento en paradigmas tradicionales en la utilización de la tecnología; por lo cual este impacto tecnológico ha permitido el crecimiento, el desarrollo y la dinamización de la economía mundial.

Partiendo de lo anterior, Sánchez (2014, p.27) indica que:

La cuarta revolución tecnológica, o la revolución de la información, produjo una serie de transformaciones que impactaron tanto la sociedad como la organización del Estado. Lo anterior, aunado a los procesos generados a partir de la globalización, presionó la reestructuración del Estado hacia estructuras flexibles de administración.

Estos cambio se han trasladado a un sector de esta dinámica social que existe en la actualidad, como es el Derecho, mismas que han impactado en el Estado y su necesidad de

adaptabilidad de las nuevas exigencias, produciendo las transformaciones correspondientes como consecuencia de las presiones y necesidades sociales.

Hoy, el Derecho encuentra frente al reto de adaptar sus fundamentos y aspectos técnicos jurídicos y adecuarla a la influencia de los cambios tecnológicos. Un hecho particular de ese cambio y adaptabilidad del derecho está en lo relativo a la Derecho Laboral, específicamente en lo que concierne al teletrabajo y sus nuevos retos.

Partiendo de lo anterior, Costa Rica no se exime a esa exigencia a nivel mundial de adaptación y creación de legislación que contemple el teletrabajo; por lo cual la Pandemia por el COVID 19 ha venido a acrecentar una necesidad imperante de regular dicha modalidad de trabajo en nuestro país.

Cabe destacar, que producto de las actuales modificaciones en la relación laboral entre patronos y trabajadores, dando producto a la creación a la Ley para Regular el Teletrabajo, decreto Ejecutivo N° 9738, con esa ley vienen implícito nuevos conceptos dentro del ambiente laboral como son: teletrabajadores, telecentro, teletrabajo domiciliario y teletrabajo móvil. Aunado a ellos, se presentan para la persona teletrabajadora nuevas disposiciones y cambios en el ambiente del trabajador que pueden influir en su desempeño. Además de los nuevos retos que significa el desempeño de esas labores.

Otra de las consecuencias que son producto de estas nuevas tendencias, son las consideraciones ambientales del trabajo realizado por medio de la modalidad de teletrabajo, en lo relativo al desprendimiento por la falta de contacto con su contexto laboral cotidiano, con la

institución, con los compañeros y lo que ello puede significar en la percepción del director y directora en modalidad de teletrabajo.

En el contexto de la Emergencia Nacional de Salud por la COVID-19, en el Ministerio de Educación Pública (MEP) se fue dando una serie de situaciones y decisiones administrativas que fueron el producto de lo abrupto del suceso de salud. Siendo el MEP uno de los ministerios más grandes y complicados en su estructura burocrática dentro de la administración pública, algunas de esas disposiciones administrativas fueron el producto de decisiones que ameritaban la toma de acciones administrativas para las cuales el aparato burocrático no estaba preparado y muchos menos fundamentados.

En lo que respecta a las oficinas centrales de este ministerio, se podría considerar que la implementación del teletrabajo es sustancialmente más práctica, debido a que los diferentes departamentos se basan en labores burocráticas de oficina y una parte en atención al público, que fueron haciendo la organización de sus funciones según las necesidades, Circular DVM-AC-002-03-2020, del 10 de marzo de 2020, Oficio DM-333-03-2020 del 18 de marzo de 2020. Lo mismo sucede en las direcciones regionales de educación que por su estructura, más que todo de servicio de labores de oficina y atención al público, hicieron su distribución y organización según las necesidades por medio del Oficio DM-333-03-2020 del 18 de marzo de 2020.

En cuanto a los centros educativos públicos, no se puede decir lo mismo pues, por su particular dinámica organizativa, administrativa y de servicio que incluye áreas como: Dirección, subdirección, asistentes, secretarías, coordinadores académicos, ingenieros de sistemas, bibliotecarios, profesores de materias básicas, profesores de materias complementarias,

profesores de materias tecnológicas, estudiantes, conserjes, cocineras, auxiliares de seguridad y la atención al público. Todo este sistema de organización y de servicio público, no resulta fácil de coordinar y de establecer procedimientos de atender a distancia por medio de teletrabajo. En cuanto a este sector del sistema educativo, se entra a regular y autorizar el servicio por medio del teletrabajo por medio de los documentos: Circular DM-AC-0016-03-2020, del 13 de marzo de 2020; RESOLUCIÓN N° MEP-0530-2020 del 14 de marzo de 2020; RESOLUCIÓN N°MS-DM2382-2020 / MEP-0537-2020; RESOLUCIÓN N° MEP-0556-30-2020 del 18 de marzo de 2020; DIRECTRIZ NÚMERO 077-MTSS-MIDEPLAN; RESOLUCIÓN N° MS-DM-2592-2020 / MEP-00713-2020 y DIRECTRIZ NÚMERO 098-S-MTSS-MIDEPLAN.

En otro de orden de cosas y siempre en el ámbito de un centro educativo, hay un sector de trabajadores, que por ciertas condiciones de salud manifestadas y certificadas, se han acogido a la excepción que el Ministerio de Educación Pública, que por medio del Departamento de Recursos Humanos ha implementado y que son los denominados: Reubicados y Reade cuados en sus funciones. Estos trabajadores han venido a ser uno de los estratos de Ministerio de Educación Pública que han presentado dificultad para asignarles funciones en forma presencial y por ende a distancia, o en la modalidad de teletrabajo. Así queda de manifiesto en la Circular VM-A-DRH-003-018-2020 del 20 de marzo de 2020, la cual no es muy clara o específica en su contenido.

Podemos mencionar, que el teletrabajo que realizan los directores y directoras del Circuito 05 de la Dirección Regional de Educación San José Norte, como consecuencia de la Emergencia Nacional por la COVID-19, ha traído una serie de modificaciones en las condiciones de trabajo del funcionario; lo que ha influido en su desempeño laboral, las condiciones de trabajo, en la salud mental y ocupacional de las personas directoras.

#### **1.1.4.- Objetivo General**

Indagar los efectos a nivel laboral de la aplicación del teletrabajo en directores y directoras de centros educativos públicos del Circuito 05 de la Dirección Regional de Educación de San José Norte, durante el II Cuatrimestre del 2021.

#### **1.1.5.- Objetivos Específicos:**

- 1- Identificar el cumplimiento de las jornadas laborales de las personas teletrabajadoras.
- 2- Determinar algunas consecuencias de la adenda de funciones en las persona teletrabajadoras.
- 3- Distinguir algunas afectaciones en la salud ocupacional producto de la relación del teletrabajo domiciliario.

#### **1.1.6.- Alcances**

Se pretende determinar como la modalidad laboral de teletrabajo influye en los directores y directoras del Circuito 05 de la Dirección Regional de Educación San José Norte, como las modificaciones y los roles en las funciones, junto con las situaciones ambientales influyen en la persona teletrabajadora.

Además, se pretende conocer el cumplimiento de las jornadas labores de las personas que están en teletrabajo y los requerimientos de funciones, tomando en cuenta que son funcionarios que lideran instituciones educativas.

Así mismo, se pretende identificar si estos funcionarios han sufrido alguna afectación en la salud, producto de la relación de teletrabajo domiciliario. Estas afectaciones en la parte física y en la psiquis de las personas directoras.

### **1.1.7.- Limitaciones.**

Una de las limitaciones que se pueden encontrar en el desarrollo de esta investigación, se podría deber a la circunstancia de la Pandemia por el COVID-19 y los obstáculos en la entrevista con los sujetos que servirán de muestra en el proceso de la misma. Aunado a esto, está la limitación de acceder a la bibliografía de textos físicos por estar cerrada o limitadas las bibliotecas universitarias.

Dentro de este orden cosas, es importante resaltar que por lo imprevisto y violencia, en cierto sentido, de la Emergencia Nacional por la Pandemia, el Ministerio de Educación Pública (MEP) ha resentido o mantiene falta de claridad en lo referente a la regulación y directrices en lo que concierne a las personas directoras con factores de riesgo, como lo son: la hipertensión arterial, la diabetes, el asma, la obesidad y como otras relaciones con insuficiencias cardíacas. En lo relacionado con estos factores, las autoridades de Recurso Humanos del MEP, no han establecido las reglas claras con referencia a su presencialidad en los lugares de trabajo presencial y el trabajo a distancia o teletrabajo.

Otro elemento a tener en consideración, como limitaciones a presentarse en el desarrollo de este trabajo, es lo relacionado con las personas que se encuentran en la condición en dos

categorías implementadas por el MEP, como lo son las personas reubicadas y readecuadas, que por condiciones de salud especiales, sean estas condiciones físicas, psicológicas o psiquiátricas, mantienen una condición especial en sus contratos de trabajo. Aquí también, el MEP no ha sido claro en cuanto a sus políticas con referencia a su condición respecto a su condición laboral, en lo que se refiere a su trabajo a distancia (teletrabajo) permanente o lo ocasional de su trabajo en su lugar de trabajo.

### **1.1.8.- Marco Metodológico**

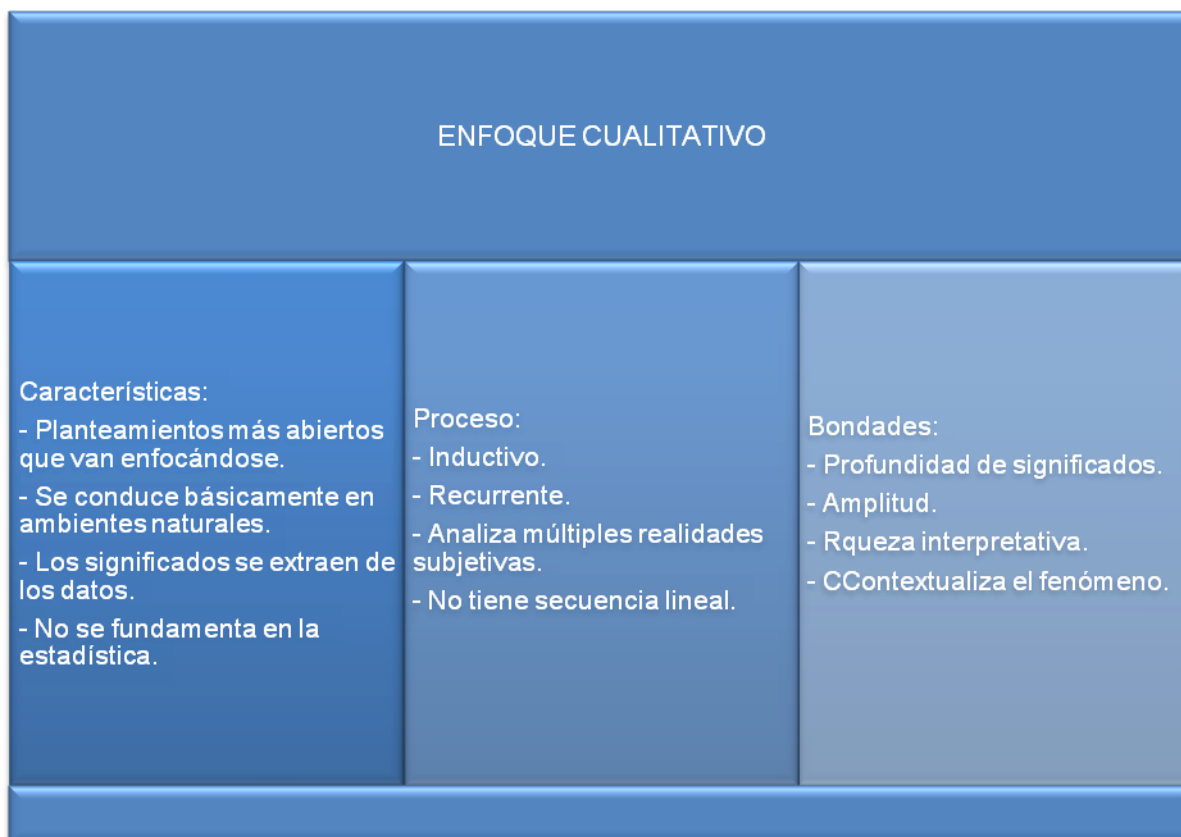
La presente investigación se desarrolla mediante el enfoque cualitativo, que según lo exponen Hernández, Fernández y Baptista (2014), “[...] en lugar de iniciar con una teoría y luego ‘voltear’ al mundo empírico para confirmar si ésta [sic] es apoyada por los datos y resultados [...] se basa más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas)” (p. 9).

Partiendo de lo anterior, podemos indicar que este es un proceso ordenado en la búsqueda de dar una respuesta a la pregunta de investigación, puesto que se confronta la teoría, la legislación y la jurisprudencia, como el análisis de datos proporcionados por los participantes, la cual no tiene un orden cronológico de acuerdo con lo establecido en la metodología investigativa.

A su vez, podemos indicar que este enfoque se utiliza frecuentemente en investigaciones poco estudiado, como lo es el tema de los efectos del teletrabajo en el sector educativo, por lo que

es importante señalar que por las características de este enfoque nos permite la aproximación a una realidad poco estudiada.

**Figura N°2. Caracterización del enfoque cualitativo de investigación.**



Nota: Tomado de Hernández et al. (2014).

Cabe señalar, que este enfoque cualitativo es principalmente interpretativo, a través del cual se observa o estudian diversos fenómenos, al utilizar para tal finalidad la descripción detallada de situaciones, eventos y comportamientos; tales características, no se realiza recolección de datos o información mediante métodos estandarizados, como tampoco se efectúan tabulaciones o análisis estadísticos.

Así mismo, Hernández, et al. (2014), señalan que “la investigación cualitativa da profundidad a los datos, la dispersión, la riqueza interpretativa, la contextualización del ambiente o entorno, los detalles y las experiencias únicas” (p. 18); por lo cual para efectos del presente estudio, este tipo de investigación nos aproximara a conocer las vivencias de los participantes e interpretar un fenómeno social, en el cual nos permitirá entender las situaciones y eventos de una manera única de cada uno de los participantes del estudio.

### **1.1.9. Tipo de Investigación.**

Una vez elegido el enfoque de investigación, se procede a elegir un diseño o método que responda a las necesidades que se tienen en la investigación, y para iniciar definiendo la función o importancia del mismo, se puede exponer de acuerdo con Guardián (2007),

El método es una especie de brújula que evita que nos perdamos en el caos aparente de los fenómenos o las situaciones que investigamos. No sólo nos ayuda a no desviarnos del camino a seguir, sino que también nos indica cómo plantear las preguntas de investigación o problemas y cómo no sucumbir al embrujo de las técnicas y los datos. [...]

Por método, tradicionalmente hemos entendido que es el conjunto ordenado de acciones que se realizan de acuerdo con ciertas reglas o normas. De tal manera que, el método es un procedimiento adecuado para alcanzar determinado tipo de conocimiento. (p.137)

Partiendo de lo anterior, en el presente trabajo de investigación se utilizará el diseño fenomenológico, por lo cual Hernández et al. (2014) indican que “(...) se basa en preguntas sobre la esencia de las experiencias, lo que varias personas experimentan en común respecto a un

fenómeno o proceso, y proporcionan experiencias comunes y distintas, con categorías que se presentan frecuentemente en las experiencias” (p. 471).

Partiendo de lo anterior, podemos indicar que en el presente tema busca aproximarse a explorar los fenómenos sociales y laborales que están viviendo los sujetos de estudio en la temática del teletrabajo.

#### **1.1.10.- Sujetos y Fuentes de Información.**

La presente investigación se realizará en la Dirección Regional de Educación San José Norte, específicamente en el Circuito O5, por lo cual la población objeto de estudio son los directores y directoras de los centros educativos públicos de esta jurisdicción escolar.

#### **1.1.11.- Sujetos.**

Para efectos de la presente investigación, la población seleccionada es de ocho administradores de centros educativos públicos, por lo cual esta se compone de 4 mujeres y 4 hombres, en un rango de edad: 48 – 56 años, con grados académicos de licenciatura, maestría y doctorado, y pertenecen a instituciones de Preescolar, Primaria y Secundaria.

Al mismo tiempo, esta conformación cuenta con 4 hombres en un rango de edad: 48 – 56 años y uno con un grado de Licenciatura, dos de ellos cuentan con un grado académico de Maestría, uno con Doctorado y pertenecen a instituciones de Preescolar, Primaria y Secundaria.

Así mismo, se utilizarán otras fuentes de información de segunda mano como lo son las consultas bibliográficas, tesis, libros, códigos, jurisprudencia y resoluciones, entre otros.

### **1.1.12.- Trabajo con Muestra.**

#### **1.1.12.1.- Muestra Probabilística o no Probabilística.**

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, con un diseño fenomenológico, por lo cual se seleccionó la muestra no probalísticas, por lo que Barrantes (2016) señala “...hay dos formas de seleccionar una muestra: la probalísticas, típica del enfoque cuantitativo; y la no probalísticas, típica del enfoque cualitativo” (p.248).

Partiendo de lo anterior, seleccionaron los participantes con algunos criterios como los siguientes:

1. Directores o Directoras.
2. Rango de Edad 48 – 56 años.
3. Tener un grado académico mínimo de Licenciatura.
4. Pertenecer a Centros Educativos Públicos.
5. Se incluyeron centros de Preescolar, Primaria y Secundaria.
6. Cuenten con la modalidad de teletrabajo domiciliar.
7. Experiencia Laboral mínima de 15 años de experiencia.
8. Firmará Adenda de Teletrabajo.

### **1.1.13.- Instrumentos.**

Para llevar a cabo la recolección de los datos necesarios para la realización exitosa de la presente investigación, se recurre a crear instrumentos, en este apartado se especificarán datos importantes acerca de cada instrumento a utilizar. La técnica a utilizar para recopilar información de los participantes considerados es la entrevista, que según Guardián (2007), “[...] se destaca por ser un instrumento de recopilación de datos que se da en una relación entre sujeto-sujeto. Esto facilita la conversación y obtener los datos necesarios para la investigación” (p.198)

Se considera como una técnica donde es importante que se tenga la confianza de contestar con sinceridad, ya que lo que se converse tiene una gran relevancia para la investigación, según Janesick (1998) citado por Hernández et al. (2010 p.418) “en la entrevista, a través de las preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema”.

Asimismo, se puede ampliar definiendo los tipos de entrevistas cualitativas, de acuerdo con Grinnell y Unrau (2007) citados por Hernández et al. (2010) se menciona que,

Las entrevistas se dividen en estructuradas, semiestructuradas o no estructuradas, o abiertas. En las primeras o entrevistas estructuradas, el entrevistador realiza su labor con base en una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a ésta (el instrumento prescribe qué cuestiones se preguntarán y en qué orden). Las entrevistas semiestructuradas, por su parte, se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados (es decir, no todas las preguntas están predeterminadas). Las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla (él o ella es quien maneja el ritmo, la estructura y el contenido) (p.418).

Para efectos de la presente investigación y realizar la recopilación de la información, se utilizará las técnicas de entrevista semi-estructurada y el grupo focal.

Partiendo de lo anterior, Hernández et al. (2014), afirma que las entrevistas semi-estructuradas “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información” (p.403); por lo cual este tipo de entrevista facilitara la adquisición de información de una manera ordenada y estructurada pero a la vez con la flexibilidad para lograr que los directores y directoras puedan brindar sus experiencias y vivencias. Es importante indicar que esta entrevista semiestructurada se aplicara de manera individual a cada uno de los participantes y consta de 12 preguntas abiertas, de manera que los mismos puedan manifestar sus vivencias.

Otro de los instrumentos es el grupo focal, Hernández et al. (2014), tiene como “interés por parte del investigador de cómo los individuos forman un esquema o perspectivas de un problema a través de la interacción” (p.408); por lo cual, esta técnica de investigación favorece la recopilación de distintos puntos de vista, ya que este espacio brinda la oportunidad a los participantes de expresar sus opiniones o sentimientos de la temática investigada. Así mismo, la misma consta de cuatro grandes temas y los diez participantes, contarán con el espacio y la interacción para manifestar sus vivencias del tema y de su propia realidad.

#### **1.1.14.- Explicación por Capítulos del Contenido de la Tesis:**

En el Capítulo I, en la Introducción, se expone: el Planteamiento del Problema, la Problematización, la Justificación del Tema. Seguido de Objetivo General; Objetivos Específicos; los Alcances; las Limitaciones. Luego el Marco Metodológico; Sujetos y Fuentes de Información y por lo cual es la parte introductora del trabajo de investigación.

Seguidamente, en el Capítulo II se refiere al Desarrollo de la Tesis, consistente en la conformación de Marco de Referencia, que es la estructura que le va a dar al trabajo de investigación un sustento teórico. Posteriormente, en el Capítulo VIII se van a triangular los resultados que se encuentran o arrojan la recolección de datos, por lo cual se descodifica y codifica los resultados con el fin de realizar la interpretación de resultados de la información obtenida.

Por último, encontramos el Capítulo IX donde se va a encontrar el apartado de Conclusiones, en el que se dirá lo más relevante que se extrajo del cumplimiento de los objetivos y la categoría de análisis que se plantearon. Seguidamente, en el Capítulo X, denominado Recomendaciones, se planteará la mejora de una o unas situaciones que se extrajeron y a quien van dirigidas.

## CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA

En el presente capítulo se despliegan los ejes temáticos que brindan soporte a este estudio, a partir de los que se clarifican elementos teóricos de vital relevancia al formar parte de la estructura de la investigación.

### 2.1.- Definición de Trabajo

Según la Real Academia (2014), hace la definición etimológica de la palabra trabajo que señala como 'torturar', proviene del latín *tripalium* 'instrumento de tortura compuesto de tres maderos', por lo cual se puede indicar que desde tiempos antiguos se visualiza el trabajo como una tortura que se realizaba en los tiempos antiguos. Así mismo, este diccionario define que trabajo es “ocuparse en cualquier actividad física o intelectual”, así como “tener una ocupación remunerada en una empresa, una institución”. (párrafo 1)

Partiendo de lo anterior, es de gran importancia conocer algunas definiciones sobre lo que plantean diferentes autores del concepto trabajo, en el cual es de gran importancia conocer las siguientes aportaciones teóricas:

**Tabla N. 1 Conceptos de Trabajo**

Autor	Definición
Real	Ocuparse en cualquier actividad física o intelectual. (párrafo 1)

<b>Academia (2014)</b>	
<b>Real</b>	Tener una ocupación remunerada en una empresa, una institución.
<b>Academia (2014)</b>	(párrafo 1)
<b>Borrajo (2014) citado por Maroto (2019)</b>	<p>La palabra trabajo se utiliza con distintos sentidos tanto en el lenguaje ordinario como en el plano científico; dentro de este cambia de contenido según las disciplinas que se ocupan de ella. (Filosofía, Economía, Derecho, Historia etc.) de estas disciplinas conviene, acaso, retener las siguientes: Trabajo como obra o producto, con lo que se refiere a la cosa elaborada, a un resultado concreto. Trabajo como actividad, con lo que se refiere a la simple prestación de servicios considerada en sí misma y no en su resultado materializado o final, acepción especialmente importante en la figura jurídica central del Derecho del trabajo. Trabajo como empleo, con lo que se hace menciona la colocación del trabajador y de ahí que al empresario que contrata los servicios del personal se le llame dador de trabajo con más precisión dador de empleo. Trabajo en fin como agrupación de trabajadores o mejor como la clase social de los trabajadores, al referirse a las relaciones entre el capital y el trabajo y a sus problemas y soluciones (sentido especialmente importante en la historia y en la Política Social). ( p.47).</p>
<b>Grisolía (2008) citado por Arias (2014)</b>	Toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produzca bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad. (p.8)

<p><b>Somavía</b> <b>(1999) citado por</b> <b>Cruz, Fallas (2010)</b></p>	<p>Trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social (p.16).</p>
<p><b>Organización</b> <b>Internacional del</b> <b>Trabajo(2004)</b></p>	<p>El conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. (párrafo. 1)</p>
<p><b>Cabanellas</b> <b>(1979)</b></p>	<p>El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual dentro de la licitud. Obra, labor, tarea, faena, empleo, puesto, destino, cargo oficio, profesión, solicitud, intento, propósito, desvelo, cuidado, dificultad, inconvenientes, obstáculos, perjuicio, molestia, penalidad, hecho desfavorable o desgraciado, operación de máquina, aparato, utensilio, o herramienta a placada a un fin. Resultado contrario a su eficacia o solidez proveniente del esfuerzo o de la acción de un vehículo mecanismo u otro cuerpo sujeto a iguales efectos físicos. A DESTAJO. Aquel que en la remuneración del trabajo depende de la producción por pagársele de conformidad con la tarea realizada o con los objetos elaborados. El empresario se asegura de esta forma que el trabajador no abuse, mediante lentitud en las labores, del horario establecido y el operario encuentra el aliciente de mejorar su retribución intensificando su</p>

actividad. A DOMICILIO. El desempeñado por el trabajador allí mismo donde habita o en local de algún cercano pariente o amigo, pero que en todo caso no es el destinado por el patrono a realizar la tarea. ILICITO. El que por razones de orden público o de moral se encuentra prohibido. INTELECTUAL. El que requiere un esfuerzo o aplicación de la mente los de dirección inspección, o tan solo responsabilidad en una empresa. Con extensión excesiva, todo el desempeño por un empleado. (p. 314).

Elaboración propia.

Partiendo de las definiciones de los autores, se puede indicar que el trabajo conlleva un gran esfuerzo mental, físico y emocional, que permite la producción tomando en cuenta las capacidades de las personas y por lo cual este esfuerzo tiene una remuneración económica que percibe la persona trabajadora.

Por lo tanto, se puede indicar que en toda relación de trabajo encontramos una relación jurídica con derechos y obligaciones que se establece entre el patrono y el trabajador para la prestación de un servicio, por medio de un contrato y recibe una remuneración económica. La existencia de la relación laboral permite tanto al patrono como al trabajador, ajustar sus actuaciones a las normas laborales establecidas a nivel internacional como nacional, para resguardar los derechos y beneficios de las personas trabajadoras con referencia a los patronos.

## **2.2.- Evolución del trabajo.**

A nivel mundial, la revolución industrial fue uno de los grandes movimientos sociales obreros que dio un impulso a la explotación de los trabajadores y de la falta de regulación, desencadenando grandes conflictos que afectan los derechos de los trabajadores y la explotación de sus condiciones de trabajo que iban en detrimento de las personas trabajadoras.

Para De la Cueva (1986) citando a Ospina (2011), indica que el primer gran laboratorio de este proceso:

Fue Inglaterra con la revolución industrial en 1760, y la formación de la primera y más numerosa clase obrera. La revolución industrial sustituyó de manera definitiva los talleres artesanales y el trabajo a domicilio por las manufacturas y luego por las grandes fábricas. Se generalizó el sistema de la compraventa de la fuerza del trabajo y de la contratación asalariada. De este proceso surgieron los dos sujetos básicos y centrales de todo el derecho laboral: el capital y el trabajo, el empleador y el trabajador, la empresa y el sindicato. En los inicios del capitalismo lo que primaba era el dejar hacer, dejar pasar, el liberalismo clásico que pregonaba que el Estado y los gobiernos no debían intervenir en el libre juego de la oferta y la demanda de mercado. En este contexto se generaron procesos profundos de explotación de la mano de obra, fuente a su vez de agudos conflictos. No existía jornada mínima legal, las prestaciones sociales no se conocían, la seguridad social no existía y el trabajo de los niños y de las mujeres eran mucho más

discriminado y mal pago que ahora, los derechos de asociación, negociación y huelgas eran prohibidos y su ejercicio castigado con penas de cárcel y hasta la muerte (párrafo. 4).

Se logra señalar que esta situación denota una gran discriminación y violación a derechos fundamentales de la clase obrera y una gran división de clases y que las personas trabajadoras sufren de una gran afectación, ya que son sustituidos por máquinas, conllevando a una gran explotación al haber un cambio de paradigma en el sector económico de ese momento.

De los anterior, se desprende que la máquina suplanta al trabajador, lo que genera que una producción local o artesanal, se convierta en una producción global y mundial, ello conlleva a la sobre explotación del trabajador, trabajo excesivo, poca o pésima alimentación y falta de higiene, así como el trato desigual de mujeres y niños, que fue el germen de la revolución industrial.

Así mismo señala Ospina (2011) lo siguiente:

Entre 1825 y 1834 aparecen las primeras organizaciones locales y trade unions conocidos como (sindicatos). En 1834 se organiza la Gran Confederación de Trabajadores Ingleses y se convoca la huelga general para el primero de marzo del mismo año, pero este movimiento fracasa y el precio que se paga en la disolución del movimiento sindical en el año de 1835. Derrotados, los trabajadores adoptan una política más realista y se organiza la asociación de Mecánicos Constructores que lucha por la aplicación de la cláusula de exclusión, ósea que para poder ingresar a trabajar era necesario sindicalizarse y aquel trabajador que se retiraba del sindicato debía ser despedido por el empleador (párrafo. 5).

Cabe destacar, que la cláusula de exclusión era un mecanismo de opresión para los trabajadores en ese momento, ya que se les obligaba a formar parte del sindicato para ser contratados y su renuncia permitía al empleador el despedir al trabajador sin derecho alguno, esta situación se podría considerar como una especie de amenaza por parte de los sindicatos para retener a los trabajadores.

Así mismo, desde ese momento se ha evidenciado una serie atropellos a los derechos de los trabajadores por lo que se consagran el derecho a sindicalizarse, dándose grandes luchas por defender los derechos de los trabajadores frente a patronos, que explotaban a las personas. De estas luchas se han unido varios sindicatos para conformar las confederaciones de trabajadores internacionales.

Cada una de estas luchas han dado paso a que se sienten las bases de los derechos sindicales reconocidos tanto nacional como internacionalmente, tratos desiguales, obreros en condiciones completamente crueles o inhumanos, amenazados contantemente por un grupo aferrado a sus privilegios, hicieron resurgir cada uno de los logros que como ciudadanos desde hace décadas se ha gozado.

De ahí que es importante no solo señalar el logro a nivel internacional de la lucha por los derechos obreros, sino desde un plano nacional, conocer el esfuerzo por lograr los derechos que tiene la clase más desfavorecida, como lo son los trabajadores.

Partiendo de lo anterior, este país no se exime de esa violación a derechos de las personas trabajadoras, por lo que Barboza y Salazar (2015) citado por Maroto (2019) menciona “que en Costa Rica los conflictos de trabajo se empiezan a evidenciar aproximadamente desde el siglo

XIX, a partir del cultivo de café. En este periodo se forjan relaciones obrero-patronales, que antes no eran comunes, y ello da pie a que existan contrariedades entre ambas partes, originándose de esta forma diferentes conflictos de trabajo” (p. 8).

A raíz de lo anterior, se puede señalar que estos conflictos también se evidencian en otros sectores y que nacen las primeras organizaciones como lo indica el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2018) donde menciona “el 13 de mayo de 1874 es la fecha en que se conoce el surgimiento de la primera organización de trabajadores: la Sociedad de Artesanos, inscrita por el sacerdote Francisco Calvo. A esta organización le siguen la Federación de Artesanos Nacionales y el Club de Obreros” (párrafo 2).

Cabe destacar, que todos estos movimientos obreros en este país surgen como defensa de los derechos de los trabajadores de nuestro país, ya que un grupo de la oligarquía deseaba el poder y tener el monopolio, sin importar la clase trabajadora.

Tomando en cuenta lo anterior, podemos mencionar que en nuestro país requería una legislación que lo regulara, por lo cual:

[...] en 1920 en Costa Rica, los trabajadores, los intelectuales y algunos políticos, especialmente los graduados en Europa en la Universidad de Lovaina, tenían inquietudes en cuanto a dar apoyo legal a la prestación de los servicios y, en el plano internacional, se contaba con la legislación apropiada para elaborar en el país, leyes acordes con los lineamientos de la justicia social. (párraf. 11, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2018).

No obstante, podemos mencionar que desde los años 1920 empezamos en nuestro país con la necesidad de regular esas relaciones obrero y patrono, con el fin de proteger las garantías y derechos de las personas trabajadoras, ya que es una de las principales necesidades en un contexto particular que existía y se crea el Código de Trabajo. De esta manera, ha evolucionado el surgimiento del derecho laboral y la creación de legislación que esté acorde a las necesidades de la época y que la misma este pro de proteger a las personas más vulnerables como es en este caso las personas trabajadoras.

En el año 1973, el científico Jack Nilles de la NASA, a raíz de una crisis petrolera que vivía los Estados Unidos y se iniciaron con la búsqueda de opciones lograr reducir que los trabajadores se trasladaran a las oficinas y evitar la contaminación y los traslados innecesarios. (Universidad Estatal a Distancia, 2019).

Partiendo de lo anterior, se puede señalar que esta crisis provoco en otros países como Uruguay, España, Colombia, entre otros, plasmando la necesidad de incursionar en otros mercados, por lo cual debían competir por medio del comercio electrónico y que los empleados pueden a trabajar desde cualquier lugar, sin necesidad de tener que desplazarse a un centro de trabajo con solo utilizar los servicios de internet.

De esta realidad no escapa Costa Rica, ya que el mundo globalizado se encuentra acelerado por una nueva era tecnológica, en la cual implica el alfabetizarse tecnológicamente para poder competir ante los nuevos retos que implica el mundo, por lo cual para el Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo (s,f) indica que:

A partir del 2006, Costa Rica inicia con la implementación de teletrabajo en el sector público, siendo el ICE la institución pionera en su aplicación, para el año 2008 se publica el primer decreto de teletrabajo que promueve esta práctica laboral en las instituciones públicas. Actualmente el teletrabajo en el sector público se rige por el Decreto No. 39.225 publicado en el 2015. En relación a las empresas privadas, actualmente se implementa el teletrabajo en su mayoría en las transnacionales en empresas de tecnología, call center, etc.” ( p.1).

Así mismo, esta realidad que no escapa a este país y la cual se inicia en el sector público con un decreto, se logra visualizar los grande retos y desafíos que enfrentan las personas trabajadoras tanto del sector público como privado; esto conlleva un gran desafío para nuestra legislación costarricenses.

### **CAPÍTULO III: Concepto de Teletrabajo.**

#### **3.1.- Concepto de Teletrabajo.**

En Costa Rica se ha presentado una evolución de las formas de trabajo ya que esta sociedad globalizada ha venido requiriendo un rompimiento de paradigmas tradicionales, por uno nuevo en el que se ejecute nuevas formas de trabajo con la utilización de herramientas tecnológicas y este cambio viene a verse reflejado en una gran necesidad de la sociedad y la economía, como lo es el Teletrabajo, por lo cual diferentes autores lo definen, como se verá en la Tabla N° 2.

**Tabla N°2 Definiciones de Teletrabajo**

Autor	Definición
<p>Organización Internacional de Trabajo (2011)</p>	<p>El teletrabajo es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador. (Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral, firmada en Buenos Aires en 2010.)</p>
	<p>“El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”. (Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, Bruselas, 16 de julio de 2002.)</p>
	<p>El teletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora.(p.12)</p>
<p>Decreto 39225-MP-MTSS-MICITT denominado “Aplicación del teletrabajo en las instituciones públicas” y</p>	<p>La prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones del patrono, en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral desde su propio domicilio, centro que se destine para tal fin, o en trabajos de campo, mediante el uso de medios telemáticos.</p>

<p>publicado en La Gaceta 204 del 21 de octubre del 2015.</p>	
<p>Suñé (s.f)</p>	<p>"El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y debe realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa". (p.586)</p>
<p>GRAY, HODSON y GORDON(s.f) citado por Duran (2002)</p>	<p>Una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante parte importante del horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa.(p.18)</p>
<p>Ley 9738 específicamente el artículo</p>	<p>Modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las</p>

3. 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.(p.2)

Fuente: Elaboración propia (2020)

Luego de haber realizado una revisión teórica del planteamiento de diferentes autores sobre el concepto de teletrabajo, podemos indicar que es una forma de organización con el uso de herramientas tecnológicas, en la cual las personas trabajadoras pueden desempeñar sus funciones total o parcialmente sin necesidad de hacerse presente a su centro de trabajo, de manera flexible y cumpliendo con las funciones para las cuales fueron contratados.

Podemos indicar que esta modalidad de trabajo, la persona teletrabajadora, tanto del sector público como privado, puede acogerse de forma voluntaria y se registrarán bajo el Código de Trabajo, la ley 9738, los reglamentos y las disposiciones internacionales ratificadas por el ordenamiento jurídico con el fin de cumplir todos los instrumentos jurídicos derechos humanos y laborales.

Partiendo de lo anterior, es importante retomar algunos conceptos importantes para el presente trabajo de investigación que establece la Ley 9738, específicamente los siguientes incisos:

b) Persona teletrabajadora: persona protegida por esta regulación, que teletrabaja en relación de dependencia o subordinación.

c) Telecentro: espacio físico acondicionado con las tecnologías digitales e infraestructura, que le permite a los teletrabajadores realizar sus actividades y facilita el desarrollo de ambientes colaborativos que promueven el conocimiento para innovar esquemas laborales de alto desempeño.

d) Teletrabajo domiciliario: se da cuando las personas trabajadoras ejecutan sus actividades laborales desde su domicilio.

e) Teletrabajo móvil: se da cuando las personas trabajadoras realizan sus funciones de manera itinerante, ya sea en el campo o con traslados constantes, con ayuda del uso de equipos móviles que sean fácilmente utilizables y transportables. (p.3)

A raíz de lo anterior, se puede indicar que la ley define que se puede considerar como persona teletrabajadora, telecentro y el teletrabajo móvil, ya que los mismos son parte fundamental y específica a la hora de hacer la diferencia con el concepto de teletrabajo y que cada uno de los mismos tienen sus propias especificaciones que deben de ser contemplados, tanto en la ley como en los contratos que se realizan con las personas trabajadoras.

#### **CAPÍTULO IV: Riesgo de trabajo:**

En este apartado es importante iniciar retomando los conceptos de Riesgo de Trabajo, que los define de la siguiente manera:

Autor	Definición
Cabanellas (2008)	Daños eventuales anejos al desempeño de una actividad propia de una profesión y oficio, dentro de las características habituales del individuo y de aquélla. (p.336)
Código de Trabajo (2017), específicamente el artículo 195 (2017)	Constituyen riesgos del trabajo los accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades. (p.134)
Código de Trabajo (2017), específicamente el artículo 197 (2017)	Se denomina enfermedad del trabajo a todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o motivo en el propio trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora, y debe establecerse que éstos han sido la causa de la enfermedad. (p.135)
Instituto de investigaciones jurídicas de la Universidad Autónoma de México (2018)	Los trabajadores pueden sufrir una enfermedad o un accidente de trabajo, es decir, un riesgo de trabajo, que puede dar lugar a una pensión en caso de incapacidad permanente o de muerte. (p. 35)
Instituto Nacional de Seguros (2021)	Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades que le ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la

	agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades. ( p.1)
Ministerio Trabajo y Seguridad Social, (2021).	Son los accidentes y las enfermedades que a la persona trabajadora le pueden ocurrir con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeña. (p.1)

Partiendo de lo anterior, se logra indicar que en las definiciones anteriores se puede resaltar que los riesgos de trabajo son hechos que ocurran como consecuencia de las funciones que ejecutan las personas trabajadoras.

Así mismo, el artículo 196 del Código de Trabajo (2017) señala que:

Se denomina accidente de trabajo a todo accidente que le suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta, durante el tiempo que permanece bajo la dirección y dependencia del patrono o sus representantes, y que puede producirle la muerte o pérdida o reducción, temporal o permanente, de la capacidad para el trabajo. También se calificará de accidente de trabajo, el que le ocurra al trabajador en las siguientes circunstancias:

a) En el trayecto usual de su domicilio al trabajo y viceversa, cuando el recorrido que efectúa no haya sido interrumpido o variado, por motivo de su interés personal, siempre que el patrono proporcione directamente o pague el transporte, igualmente cuando en el acceso al centro de trabajo deban afrontarse peligros de naturaleza especial,

que se consideren inherentes al trabajo mismo. En todos los demás casos de accidente en el trayecto, cuando el recorrido que efectúe el trabajador no haya sido variado por interés personal de éste, las prestaciones que se cubran serán aquellas estipuladas en este Código y que no hayan sido otorgadas por otros regímenes de seguridad social, parcial o totalmente.

b) En el cumplimiento de órdenes del patrono, o en la prestación de un servicio bajo su autoridad, aunque el accidente ocurra fuera del lugar de trabajo y después de finalizar la jornada.

c) En el curso de una interrupción del trabajo, antes de empezarlo o después de terminarlo, si el trabajador se encontrase en el lugar de trabajo o en el local de la empresa, establecimiento o explotación, con el consentimiento expreso o tácito del patrono o de sus representantes.

d) En cualquiera de los eventos que define el inciso e) del artículo 71 del presente Código. (p.p134-135)

Así mismo, el Instituto Nacional de Seguro (INS, 2020) hace referencia en este mismo artículo, sobre los accidentes de trabajo “In Itinere” es el que sufre un trabajador al ir o regresar del trabajo, cuando el recorrido que efectúa no haya sido interrumpido o variado, por motivo de su interés personal, siempre que el patrono proporcione directamente o pague el transporte, igualmente cuando en el acceso al centro de trabajo deban afrontarse peligros de naturaleza especial, que se consideren inherentes al trabajo mismo.

Cabe destacar, que todas las personas trabajadoras no se encuentran exoneradas de sufrir un riesgo de trabajo, sea una enfermedad o un accidente y no solamente en el establecimiento de la empresa, sino que se contempla otros parámetros importantes a considerar que establece este artículo, en protección de la persona trabajadora, que tiene una relación de subordinación debe de cumplir con una serie de funciones, por la cual fue contratado por su patrono.

No obstante, en nuestro país todo patrono tiene la obligación de tener a sus trabajadores cubiertos con la póliza de Trabajo y que sean protegidos con un Seguro de Riesgos de Trabajo del INS, que se encuentra normado en el Título IV del Código de Trabajo, en su artículo 193 que indica:

Todo patrono, sea persona de Derecho Público o de Derecho Privado, está obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos del trabajo, por medio del Instituto Nacional de Seguros, según los artículos 4º y 18 del Código de Trabajo. La responsabilidad del patrono, en cuanto a asegurar contra riesgos del trabajo, subsiste aun en el caso de que el trabajador esté bajo la dirección de intermediarios, de quienes el patrono se valga para la ejecución o realización de los trabajos. (p.133)

Tomando en cuenta el artículo anterior, se establece como una obligación de los patronos la adquisición del seguro del Instituto Nacional de Seguros (INS), con el fin de proteger a sus trabajadores desde el primer día de su contrato de trabajo, tanto aquellos que trabajan directamente para él, como aquellos que trabajan para los intermediarios.

Al mismo tiempo, es importante indicar que la póliza de Riesgos del Trabajo protege a los trabajadores, por lo cual el artículo 218 del Código de Trabajo (2017) indica que:

El trabajador al que le ocurra un riesgo del trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones:

- a) Asistencia médico-quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y de rehabilitación.
- b) Prótesis y aparatos médicos que se requieran para corregir deficiencias funcionales.
- c) Prestaciones en dinero que, como indemnización por incapacidad temporal, permanente o por la muerte, se fijan en este Código.

ch) Gastos de traslado, en los términos y condiciones que establezca el reglamento de este Código.

d) Gastos de hospedaje y alimentación, cuando el trabajador, con motivo del suministro de las prestaciones médico-sanitarias o de rehabilitación, deba trasladarse a un lugar distinto de la residencia habitual o lugar de trabajo. Por vía de reglamento, se fijará la suma diaria que por estos conceptos debe entregarse al trabajador, la que será revisada cada año. Cuando la institución aseguradora disponga de centros propios, destinados a ese efecto, o contrate dichos servicios en lugares adecuados para ello, podrá sustituir esta prestación en dinero, ubicando a los trabajadores en ellos. En ambos casos, el trabajador deberá someterse a los requisitos de conducta que su estado exige. Si no lo hiciera, justificadamente, la institución no tendrá responsabilidad por las agravaciones que puedan surgir como consecuencia directa de la conducta del trabajador.

e) Readaptación, reubicación y rehabilitación laboral que sea factible otorgar, por medio de las instituciones públicas nacionales especializadas en esta materia, o extranjeras, cuando así lo determine el ente asegurador o, en su caso, lo ordene una sentencia de los tribunales.

Partiendo de lo anterior, en caso que el trabajador por un accidente o enfermedad, requiera una incapacidad permanente o temporal o muerte por un riesgo de trabajo, recibirá un subsidio económico durante el periodo de incapacidad o una indemnización. Además, en el artículo 219 del Código de Trabajo indica que:

Cuando el riesgo del trabajo ocasionare la muerte al trabajador se reconocerá una suma global para cubrir gastos de entierro, que se determinará en el reglamento de la ley. Si la muerte ocurriera en el lugar distinto al de la residencia habitual del trabajador, se reconocerá, para gastos de traslado del cadáver, una suma que se fijará en el reglamento de la ley. Para gastos de entierro, la suma no será menor de tres mil colones, para gastos de traslado del cadáver, no será inferior a unos mil colones. Ambas sumas serán revisadas por vía reglamentaria, cuando las circunstancias así lo exijan, en un plazo no mayor de dos años.

(p.132)

De la misma forma, el Instituto Nacional de Seguros en su condición de administrador del Régimen de Riesgos del Trabajo, conforme lo establece el artículo 208 del Título IV del Código de Trabajo, hace del conocimiento público de la normativa técnica aplicable a este seguro; en el que tiene como fin el informar a los usuarios las bases técnicas del seguro de riesgos del trabajo, que son aplicables para la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, en los conceptos de aseguramiento, reclamos, gestión preventiva, así como para la administración y operación del Seguro de Riesgos del Trabajo. (INS, 2020).

Partiendo de lo anterior, el INS clasifica en dos grupos los tipos de pólizas que son los siguientes:

1. Pólizas temporales: Se emiten para una actividad determinada, que tiene su fin en una fecha conocida. Las pólizas suscritas para actividades cuya duración es menor a un año, deberán realizar el pago por adelantado y no puede ser fraccionada. Las pólizas suscritas para actividades cuya duración es mayor a un año pero menor a dos años podrán realizar el pago de forma fraccionada con el correspondiente recargo de pago fraccionado.
2. Pólizas permanentes: Las pólizas suscritas para actividades que superen los dos años. Estas pólizas se expiden para aquellas actividades económicas de las cuales se desconoce su duración o fecha de finalización (p.15).

Además, se puede indicar que dentro de los tipos de pólizas temporales y permanentes encontramos las siguientes características:

- Póliza general RT Obligatoria: Se emite para amparar a los trabajadores de los patronos (físicos o jurídicos) que cuentan con uno o más trabajadores. Para su emisión se considera la actividad económica, a efecto de aplicar la tasa definida en el manual de tarifas.
- Seguro RT Patrono Asegurado: Se emite para amparar a las empresas que cuentan con uno o más trabajadores y en la que adicionalmente se asegura el patrono como un trabajador de la misma. (INS, p.13)

Se logra observar que la normativa establece los dos tipos de póliza (temporal y la permanente), así como las características con el fin de proteger a las personas trabajadoras de algún riesgo que conlleve la realización de las labores asignadas en su trabajo, por lo cual cada uno de las personas funcionarias del Ministerio de Educación Pública, cuenta con esta cobertura que es obligatoria para todos los trabajadores, sean interinos o propietarios de una plaza.

Es decir, que toda relación laboral con lleva un riesgo laboral y por lo cual las personas trabajadoras que se encuentran en la modalidad de teletrabajo, también corren riesgos que se contemplan en la ley 9738 específicamente en el artículo 10 señala:

En lo que respecta a los riesgos del trabajo, para el teletrabajo se aplicaran las pólizas previstas para el trabajo presencial y se registrá por lo dispuesto en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

Se consideran riesgos de trabajo, en la modalidad de teletrabajo, los accidentes y las enfermedades que ocurran a los teletrabajadores con ocasión o a consecuencia del teletrabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.

Se excluyen como riesgos del trabajo, en teletrabajo, los siniestros ocurridos en los términos del artículo 199 del Código de Trabajo y aquellos riesgos que no ocurran a las personas teletrabajadoras con ocasión o a consecuencia del trabajo que desempeñan. (p.8).

A raíz de lo anterior, se puede señalar que cuando la persona trabajadora que se encuentra en la modalidad de teletrabajo, está cubierta por la póliza de accidentes y enfermedades puesto que tienen relación con las labores realizadas diariamente. Podemos indicar, que las personas que realizan sus actividades laborales en la modalidad de teletrabajo, no conlleva una transformación de los derechos constitucionales que se establecen en protección de toda persona trabajadora y

por lo cual, debe de estar inscrita con las pólizas de trabajo y los regímenes sociales contributivos de nuestro país.

Partiendo de lo anterior, podemos indicar que las personas en la modalidad de Teletrabajo no están exentas de sufrir accidentes y enfermedades relacionadas con las actividades que comúnmente desarrollan y por las cuales perciben una remuneración salarial; por lo que el seguro de riesgos de trabajo cubre a los empleados y se hace necesario definir que son accidentes y enfermedades laborales.

#### **4.1.- Accidentes de Trabajo.**

Según la ley 6727 de la Reforma del Código de Trabajo (Ley sobre riesgos de Trabajo) indica en el artículo 196, señala que:

Se denomina accidente de trabajo a todo accidente que le suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta, durante el tiempo que permanece bajo la dirección y dependencia del patrono o sus representantes, y que puede producirle la muerte o pérdida o reducción, temporal o permanente, de la capacidad para el trabajo. También se calificará de accidente de trabajo, el que ocurra al trabajador en las siguientes circunstancias:

a) En el trayecto usual de su domicilio al trabajo y viceversa, cuando el recorrido que efectúa no haya sido interrumpido o variado, por motivo de su interés personal, siempre que el patrono proporcione directamente o pague el transporte, igualmente cuando en el acceso al centro de trabajo deban afrontarse peligros de naturaleza especial, que se consideren inherentes al trabajo mismo. En todos los demás casos de accidente en el

trayecto, cuando el recorrido que efectúe el trabajador no haya sido variado por interés personal de éste, las prestaciones que se cubran serán aquellas estipuladas en este Código y que no hayan sido otorgadas por otros regímenes de seguridad social, parcial o totalmente.

b) En el cumplimiento de órdenes del patrono, o en la prestación de un servicio bajo su autoridad, aunque el accidente ocurra fuera del lugar de trabajo y después de finalizar la jornada.

c) En el curso de una interrupción del trabajo, antes de empezarlo o después de terminarlo, si el trabajador se encontrare en el lugar de trabajo o en el local de la empresa, establecimiento o explotación, con el consentimiento expreso o tácito del patrono o de sus representantes.

ch) En cualquiera de los eventos que define el inciso e) del artículo 71 del presente Código. (p.119)

Partiendo de lo anterior, se puede lograr indicar que la persona en modalidad de teletrabajo no está exenta de sufrir un accidente laboral, ya que es un suceso repentino que ocurre una lesión leve, grave o inclusive la muerte del Trabajador.

Se puede demostrar, que si bien es cierto los trabajadores y las trabajadoras que están en esta modalidad, están realizando sus labores desde sus casas, existe una relación directa entre las funciones realizadas y los accidentes o enfermedades que puede tener a causa o consecuencia de su cumplimiento de órdenes que le esté emitiendo su jefe inmediato.

Cabe destacar, que al existir una relación de subordinación y una prestación de servicios continua bajo los lineamientos de los jefes inmediatos de la persona teletrabajadora y el cumplimiento de órdenes expresas de su jefe de realizar las funciones cotidianas desde su casa de habitación, podemos inferir que estas funciones pueden ocasionar algunas lesiones, enfermedades

o accidentes de tipo laboral; siempre y cuando se encuentren relación entre los mismo y se encuentre dentro de la jornada laboral.

#### **4.2.- Enfermedades de Trabajo:**

En la resolución N° 30069-2020 define la Enfermedad de Trabajo como “[...] todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o motivo en el propio trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora, y debe establecer que éstos han sido la causa de la enfermedad” (párraf.6)

Es decir, que las “[...] enfermedades del trabajo se conocen con el nombre de enfermedad-accidente, y están referidas a los padecimientos que se pueden suscitar o agravar por distintas causas, pero especialmente en razón del trabajo” (párraf.1. Resolución de la Corte Suprema de Justicia N°2018-01709)

Además, este término de enfermedad-accidente se conoce también como enfermedades profesionales y en donde los trabajadores por el ejercicio de sus funciones están propensos a tener ciertas enfermedades; por lo cual Beltrán, P y Sánchez, N. (2002) citado por Carrillo, G. (1994) señala que “es el estado patológico causado como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo o del medio en que se realiza, [...] siempre y cuando se demuestre la relación de causalidad única entre la enfermedad y los factores de riesgo ocupacional en el sitio de trabajo”(p.141).

Partiendo de lo anterior, podemos denotar que el patrono contiene una serie de obligaciones que establece el artículo 69 del Código de Trabajo (2017), el cual menciona detallan las que deben de seguirse si el trabajo es realizado en una zona donde existan enfermedades tropicales.

[...] h) En los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, proporcionar a los trabajadores no protegidos con el seguro correspondiente de la Caja

Costarricense de Seguro Social, los medicamentos que determine la autoridad sanitaria respectiva. (p.51)

Se puede mencionar que dentro de las enfermedades de trabajo, es muy importante retomar el tratamiento y recibir el tratamiento que se requiera y cuantas veces la persona trabajadora requiera ser atendidas por los especialistas y establecer si la misma genera un grado de incapacidad como lo indica el artículo 225 del Código de Trabajo (2017).

Toda enfermedad del trabajo debe tratarse y curarse cuantas veces sea necesario, antes de establecerse incapacidad permanente. En caso de llegarse a determinar la imposibilidad de curación, o cuando el trabajador se haya sensibilizado al agente que le produjo la enfermedad, se procederá a establecer incapacidad permanente. (p.177)

Partiendo de lo anterior, es fundamental indicar que estos impedimentos o enfermedades, en algunas ocasiones generan una lesión o inclusive una discapacidad para que la persona continúe ejecutando las funciones que se encuentran dentro de su manual de puestos; por lo cual, es importante demostrar la casualidad que exista entre las labores realizadas y que producto de las mismas se produjo una enfermedad que ocasiono lesión que genero una incapacidad permanente o temporal.

No obstante, el Código de Trabajo (2017), específicamente en el artículo 224 menciona los “Riesgos de Trabajo, tabla de impedimentos físicos”, en los cuales nos indica los porcentajes de impedimento que pueden sufrir un trabajador.

Así mismo, dentro de las enfermedades o riesgos del trabajo es importante indicar que según la OIT (2020), indica “la infección por COVID-19 podría considerarse como un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. De conformidad con el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) y el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), [...]”. (p.19)

En relación con lo anterior, se logra indicar que el COVID-19 es reconocida como una enfermedad o un accidente que tiene una relación directa con el trabajo puesto que el empleado puede ser contagiado en su centro de trabajo; por lo cual, en este país se han tomado una serie de medidas para evitar los contagios por parte de las disposiciones del Ministerio de Salud.

Al mismo tiempo, “la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo, adoptada en junio de 2019, proclama que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente” (p.1), por lo que en el texto resalta la necesidad de garantizar la seguridad y salud en el trabajo es indispensable tanto en tiempos de pandemia; así como cuando se reanuden la presencialidad en los centros de trabajo.

Cabe destacar que la OIT (2020) en la guía de “Gestión de los Riesgos Psicosociales”, relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19; hace referencia a que las modalidades y condiciones laborales han cambiado a raíz de la pandemia; por lo cual las personas trabajadoras tienen riesgos asociados a factores psicosociales, como los siguientes:

- Largas jornadas de trabajo.
- Reducción de los períodos de descanso.
- El aumento de la carga y la presión de trabajo, y la violencia y el acoso.
- Estrés.
- La ergonomía.
- El aislamiento social.
- Las fronteras difusas entre la vida laboral y la vida familiar.
- El miedo.
- El aumento de peso.
- El aumento de las responsabilidades domésticas. (p.10)

Se puede recalcar, que estos factores de riesgo psicosociales al permanecer por un largo periodo de tiempo, puede generar inseguridad en el empleo y generar una serie de cargas extras de funciones, que a su vez le puede crear un impacto en la salud mental y física, provocando que

el individuo pueda tener altos niveles de estrés y que los mismos afecten su rendimiento en los diferentes procesos laborales que realizan en las instituciones.

Para la OIT (2020) señala que

[...] Si no se evalúan y gestionan adecuadamente, los riesgos psicosociales pueden aumentar los niveles de estrés y provocar problemas de salud física y mental. Las reacciones psicológicas pueden incluir un estado de ánimo bajo, poca motivación, agotamiento, ansiedad, depresión, agotamiento y pensamientos suicidas. También pueden producirse diversas reacciones físicas, como problemas digestivos, cambios en el apetito y el peso, reacciones dermatológicas, fatiga, enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, dolores de cabeza y otros dolores inexplicables. Pueden observarse cambios de comportamiento, por ejemplo, cambios en el nivel de actividad o un aumento del consumo de tabaco, alcohol y drogas como recurso para hacer frente a la situación, además de cambios en la capacidad de la persona para relajarse o en el nivel de irritabilidad. Además, un medio ambiente de trabajo poco favorable desde el punto de vista psicosocial puede tener un impacto notable en la productividad del lugar de trabajo, con mayor absentismo y presentismo, menor implicación en el trabajo y reducción del rendimiento laboral (tanto en relación con la calidad como con la cantidad del trabajo). La acumulación de estrés y fatiga puede reducir el grado de precisión en el trabajo y aumentar la posibilidad de cometer errores, incrementando el riesgo de que se produzcan lesiones y accidentes. (p.p 6-7)

Es decir, el estrés por largos periodos de tiempo puede generar problemas de salud física y mental en las personas trabajadoras y afectar su desenvolvimiento en las diferentes funciones ya que en algunos casos, se puede observar un ánimo bajo, falta de motivación, agotamiento, ansiedad, problemas musculares, cambios en el apetito y el peso, reacciones dermatológicas, dolores de cabeza, entre otros; que pueden generar que las personas trabajadoras bajen sus niveles de productividad y tenga que recurrir atención médica e inclusive a incapacidades o activar el seguro de riesgos de trabajo.

Cabe destacar que la acumulación de riesgos psicosociales pueden causar un aumento de los problemas de salud por el estrés vivido por la presión y fatiga, ya que la mayoría de individuos se encuentran agobiados por un sinnúmero de problemáticas entre ellas: las cargas laborales y la situación actual del país. De manera que se provoca su bajo rendimiento y poco desempeño de sus funciones como tales.

Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2016) citando a la OIT (1984) menciona que

Los riesgos psicosociales pueden tener relación con la tarea en sí, las condiciones físicas en el lugar de trabajo, las relaciones entre trabajadores y con su jefatura y las prácticas de la administración, estos factores se denominan riesgos psicosociales intralaborales, mientras que los factores de riesgos psicosociales extralaborales tienen relación con los aspectos externos al lugar de trabajo, pero que guardan relación con las capacidades de las personas trabajadoras, los mecanismos de afrontamiento del estrés, las circunstancias familiares o de la vida privada, los elementos culturales, la nutrición, las facilidades de transporte y la vivienda entre otros (p.7).

Es decir, una persona que tenga sobrecargada de funciones, cambios de horarios, cambios de las condiciones laborales, las presiones de tiempo de respuesta, la falta de planificación de sus superiores o el escaso poder de decisión, son ejemplos claros de factores que producen el estrés laboral; lo cual afecta en su rendimiento dentro de la institución y a su vez también puede provocar que el individuo se tenga que ausentar de sus funciones por motivo de una incapacidad, lo cual atrasa los diferentes procesos que se realizan en su lugar de trabajo.

Según, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2016) y específicamente Consejo de Salud Ocupacional, citando a Lara (et ál. 2015) menciona que “Si se considera el estrés como riesgo psicosocial y por tanto con capacidad de afectar negativamente la salud de los

trabajadores, sus consecuencias pueden manifestarse a nivel fisiológico, cognitivo, conductual, emocional y social” (p. 9)

Por ende, la exposición de factores intralaborales y extralaborales que afecten a las personas trabajadoras son generadoras de algún riesgo psicosocial, por lo cual pueden presentar algunas reacciones como las siguientes:

- Ser distraídos.
- Presentar disminución de la memoria.
- Cometer errores en su trabajo.
- Presentar tensión muscular.
- Sentirse nervioso, intolerante e irritado.
- Fallan con frecuencia en actividades que requieren coordinación mano- ojo o pie- ojo.
- Aumentar la ingesta de alcohol y medicamentos sin prescripción médica.
- Presentar mayor susceptibilidad a enfermedades infecciosas.
- Aislarse socialmente.
- Puede aumentar la frecuencia cardíaca, la presión arterial y la hiperventilación.
- Presentar problemas de insomnio o la mala calidad del sueño. (MTSS, 2016, p.p9-10)

Es notable cómo el estrés genera una serie de afectaciones y reacciones, por lo cual promueve que la persona se ausente y se atrase con sus responsabilidades laborales. Es por esto, que la salud ocupacional se vuelve fundamental para la prevención de dichas situaciones, logrando a su vez que el individuo mejore su rendimiento en sus diversas funciones en su lugar de trabajo, contribuyendo por supuesto en el desarrollo y buen funcionamiento de la institución.

#### **4.3.- Causalidad entre el Trabajo y la Enfermedad.**

Según la resolución N°01709-2018 y el juzgador indica la importancia demostrar la relación de causa y efecto que existe entre la enfermedad de trabajo y las labores realizadas por

los empleados cuando están ejecutando sus labores teletrabajables; por lo cual, este proceso de evaluación debe llevarse a cabo por un médico del INS y en el cual en su dictamen médico se determine la relación existente con una enfermedad o accidente ocasionado por las labores realizadas diariamente.

Artículo 198: Cuando el trabajo que se ejecuta actúe directamente como factor desencadenante, acelerante o agravante de un riesgo del trabajo, ni la predisposición patológica, orgánica o funcional del trabajador, ni la enfermedad preexistente, serán motivos que permitan la disminución del porcentaje de impedimento que debe establecerse, siempre que medie, en forma clara, relación de causalidad entre el trabajo realizado y el riesgo ocurrido, y que se determine incapacidad parcial o total permanente. En los demás casos en que se agraven las consecuencias de un riesgo de trabajo, sin que se determine incapacidad parcial o total permanente. La incapacidad resultante se valorará de acuerdo con el dictamen médico sobre las consecuencias que, presumiblemente, el riesgo hubiera ocasionado al trabajador, sin la existencia de los citados factores preexistentes, pudiendo aumentar el porcentaje de incapacidad permanente que resulte, hasta en un diez por ciento de la capacidad general. (p.p135-136)

Por su parte, en caso de que la enfermedad se dé mientras la persona está en una función propia del trabajo, el patrono deberá de facilitar las boletas respectivas para que el o la trabajadora sea atendido en el INS, una vez analizado el caso y amparado en las disposiciones de riesgos profesionales que establece la Ley.

Asimismo, es necesario reconocer una diferencia entre accidente y enfermedad de trabajo, dado que este es determinado según el periodo de impacto, es decir, si un trabajador sufre de algún tipo de lesión ó trauma mientras realice alguna tarea dentro de su rango de responsabilidades, bajo la dirección de su patrono, este se denominará accidente, sin embargo si el colaborador paulatinamente en su ambiente ó condición laboral identifica una anomalía en su salud en consecuencia a sus labores diarias, se determina como enfermedad.

No obstante, el artículo 198 refleja la importancia de poder demostrar mediante pruebas, como la enfermedad está ligada a un padecimiento por exposición a alguna práctica o algún elemento del trabajo de manera continua, bajo una condición en un lapso de tiempo mediante un dictamen médico emitido por un profesional en el área.

No obstante, cuando se indica de una enfermedad de trabajo y los empleados o subalternos cuentan con una póliza de seguro de riesgos de trabajo, debe de ser remitido al Instituto Nacional de Seguros (INS), la única entidad aseguradora que se encarga de esta situación. Debe de ser un médico de esta área que valore y determine la misma y la relación existente entre las funciones y labores habituales de los trabajadores. En caso del que la persona trabajadora no se encuentre conforme con lo determinado puede solicitar la revisión respectiva y la misma será valorada por la junta médica calificadora y además, se establece el debido proceso que establece el artículo 265 del Código de Trabajo.

Asimismo, el protocolo en Costa Rica para realizar un trámite de riesgos de trabajo, son los siguientes pasos:

1. El patrono debe informar al INS la situación ocurrida y solicitar que se le brinde la atención al trabajador con cargo a la póliza de Riesgos de Trabajo.
2. Rellenar el formulario “Aviso de Accidente o Enfermedad de Trabajo mediante el sistema RT-Virtual en la página web del INS. En este debe de especificar detalladamente que hacía el trabajador en el momento del impacto, como ocurrió, por qué podría haber ocurrido y cuáles son las partes del cuerpo afectadas.
3. Una vez el formulario ya enviado por el patrono, el trabajador debe presentarse a recibir atención médica al Centro Médico Regional/Referencia del INS más cercano o al Hospital del Trauma localizado en la Uruca, San José.

4. Sin embargo, para recibir atención médica y subsidio por incapacidad, el trabajador lesionado/a deberá presentar su documento de identificación en original, vigente y en óptimo estado.

Una vez realizado el trámite de reapertura, se ejecuta cuando el trabajador una vez dado de alta puede reabrir el caso y recibir más atención médica en caso de que sea necesario, aun cuando haya sido indemnizado y no labore para el mismo patrono. Para ello, el trabajador deberá presentarse en el mismo centro médico donde fue atendido, con el formulario “Reapertura de Caso dado de Alta” debidamente completo y firmado por el patrono con quien laboraba al momento del accidente.

#### **4.4.- Salud Ocupacional.**

Es fundamental indicar que desde la Constitución Política se establecen los derechos y obligaciones tanto de la persona trabajadora como del patrono, esto con el fin de prevenir el problema de los accidentes y enfermedades del trabajo; por lo cual, el Estado tiene la obligación de regular con el debido marco normativo.

Partiendo de lo anterior, es importante indicar que según el Plan Nacional de Salud Ocupacional N° 26904 MTSS, define la salud ocupacional como:

La salud del trabajador corresponde a un enfoque integral orientado a garantizar el mayor período posible de bienestar de la población trabajadora y engloba los campos de promoción, prevención, mantenimiento, asistencia curativa y de rehabilitación.

La salud ocupacional se dirige a todos los trabajadores independientemente de su actividad, oficio o profesión, del sitio de trabajo, de su ubicación urbana o rural, de su edad, sexo o forma de vinculación al trabajo. (párraf. 16-17)

Además, Partanen y Aragón (2009), señalan el concepto de salud ocupacional “como la acción colectiva, equitativa y participativa de protección, seguridad, cuidado, recuperación, vigilancia y desarrollo de la salud” (p.4).

Podemos señalar, que lo ideal es que toda empresa y oficinas del gobierno establezcan políticas y directrices en materia de salud ocupacional, de esta manera instauren políticas, directrices de protección, promoción, prevención de manera que las personas trabajadoras se sientan seguros, esto contribuye que se brinde un servicio seguro y por ende, con todas las medidas de prevención de la integridad física y emocional de las personas trabajadoras; puesto que uno de los fines de la salud ocupacional es el resguardo de la persona en su lugar de trabajo.

Cabe destacar que para Partanen y Aragón (2009), indican que en

Costa Rica tiene una considerable cantidad de leyes y decretos de nivel más bajo que regulan los derechos laborales básicos y la salud. Los sindicatos independientes y sus oficinas locales, con pocas excepciones notables, no existen o son débiles y, cuando funcionan, se ocupan de asuntos básicos de empleo y salarios, mientras que los patronos, en general, no muestran un interés particular por la salud de las personas empleadas. Existen servicios de salud ocupacional para trabajadores con empleo formal y estable, que tienden a concentrarse en eventos agudos, mientras que actividades de prevención de accidentes y enfermedades y de promoción de la salud son escasas, especialmente en los sectores privado e informal. Existen Comisiones de Seguridad y Salud Ocupacional, pero el alcance y naturaleza de su funcionamiento no está bien documentado. (p.60)

En otras palabras, en este país se evidencia que las empresas y oficinas gubernamentales presentan una ausencia de estrategias de prevención en la temática de salud ocupacional, en la cual se disminuya los problemas de salud física y emocional de las personas trabajadoras, así como los peligros que genera la realización de funciones por la cual están contractándolas. De esta manera, se pone en riesgo la seguridad y la salud de los y las trabajadoras y por ende, el bienestar y la calidad de vida ya que en caso de

ocurrir una enfermedad o accidente laborales, los empleados deberán acudir a consulta médica, así como incapacidades e inclusive rehabilitación.

Así mismo, se puede mencionar que las principales características de este tema consisten en mejorar la organización del trabajo y su ambiente, por lo que Arias (2012) indica que “las enfermedades ocupacionales basándose en el diagnóstico precoz y el tratamiento pertinente. Asimismo, la salud ocupacional abarca la higiene industrial, la medicina del trabajo y la salud mental ocupacional” (p.46).

Cabe destacar, que desde los centros de trabajo se debe de supervisar y emitir las políticas, que permitan las condiciones idóneas para ejecutan las diversas tareas o funciones, en espacios sanos, en los cuales se busque el bienestar integral y la prevención de enfermedades y accidentes ocasionados por el trabajo.

#### **4.5.- Salud Ocupacional en el MEP.**

Es importante indicar, que en el presente apartado se realizará una revisión de directrices, lineamientos y circulares, entre otros, emitidos por el Ministerio de Educación Pública en cuanto a la temática de salud ocupacional.

A su vez, es fundamental iniciar con el Decreto Ejecutivo N° 41345-S-MTSS-MCJ-MEP-MIDEPOR, en el artículo 5 inciso h) Ministerio de Educación Pública: Será responsable de:

- i. Divulgar la información de efemérides y fechas relacionadas con el fortalecimiento de la promoción de la salud. Incorporación en el calendario escolar de la semana del bienestar y el día de la salud mental.
- ii. Incentivar las buenas prácticas saludables en la comunidad estudiantil, mediante estrategias intersectoriales y propias del Ministerio de Educación Pública para la búsqueda continua del bienestar integral de su población.

iii. Fortalecer los temas relacionados a la salud mental y física, mediante la implementación de los programas de estudio del Ministerio de Educación Pública. (p.p 8-9)

Se puede señalar que este artículo establece los objetivos específicos a cumplir y por ende señala claramente las funciones señaladas para el MEP, en la cual se indica que deben divulgar información (efemérides) con relación a la salud a la salud ocupacional, que se trabaje buenas prácticas con relación a dicha temática y que se fortalezca los temas relacionados a la salud mental y física, mediante la implementación de programas de estudio.

Además, el artículo 6° de este decreto indica que

Cada entidad pública y privada podrá incluir en su presupuesto, de acuerdo a sus posibilidades económicas, los recursos económicos y humanos necesarios para asegurar la gestión de los proyectos, actividades o iniciativas dirigidas al bienestar de la población. Asimismo, las dependencias del sector público y privado, dentro del marco legal respectivo, podrán contribuir en la medida de sus posibilidades jurídicas y materiales, y sin perjuicio del cumplimiento de sus propios objetivos, en todos aquellos proyectos, actividades o iniciativas que se desarrollen para el fortalecimiento de la salud y el bienestar. (p.9)

Se puede señalar que en las oficinas centrales del MEP, se encuentra un Departamento de Salud Ocupacional, en el cual emite la Guía de Creación de Comisiones de Salud Ocupacional en los Centros Educativos (2019), indica que el MEP

[...] debe adoptar las medidas que sean necesarias para cumplir los derechos de las personas trabajadoras, es así como parte de este deber es establecer en su organización un conjunto de elementos y estrategias que interactúan en actividades coordinadas, entre todos los integrantes de la organización, para cumplir metas y objetivos en forma ordenada como la evaluación de riesgos a través de un buen diagnóstico, su clasificación y nivel de intervención, formación e información de los trabajadores así como la

creación de Comisiones de Salud Ocupacional en los diferentes centros de trabajo, actuaciones en casos de emergencia, entre muchas otras, amparados bajo la Política de Salud Ocupacional en el medio Educativo. (p.4)

Por lo tanto, se puede indicar que en cada centro educativo del país, los administradores educativos deben de realizar a lo interno de la institución una Comisión de Salud Ocupación y realizar un diagnóstico en la cual determine las necesidades y los riesgos de sus empleados. Sin embargo, se hace hincapié que desde cada centro de trabajo en el cual exista al menos diez trabajadores debe de estar constituida una Comisión, el director o la directora es la representación del patrono y que deben de gestionar por medio de esta comisión todos los elementos de riesgo de salud ocupacional con el fin de que el director (a) adopte las medidas necesarias ante la Junta Administrativa o la Junta de Educación y otras jefaturas superiores.

Cabe destacar, que el Decreto Ejecutivo N° 42317-MTSS-S, decreta la activación de protocolos y medidas sanitarias en los centros de trabajo por parte de las comisiones y oficinas o departamentos de salud ocupacional ante el COVID-19; por lo cual en el artículo 4 indica:

De las obligaciones de las estructuras preventivas en salud ocupacional. Las personas que conforman las comisiones y oficinas o departamentos de salud ocupacional en el ejercicio de sus funciones deberán: a) Identificar y evaluar las áreas de mayor riesgo con relación al contagio del virus COVID-19 y verificar cumplimiento de los protocolos emitidos por las autoridades públicas en estas áreas. b) Vigilar que en el centro de trabajo se cumplan las disposiciones legales y reglamentarias establecidas en los protocolos emitidos por las autoridades públicas para la prevención del COVID-19. c) Establecer una estrecha comunicación con la persona empleadora y las personas trabajadoras con relación a los lineamientos establecidos en los protocolos emitidos por las autoridades públicas. d) Promover actividades de información sobre la prevención de los riesgos laborales asociados al contagio del virus COVID-19.(p.p 3-4)

Por lo consiguiente, se evidencia la gran labor de diagnóstico, vigilancia y de prevención que debe de realizar la Comisión y al mismo tiempo la estrecha relación que debe de tener con la Dirección del Centro Educativo, específicamente, en la figura del director y directora; los cuales tiene la obligación de ejecutar todas las medidas sanitarias emitidas por el Ministerio de Salud y el Ministerio de Educación, durante la pandemia por el COVID-19.

## **CAPÍTULO V: Implicaciones laborales ante la llegada del Coronavirus (COVID-19) a nuestro país.**

En la actualidad, este país tiene ratificado el Convenio de la OIT Número 120, (sobre la higiene y oficinas) señala el deber de tomar todas las medidas de inspección, limpieza para mantener las condiciones necesarias de higiene para evitar los contagios entre los trabajadores.

Partiendo de lo anterior, este país ha enfrentado fenómenos naturales que ha obligado al gobierno a emitir decretos de emergencias, por lo cual ante la llegada del COVID-19 ha emitido una serie decretos y lineamientos en la protección de la vida y la salud de las personas. A su vez, Briones (2021) menciona que

La Sala Constitucional ante esto, ha referido dentro del ámbito institucional, que, en momentos de excepción, existe “una autorización implícita para el Poder Ejecutivo de dictar decretos de emergencia, que le permiten ajustar la normatividad vigente a las condiciones excepcionales, como herramienta para combatir los efectos de la emergencia” (voto constitucional No. 8675-2005). Lo que no significa, que se esté ante un atropello al sistema jurídico democrático, pues sigue prevaleciendo la legalidad, solo que la misma encauzada de manera diligente y oportuna, en la salvaguarda de la integridad de la ciudadanía y restablecimiento de la normalidad del país. Bajo este entendido, y siendo, que se han emitido recientemente un montón de normativa, para hacerle frente a la emergencia, entre las que destacan decretos de emergencias sanitarias,

acuerdos de seguridad social, decretos para suspensiones de contratos de trabajo, leyes de reducción de jornadas laborales, de ayudas a los trabajadores, adelanto de subsidios, entre otros, es oportuno, pasar de seguido a valorar cada una de estas disposiciones paliativas. (p.21)

Como resultado de lo anterior, la Comisión de Unificación de Criterios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, emitieron criterios para dar a conocer las implicaciones que podrían darse en materia de salud pública, relaciones laborales y las posibles soluciones legales que podrían aplicarse por parte de las empresas del sector privado y las oficinas gubernamentales.

Dentro de la Ley N° 5395 del 30 de octubre de 1973, "Ley General de Salud", señala que dentro de las facultades y atribuciones extraordinarias del Ministerio de Salud, se encuentra la declaratoria de una zona del territorio nacional como epidémica y también prevé las medidas a tomar en caso de peligro, amenaza o de invasión de epidemias. Además, de los artículos 355, 356, 357 y 365 del mismo cuerpo. Dicha normativa le da la facultad al Ministerio de Salud de establecer medidas especiales y extraordinarias para evitar que el Coronavirus, se propague entre la población, mismas que resultarían de acatamiento obligatorio para todos los habitantes del país y tanto trabajadores como patronos tendrían que sujetarse a las mismas.

### **5.1.- Implicaciones laborales ante la llegada del Coronavirus (COVID-19) y el Teletrabajo en el Ministerio de Educación Pública.**

Es importante indicar que toda relación laboral con lleva un riesgo laboral, por lo cual la Ley 9738 en su artículo 10 señala:

En lo que respecta a los riesgos del trabajo, para el teletrabajo se aplicaran las pólizas previstas para el trabajo presencial y se regirá por lo dispuesto en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

Se consideran riesgos de trabajo, en la modalidad de teletrabajo, los accidentes y las enfermedades que ocurran a los teletrabajadores con ocasión o a consecuencia del teletrabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.

Se excluyen como riesgos del trabajo, en el teletrabajo, los siniestros ocurridos en los términos del artículo 199 del Código de Trabajo y aquellos riesgos que no ocurran a las personas teletrabajadoras con ocasión o a consecuencia del trabajo que desempeñan. (p.8).

A raíz de lo anterior, se puede señalar que durante la relación de teletrabajo se debe contemplar las ventajas y desventajas que conlleva el mismo, dentro de las cuales se pueden encontrar algunas enfermedades que tienen relación con las labores realizadas diariamente y que requieren ser atendidas y referidas para ser atendidas a los centros de salud.

Ante el advenimiento mundial del virus por la COVID-19 en el año 2020 y la declaratoria de la Emergencia Nacional de Salud para las instituciones del Estado y dentro de ellas el Ministerio de Educación Pública, la aparición de esta pandemia vino a generar una serie de interrogantes y acciones inéditas y complicadas a enfrentar en lo que respecta a la administración del recurso humano y su actividad principal, el trabajo. Vale aclarar, que aunque ya el Estado había dado los primeros pasos en su actualización de la dinámica del concepto del trabajo y su relación con los trabajadores con la Ley Número 9738, Ley para Regular el Teletrabajo, ha sido para el Ministerio de Educación Pública todo un complejo desafío y la consecuente

implementación, por ser el ministerio más grande y complicado por el tipo de servicio público que presta.

Una de sus primeras acciones en los referentes a los actos administrativos motivados, fue la divulgación de las circulares y directrices, para posteriormente la firma de decreto y Resoluciones conjuntas con el Ministerio de Salud y Ministerios de Trabajo y Seguridad Social. Dentro de las primicias en lo referente a circulares, está la Circular DM-001-01-2020 del 15 de enero de 2020, designada: Lineamientos para la implementación del Teletrabajo en el Ministerio de Educación Pública, se expone el objetivo de la misma, junto con las definiciones de conceptos relacionados con el teletrabajo y características de los postulantes a acceder al mismo. Posteriormente, la Dirección de Recursos Humanos en su Circular DRH-01-004-2020-DIR del 17 de enero del 2020, denominada: Nuevos lineamientos para la implementación del Teletrabajo, se explica con un poco más de detalle la Circular DM-001-01-2020 del 15 de enero de 2020, llevando su implementación un paso más a su implementación. Posteriormente, se emite por parte de la Dirección de Recursos Humanos del MEP, el documento DRH-FOR-01-UGAL-454, denominado: Contrato Voluntario para Ingresar a la Modalidad del Teletrabajo Domiciliario en el MEP, con ello la Administración se garantiza el respaldo normativo en el contrato de los funcionarios públicos de ese ministerio.

En la Circular DM-006-02-2020 del 12 de febrero de 2020, denominada: Ampliación a la Circular DM-001-01-2020, se procede a realizar modificación en lo que concierne al horario y jornada de trabajo dentro del teletrabajo, quedando de la siguiente forma en algunos extractos:

La persona teletrabajadora deberá cumplir con el horario vigente al momento de suscribir el Contrato Voluntario de Teletrabajo, pudiendo la jefatura autorizar un cambio en el mismo consignándolo en el contrato indicado. También continúa con la modificación: El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la institución durante dicho horario y jornada serán considerados abandono de trabajo. (párraf.13)

Además, en la Circular VM-A-DRH-03-0142020 del 12 de marzo de 2020, la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública procede a dar los lineamientos para la recepción de contratos de teletrabajo en direcciones de Oficinas Centrales y Direcciones Regionales de Educación.

Es de mucha importancia mencionar el contenido de la Resolución N° MEP-0530-2020 del 14 de marzo de 2020, la se refiere a un hecho fundamental y relevante con respecto al trabajo que debe realizarse a distancia, pues en ella se ordena y norma la suspensión de lecciones en todo lo que concierne al territorio nacional, lo que trae como consecuencia que las instituciones de educación de primaria, secundaria y las modalidades de educación de las Personas Jóvenes y Adultas, procedan a realizar el servicio de educación a distancia y por ende el teletrabajo.

En atención a lo dictado y normado en el Decreto Ejecutivo N° 42227-MP-S, el Despacho de la Ministra procede a emitir la Resolución N° MEP-0556-03-2020 el día 18 de marzo de 2020, donde en un considerando único, la señora Ministra de Educación Guiselle Cruz Maduro emana el siguiente mandato:

Se Instruye a todos los despachos de oficinas centrales y de direcciones regionales del Ministerio de Educación Pública, para que con fundamento en el Decreto Ejecutivo N° N° 42227-MP-S, envíen a sus funcionarios administrativos, a realizar sus labores desde sus hogares, mediante la modalidad de teletrabajo o por medio de otras formas que permitan el reporte y control de actividades, por todo el periodo de suspensión de clases. (párraf.6)

Seguidamente y en el mismo sentido, con la Circular DM-333-03-2020 del 18 de marzo de 2020, la señora Ministra de Educación, Guiselle Cruz Maduro aclara lo siguiente: “Con base en lo anterior, es importante aclarar que la aplicación de la modalidad de teletrabajo es para los puestos de este Ministerio que así lo permitan, es de carácter temporal como parte de las acciones preventivas y de mitigación dictadas por el Ministerio de Salud y la Convivencia y la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y atención de Emergencias por el COVID-19”. (párraf.3)

En la directriz número 077-S-MTSS-MIDEPLAN del Presidente de la República, el Ministro de Salud, la Ministra de Trabajo y Seguridad Social y la Ministra de Planificación Nacional y Política Económica, se autoriza a la Administración Central a que los funcionarios realicen sus funciones por medio del teletrabajo, donde se garantice que las instituciones funcionen con un 20 % del total de la planilla. Además, que se insta a que la administración envíe a todos aquellos servidores públicos que ya superan los 65 años a que realicen sus labores por medio de esta modalidad.

Por medio de la Resolución N° MS-DM-2592-2020 / MEP-00713-2020 de los Despachos del Ministro de Salud y de la Ministra de Educación, parten las instrucciones para que los docentes de todos los sistemas del servicio de educación pública procedan a realizar el uso de los

mecanismos tecnológicos y otros medios pedagógicos en el acompañamiento académico alternativo de las personas estudiantes y sus familias. La emisión de aquellos protocolos técnicos-académicos necesarios y oportunos para la realización de sus tareas. Vale mencionar que se estipula el deber del personal docente para con sus tareas técnico-educativas y administrativas correspondientes. Estas situaciones administrativas y educativas se amplían y se especifican con el oficio DDC-537-06-2020 de la Dirección de Desarrollo Curricular, de fecha del 03 de junio de 2020, que hace referencia a las GTA (Guías de Trabajo Autónomo) que son mecanismos técnicos-educativos que se implementan en la modalidad de teletrabajo docente.

Posteriormente, mediante la Resolución N°. 2491-2020-MEP del 09 de noviembre del 2020 se procede a emitir una directriz en torno al teletrabajo, donde se especifica que se procede a dar los lineamientos generales para el desarrollo de las labores en atención a la directriz N°. 098-S-MTSS-MIDEPLAN del 26 de octubre de 2020 en el Ministerio de Educación Pública. Se establece con respecto al teletrabajo, la continuidad de los mismos siempre y cuando no afecten el servicio de las instituciones en la sección de atención al público. Se insta a las jefaturas o dependencias a mantener en dichas dependencias, al menos un 30% del personal en funciones presenciales, dado la importancia de seguir con la continuidad del servicio público. En ese mismo sentido, mediante la Directriz Número 098-S-MTSS-MIDEPLAN, el Presidente de la República, el Ministro de Salud, la Ministra de Trabajo y Seguridad Social y la Ministra de Planificación Nacional y Política Económica, proceden a reformar la Directriz N° 077-S-MTSS-MIDEPLAN del 25 de marzo de 2020, sobre el funcionamiento de las instituciones estatales durante la declaratoria de emergencia nacional por COVID-19. Donde se instruye a la Administración Central y se insta a la Administración Descentralizada a realizar de manera inmediata un plan de retorno a las oficinas de atención al público presencial, donde se garantice la continuidad de las

atareas necesarias para asegurar el fin público institucional en apego al cumplimiento estricto de los protocolos sanitarios del Ministerio de Salud. Más específicamente y en apego a la anterior directriz, la Viceministra de Planificación Institucional y Coordinación Regional, por medio de la Circular DVM-PICR-0004-01-2021, emite las pautas para que en la oficinas de Supervisión Educativas se proceda a dar la atención presencial necesarias a los usuarios de dichas oficinas.

En la Circular VM-A-DRH-02-007-2021 del 11 de febrero de 2021, emitida por la Directora del Departamento de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública, se establece la pauta para que aquellos funcionarios que se encuentran en la condición de la modalidad de teletrabajo, se procedan a realizar las omisiones de las marcas, del sistema BIO-TRACK a la asistencia presenciales a sus labores.

Por último, como corolario y máxima de los enunciados antes aludidos, se menciona el LS-CS-014. Lineamientos generales para la reanudación de servicios presenciales en centros educativos públicos y privados ante el Coronavirus (COVID-19), emitida por el Ministerio de Salud del 20 de enero de 2021. Donde se presenta de manera integral las disposiciones desde un punto de vista técnico de la salud y educativo para los centros educativos públicos y privados tendientes a la reapertura de dichos centros educativos, abarca desde el personal docente, administrativo, alumnos y padres de familia, así como los usuarios regulares de dichos servicios.

Cabe destacar, que la misma hace referencia a los lineamientos para la modalidad de teletrabajo de los funcionarios del MEP, en la que señala que “los funcionarios que tengan una condición médica delicada o descompensable, que pueda considerarse como de alto riesgo de mortalidad en caso de adquirir el COVID-19, deben presentar un dictamen médico emitido por un

especialista en la rama que corresponda, el cual debe indicar ampliamente las razones que justifiquen la necesidad de realizar labores teletrabajables y la temporalidad de estas y el motivo para no presentarse a centro educativo”. (p.11)

Así mismo, la evolución de la dinámica de la serie de directrices y disposiciones de las autoridades de los ministerios como el de Educación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de MIDEPLAN, llevan a que paulatinamente se retorne a las labores presenciales pero, manteniendo a las personas en la circunstancia de teletrabajo siempre que cumplan con el requisito anterior, esto deja como evidencia que se reduce el número de las personas que puedan optar por dicha modalidad.

Como una medida de control interno de los funcionarios con teletrabajo, el 19 de abril del 2021, se formula por parte de la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Educación Pública, la Circular DM-CT-01-2021, que por medio de ella se establecen los requisitos mínimos que deben de contener los planes e informes de teletrabajo. Cabe destacar que son una serie de requisitos que manifiestan una carga burocrática de trabajo para dichos funcionarios.

Desde que se inició la Emergencia Nacional de Salud a raíz del COVID-19, se emitieron diferentes disposiciones, directrices, lineamientos y circulares por parte de las autoridades ministeriales, estos documentos han evidenciado una serie de acciones que responden a una adaptación de los cambios que se manifiestan en la evolución de la crisis sanitaria. Se denota un ajuste de las disposiciones administrativas en torno al accionar laboral de los funcionarios que deben responder a las circunstancias que se producen por dicha emergencia.

## **5.2.- Directores de Instituciones Públicas.**

El funcionario público que labora en un centro educativo como director (a) del mismo, es una persona con un perfil que lo capacita para ejercer la administración de los diferentes tipos de instituciones, sean esta de primaria y secundaria de jornada diurna o nocturna.

## **5.3.- Clasificación.**

La clasificación de los directores en el Sistema Educativo Costarricense se da de acuerdo al Manual del Clases y Especialidades Docentes de la Dirección General del Servicio Civil de Costa Rica ([http://www.dgsc.go.cr/ts\\_clase\\_docente/dgsc\\_servicios\\_docente.html](http://www.dgsc.go.cr/ts_clase_docente/dgsc_servicios_docente.html)). Esto da como resultado, que la clasificación de directores que se encuentran ejerciendo funciones en la Supervisión del Circuito 05 de Moravia de la Dirección Regional de Educación San José Norte, sean conforme a la siguiente nomenclatura:

- a) Director de Enseñanza Preescolar 3.
- b) Director de Enseñanza General Básica 3.
- c) Director de Enseñanza General Básica 4.
- d) Director de Enseñanza General Básica 5.
- e) Director de Colegio 1.
- f) Director de Colegio 2.
- g) Director de Colegio 3.
- h) Director de Liceo Laboratorio.

- i) Director de Liceo Experimental Bilingüe.
- j) Director de Colegio Técnico Profesional 3.

Las anteriores categorías de directores, por sus diversas modalidades van a tener funciones y gestiones administrativas muy técnicas y específicas en el plano educativo y eso va a depender de los servicios educativos que las instituciones brinden a los usuarios. Así mismo, las acciones administrativas a desarrollar también van a ser muy amplias y complejas según el tipo de centro educativo que le vaya a corresponder.

#### **5.4.- Funciones de los/as Directores (as).**

La dinámica en la labor de los directores, es la suma de varias acciones muy específicas y de alta exigencia que requieren del desempeño de su función de la mejor manera. Las categoría o clasificación de los puestos establecidos por la Dirección General de Servicio Civil específicamente, en el Manual Descriptivos de Clases Puestos Docentes, lleva aparejado un aserie de funciones y perfiles que comparten algunos directores, así como otras diferentes para categorías específicas dependiendo del tipo de colegio o escuela correspondiente.

En ese sentido, se tiene al Director de Enseñanza Preescolar 3 que tiene como funciones la dirección, coordinación y supervisión de las actividades curriculares y administrativas que se realizan en un centro educativo de Enseñanza Preescolar, con una matrícula de más de 200 alumnos.

Dentro de la Naturaleza del Trabajo del El Director de Enseñanza General Básica 3, este debe realizar la dirección y supervisión de las actividades curriculares y administrativas que se realizan en un Centro Educativo de Enseñanza Primaria, con una matrícula de 201 a 400 alumnos.

Así mismo, en lo concerniente a la naturaleza del trabajo del El Director de Enseñanza General Básica 4, este le va a corresponder la realización de dirección, supervisión de las actividades curriculares y administrativas que se realizan en un Centro Educativo de Enseñanza Primaria, con una matrícula de 401 a 800 alumnos.

Dentro de la naturaleza del trabajo del El Director de Enseñanza General Básica 5, tendrá como fin la realización de dirección y supervisión de las actividades curriculares y administrativas que se realizan en un Centro Educativo de Enseñanza Primaria, con una matrícula de más de 800 alumnos.

En lo que concierne a la educación secundaria, se encuentra el Director de Colegio 1, al mismo le va a corresponder la dirección y supervisión de las actividades curriculares y administrativas que se realizan en un Centro Educativo de Enseñanza Media, con una matrícula de hasta 500 alumnos.

Y continuando con la funciones de los directores, el Director de Colegio 2 tendrá dentro de sus deberes la dirección y supervisión de las actividades curriculares y administrativas que se realizan en un Centro Educativo de Enseñanza Media, con una matrícula de hasta 500 hasta 1000 alumnos.

Siempre en la misma idea, al Director de Colegio 3 le va a corresponder la dirección y supervisión de las actividades curriculares y administrativas que se realizan en un Centro Educativo de Enseñanza Media, con una matrícula de más de 1000 alumnos.

En otro caso, y por ser un centro educativo con una orientación académica muy particular, al director de Liceo Laboratorio le va a corresponder dentro de sus labores, la dirección, coordinación y supervisión de las actividades curriculares y administrativas que se realizan en un centro educativo de Enseñanza Media, en donde se realizan investigaciones y experimentos pedagógicos.

También, muy particular y significativa por su especialidad, es la labor del director de Liceo Experimental Bilingüe, correspondiéndole la planificación, organización, dirección, supervisión y evaluación de actividades curriculares y administrativas; para el desarrollo del plan de estudio específico del Liceo Experimental Bilingüe o Liceo Bilingüe, en donde el énfasis de la mediación pedagógica está en el desarrollo de habilidades lingüísticas para el dominio de una lengua extranjera, con una matrícula de 401 a 600 estudiantes.

Y por último, dentro de los servicios educativos ofrecidos se encuentra el director de Colegio Técnico Profesional 3, estas labores se enmarcan dentro de una dinámica técnica especializada y le corresponderá la planificación, organización, dirección y supervisión de las actividades curriculares (académicas y técnicas), administrativas y comerciales que se realizan en un Centro Educativo Técnico Profesional, cuya matrícula es de 500 o más alumnos, en el cual se

imparten seis o más especialidades técnicas y desarrollan de cinco o más proyectos didácticos productivos.

## **CAPÍTULO VI: Ley Fundamental de Educación.**

### **6.1.- Ley Fundamental de Educación.**

La Ley N° 2160, denominada Ley Fundamental de Educación fue promulgada el 25 de noviembre de 1957. Dentro del marco legal del Sistema Educativo Costarricense, esta ley es elemental para dar la referencia conceptual y filosófica de la educación costarricense. Inmerso en los postulados de los artículos, se encuentra específicamente en el artículo 2°, los Fines de la Educación Costarricense. En este apartado, se determinan los fines que la educación procura en la formación de los estudiantes, tanto en el nivel psicológico, espiritual y el cognitivo, que van desde el nivel preescolar, la educación primaria y llegando a la educación secundaria.

En el artículo 7° de esta ley, se establece que “la educación escolar será graduada conforme al desarrollo psicológico de los educandos y comprenderá los niveles: a) Educación Preescolar; b) Educación Primaria; c) Educación Media y c) Edición Superior” (p.2). Como se desprende de lo descrito en la ley, se denota que dentro de ese mismo escalón o niveles de la educación debe de contarse con administradores o directores para ejercer la dirección de las instituciones educativas. La administración es un elemento fundamental dentro del Sistema Educativo, pues para poner en marcha el mismo, se requiere toda la organización respectiva que permita poner en marcha el sistema.

### **6.1.- Estatuto del Servicio Civil.**

La Ley N° 1581, denominada Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento y que fue promulgada el 30 de mayo de 1953. Además, se le adicionó el Título II “De la Carrera Docente”, por Ley 4565 del 4 de mayo de 1970, que abarca los artículos 52 al 181.

Esta ley vino a darle un marco técnico legal a lo que es el Sistema Educativo Costarricense en lo referente a los servidores docentes, administrativos docentes y administrativos. Con ella se establece lo que es la carrera docente y la respectiva clasificación del personal por categorías, a partir de títulos y niveles a los que pertenecen. Así lo establece el artículo 107 de esta ley al referirse que “para todos los efectos relacionados con la presente ley, el Personal Docente, de acuerdo con su preparación académica y antecedentes personales, se clasifican en; profesores titulados; profesores autorizados y profesores aspirantes” (p.26).

En lo relacionado a lo que corresponde a los administradores de los centros educativos, específicamente los directores, no se hace referencia a los mismo, pero se parte de que para optar al puesto de director debe de poseer un título docente que lo acredite para ejercer el puesto de docente, ya sea en el nivel de preescolar, primaria o para secundaria. La determinación para optar al puesto de director de un centro educativo, se va a definir en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos Docentes, este es el que va a dar los criterios técnicos para que un docente, de los antes mencionados, pueda optar a dicho puesto. Lo anterior en tanto, tales aspirantes cuenten con un grado académico en el nivel de primaria o secundaria que debe ser complementado con un grado académico de licenciatura en Administración Educativa.

## **6.2.- Jornadas laborales de los Directores.**

Los directores (as) de centros educativos públicos de primaria y secundaria, tanto diurna y nocturna, tienen jornadas de trabajo que van desde las ocho hasta las doce horas, dependiendo de la institución que administre, esto va a depender de si dicha jornada es diurna, mixta o nocturna.

## **6.3.- Fundamentos de las Jornadas.**

El MTSS (s.f) hace referencia de las jornadas de trabajo van a ser el número máximo de horas ordinarias que la ley va a permitir, donde las personas trabajadoras se encuentran a las órdenes del empleador. Los tipos de jornadas ordinarias se van a clasificar como diurnas, nocturnas y mixtas, esto va a depender si se trabaja de día, de noche o si es una parte de la jornada en el día y otra en la noche. Cuando esa jornada es en el día, va a ser de ocho horas diarias, para un total de cuarenta y ocho por semana, se horario inicia a las cinco de la mañana hasta las siete de la noche. Vale aclarar, que cuando el tipo de trabajo no es peligroso o de cualidad insalubre, puede ser de hasta de diez horas diarias para un total de no más de cuarenta y ocho horas semanales. Cuando la jornada es nocturna, sería entre las siete de la noche hasta las cinco de la mañana del día siguiente, es de seis horas diarias para un máximo de treinta y seis horas semanales. En el tanto, que si es una jornada mixta va a ser aquella que una parte se labora en el día, que comprendería de las cinco de la mañana hasta la siete de la noche, y otra parte en la noche que va entre las siete de la noche y la cinco de la mañana de día siguiente. Para un total de horas por semana que sería de cuarenta y dos horas y de siete por día. Jornadas de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (6).

En este orden de cosas y con respeto a los educadores, hay que acudir a lo estipulado en el Estatuto de Servicio Civil, como órgano rector del área del servicio civil público del Estado Costarricense y específicamente, en su Título II de la Carrera Docente que es el que va a regular lo técnico a salarios, remuneraciones y jornadas de los servidores docentes. Así las cosas, los directores de los centros educativos públicos, mantienen una jornada laboral que tiene su sustento legal basadas en la RESOLUCIÓN DG-167-2017 de la Dirección General del Servicio Civil, específicamente del Área de Organización del Trabajo y Compensaciones, dentro de este documento se menciona: En el artículo 3°, inciso b) del documento en cuestión, se establece:

**b) Doble Jornada:** Cuando por insuficiencia de planta física y el plan de estudios que imparte el centro educativo, ó para cumplir con los servicios que se brindan en el centro educativo, se requiere que la institución imparta lecciones por más de 8 horas diarias, en forma continua y permanente los cinco días hábiles de la semana, según lo establezcan los módulos horarios que emiten el Ministerio de Educación Pública (p.4).

Del texto anterior, se colige que el pago de doble jornada para un director se establece y que va a depender de la infraestructura del centro educativo, el plan de estudios, de los servicios que se presten y que abarquen más de 8 horas de lecciones durante los cinco días de la semana.

El pago de esa doble jornada va a significar en las remuneraciones de los directores un 30% de su salario, pero ello significa un aumento en la jornada laboral ordinaria, así lo establece el artículo 6° de la Resolución, que dice así:

Tendrán derecho a un treinta por ciento (30%) del salario base de la clase de puesto y grupo profesional que ostente el servidor, quienes bajo las condiciones estipuladas de “Doble Jornada”, desempeñen las siguientes clases de puestos:

- Director de Enseñanza Preescolar 2 y 3.
- Director de Enseñanza General Básica 2, 3, 4 y 5.
- Director de Centro Educativo Artístico (I, II, III, IV Ciclo).
- Director Colegio 1, 2 y 3.
- Director de Colegio Técnico Profesional 1, 2, 3.
- Director de IPEC.
- Director de Enseñanza Especial 2, 3, y 4. (p.11)

Dicho lo anterior, y en vista de las limitaciones que presentan las infraestructuras educativas para atender la población estudiantil en una sola jornada, el Ministerio de Educación Pública se ve obligado a establecer para este tipo de direcciones, otra jornada y hasta una tercera jornada para atender el servicio educativo.

#### **6.4.- Tipos de Jornadas de Trabajo.**

Las jornadas de trabajo se delimitan dependiendo de las horas en que el trabajador realice sus tareas. En la legislación laboral se hace referencia a tres tipos de jornadas de trabajo, dentro de ellas está la ordinaria que va a establecer el número máximo de horas establecidas por ley que va a desempeñar el empleado. Seguidamente, se tiene establecido la jornada extraordinaria,

definida como el tiempo laborado fuera de los límites de la jornada ordinaria y que se va conocer como horas extras, la cual debe ser remunerada en un 50%. Y por último, está la jornada emergente que va a consistir en la que tiene que trabajar el empleado en caso de siniestro o riesgo inminente. (Durante, 2005)

Dentro de las jornadas ordinarias y dependiendo del horario que desarrollen los trabajadores, se van a clasificar en diurna, misma que va entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m. y que consisten en 8 horas diarias de labor. La jornada nocturna que se va a desarrollar entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. para un máximo de 6 horas diarias de prestar sus servicios el empleado. Y por último está la jornada mixta, la cual incluye tanto horas diurnas como horas nocturnas, con la limitación de que no alcance las 3 y media horas en el horario nocturno.

Los directores cumplen una jornada ordinaria de 8 horas diarias, sin embargo, como su labor administrativa requiere atender a toda la población estudiantil dentro de las infraestructuras que por su capacidad, la modalidad de la oferta educativa o la carga curricular no son suficientes para un horario ordinario, el Departamento de Recursos Humanos, con la autorización del Servicio Civil, firman un contrato de doble jornada para con ello poder ejercer la administración del centro educativo y dar atención a toda la población estudiantil.

En la educación preescolar, el director cumple una jornada ordinaria de 8 horas, de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. y con la doble jornada se extiende hasta las de 4:30 p.m. El director de Educación de I y II Ciclos, también tiene una jornada ordinaria diurna de 8 horas y con la doble jornada se traslada hasta las 5:40 p.m. horas. En el mismo sentido, también el Director de

Educación Secundaria tiene una jornada ordinaria de 8 horas y con la doble jornada se extiende hasta las 4:45 p.m. horas.

## **CAPÍTULO VII: Adenda de Funciones.**

### **7.1.- Adenda de Funciones.**

En la Sentencia de 22 de abril de 2015 del Ministerio de Economía y Finanzas y Desarrollo Urbanístico del Atlántico, S.A (Panamá), define el concepto de Adenda como “una adición a un documento escrito completo [...] o algún punto que ha sido sujeto de negociación después que el Contrato fue originalmente propuesto por una parte”. (párraf.1)

La Ley para Regular el Teletrabajo N°9738, hace referencia a la adenda del contrato de esta modalidad de trabajo, la cual se refiere en el artículo 7, de esta forma: “para establecer una relación de teletrabajo regida por lo dispuesto en la presente ley, la persona empleadora y la persona teletrabajadora deberán suscribir un contrato de teletrabajo, el cual se sujete a esta ley y a las demás disposiciones que norman el empleo en Costa Rica. En este deberán especificarse, de forma clara, las condiciones en que se ejecutarán las labores, las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes. En caso de que exista una relación laboral regulada por un contrato previamente suscrito, lo que procede es realizar una adenda a este con las condiciones previstas en la presente ley” (p.5).

En este mismo sentido, se continua en la misma ley en el artículo 8 en el cual se hace referencia a las obligaciones de las personas empleadoras, que van desde la condición que debe quedar estipulado en contrato o adenda del contrato, sobre el uso y mantenimiento del equipo

electrónico, que debe ser o puede ser del empleado; la confidencialidad de que debe mantener el empleado con respecto a la información de la institución o empresa; la capacitación del uso de los equipos; la información sobre el cumplimiento de las normas y directrices que tengan que ver con la salud ocupacional; las normas para el restablecimiento del trabajo presencial cuando la persona empleada no pueda realizar el teletrabajo y otros criterios técnicos con respecto a los elementos tecnológicos utilizados.

El Ministerio de Educación Pública, específicamente el Departamento de Recursos Humanos, operacionalizó el teletrabajo por medio del documento **DRH-FOR-01-UGAL-471 ADENDA AL CONTRATO VOLUNTARIO PARA INGRESAR A LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO DOMICILIAR EN EL MEP**. Este documento es fundamental como herramienta para la labor de teletrabajo de los directores a realizar sus funciones por intermedio de esta opción de trabajo.

Por medio de este sistema de autorización legal, se permite la modificación de algunas de las funciones, en el tanto que se modifican algunas otras acciones a realizar a distancia. Estas adecuaciones o modificaciones están en el documento, específicamente en la primera cláusula de dicha adenda, y la cual dice de la siguiente manera:

**PRIMERA:** Modifíquese la cláusula **CUARTA, SOBRE LAS VOLUNTADES**, en cuanto a las actividades o labores que se deberán ejecutar bajo la modalidad de Teletrabajo Domiciliar para que de común acuerdo entre las partes y en atención a los objetivos y necesidades institucionales, ajustándose en todo momento al perfil de trabajo del puesto que

ostenta el teletrabajador, de ahora en adelante por existir un cambio en el tipo de puesto o la especialidad se ejecuten las que se describen a continuación: (p.2).

Las personas trabajadoras, en este caso el director, de manera voluntaria se acogen al sistema de trabajo domiciliario haciendo sus labores o funciones que regularmente hace desde su hogar, va a dejar plasmado en el contrato suscrito la dirección de la vivienda desde donde realizará su trabajo.

En la adenda al contrato de trabajo, específicamente en la cláusula segunda, se hacen unas modificaciones las cuales se refieren en el caso de que el funcionario proceda a realizar un cambio en su dirección domiciliaria, el cual se detalla a continuación:

**SEGUNDA:** Modifíquese la cláusula **SÉPTIMA, SOBRE LAS CONDICIONES DEL TELECENTRO DE TRABAJO**, para que a partir de la suscripción de la presente adenda se tenga que las actividades a teletrabajar serán desempeñadas en el nuevo domicilio del servidor cuya dirección es: (p.3).

Valga la aclaración, que si los funcionarios durante su periodo de ejecución de su trabajo proceden a realizar algún cambio de domicilio particular, deberán realizar una adenda al contrato suscrito donde detallarán las señas de su nueva dirección. Es muy importante estos procedimientos, pues como su labor está realizándose fuera de su lugar de trabajo habitual, la jefatura inmediata o alguna autoridad superior deberán tener conocimiento por si se presentará una situación que requiera ser localizado en forma física y no por medio virtual.

## **CAPÍTULO VIII: ANALISIS DE DATOS.**

El presente capítulo incorpora la interpretación y discusión de resultados, a partir de la descripción y análisis de los mismos, los cuales fueron generados con la aplicación de dos instrumentos de recolección de información, los cuales son la entrevista semiestructurada y el grupo focal; por lo cual esta información se confrontara con el conjunto del respaldo a nivel teórico se procede a entrelazar las categorías de análisis, con el fin de brindar una respuesta a la pregunta de investigación.

### **8.1.- Unidad de Análisis 1. El cumplimiento de las jornadas laborales de las personas teletrabajadoras.**

En lo que concierne a las jornadas laborales y dentro del ámbito de un director o directora del sistema educativo, se hace referencia a diferentes tiempos de cumplimiento de horas esto va a depender del tipo de Institución que administre y si su jornada es diurna o mixta. Al respecto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (6) menciona:

Es el número máximo de horas ordinarias, permitido por ley, en las que la persona trabajadora se encuentra sujeto a las órdenes de la persona empleadora [...] Las jornadas ordinarias se denominan diurnas, nocturnas y mixtas, dependiendo de si se trabaja en el día, en la noche o una parte en el día y otra en la noche. (p. 2)

Como trabajadores y trabajadoras y dentro del sistema educativo propiamente, definir su tipo de jornada es muy importante y de ahí la relevancia de agregar este factor como una unidad de análisis; por lo cual, con respecto a las jornadas de trabajo y dentro del ámbito específicamente de los directores, directoras sea de primaria, secundaria, se encuentran con jornadas diurnas y mixtas.

Partiendo de lo anterior es importante realizar un escrutinio de seis categorías de análisis que incluyen la información recolectada de las entrevistas individuales y del grupo focal, las cuales se exponen a continuación.

## **8.2.- Categoría de Análisis 1. Menciones cuál es su horario laboral en su puesto como director (a) de un Centro Educativo antes de la pandemia.**

Entendemos como el elemento de relación que se concreta entre el patrono y el trabajador, este mismo establecido al amparo de la normativa correspondiente en materia laboral. Al respecto los entrevistados expusieron:

*“Mi horario laboral es de 6:50 de la mañana hasta las 4:20 de la tarde, es dentro de la jornada ordinaria mía dentro de la Institución, diurno, doble jornada, de acuerdo a la ley de carrera docente, el director tiene que estar aproximadamente 15 minutos antes, pero de acuerdo a una circular que enviaron, 10 minutos el director en la institución, nosotros tenemos 10 minutos de café en la mañana, al medio día tenemos entre 30 - 45 minutos para el almuerzo, en la tarde tenemos otros 10 minutos de un café (...).”* (Sujeto 1, entrevista semiestructurada)

*“[...], si, diurna, doble jornada... de 7.00 de la mañana, cuando se entra a las 7:00 de la mañana y la hora de almuerzo es a las 12:30 md, ahí un horario de café pero yo realmente nunca lo tomo [...]”*. (Sujeto 2, entrevista semiestructurada)

*“De 7:00 de la mañana y a 5:40 pm diurna, doble jornada, si antes de la pandemia, correcto antes de la pandemia, y los tiempos de alimentación de 12:00, prácticamente era de 12:00 a 12:30, solamente no tenía en la mañana y en la tarde, no es que yo siempre yo pocas veces sacaba el rato así yo ya venía desayunada por lo general y poquísimas veces era de sentarme me hacía un café, alguien me lo hacía me lo traía y yo seguía trabajando yo casi que no tomo esos tiempos, regularmente muy poco probable que yo tomé esos tiempos de café en la mañana y en la tarde (...).”* (Sujeto 3, entrevista semiestructurada)

*“De 7:30 a 4:00 de la tarde, es diurna...de las 12:00 del mediodía a 12:30 almuerzo y en la mañana un receso de unos 20 minutos de tomar café como las 9:30 o 10:00 am...”*

*yo salgo a las 4:30 de la tarde y no tengo café por la tarde [...].*” (Sujeto 4, entrevista semiestructurada)

*“Antes de la pandemia mi horario laboral oficial es de 7:00 de la mañana a 5:40 de la tarde, por la implicación legal de presentarme 20 minutos antes y retirarme cuando ya todos los chicos se hayan sido puestos en manos seguras, normalmente eso viene siendo 6:40 a 6:00 pm, 6:05 de la tarde, doble jornada, diurna [...].”*(Sujeto 5, entrevista semiestructurada)

*“Mi horario de lunes a viernes de 7:00 a 4:00 de la tarde, doble jornada, diurna [...].”* (Sujeto 6, entrevista semiestructurada)

*“Mi horario antes era de 7:40 am a 5:40 de la tarde, doble jornada, diurna (...).”*  
(Sujeto 7, entrevista semiestructurada)

*“De 3:00 pm a 10:00 pm, nocturna, sin doble jornada, si señor [...].”* (Sujeto 8, entrevista semiestructurada)

Con relación a lo anteriormente expuesto y dentro de la esfera de las jornadas de trabajo concernientes a un director o directora, sea este de primaria o secundaria, se encuentran con jornadas que van de las diurna hasta la mixta. Aunque el Código de Trabajo, en su artículo 136 hace mención a las ocho horas de trabajo de un trabajador, casi todos los directores (as) cumplen una jornada de entre nueve y media horas hasta las diez horas diarias y esto lleva a cumplir entre 46,30 horas y 50 horas a la semana. Lo anterior, se debe a que la mayoría de los funcionarios desempeñan o ejercen en su labor, lo que en el Ministerio de Educación se denomina “doble jornada”. Aunque este tipo de jornada de los directores (as) no va en consonancia con el artículo 136 de Código de Trabajo, que establece las ocho horas diarias y las cuarenta y ocho horas semanales, debido a la doble jornada, los mismos encajan en el párrafo dos de dicho artículo.

Dentro de las respuestas de los entrevistados, se encuentra un funcionario (director) que realiza una jornada mixta, cumpliendo una jornada de siete horas diarias, para un total de 35

horas a la semana. Este entrevistado si cumple con lo estipulado dentro del artículo 138 del Código de Trabajo que establece la jornada de siete horas diarias.

Por tanto, queda patente que los funcionarios administradores de centros educativos tienen una jornada laboral que va dentro de un rango de 9,30 horas a 10 horas diarias, eso debido a que dichos entrevistados tienen un recargo de funciones denominado “doble jornada”. Por otro lado, un colaborador de esta entrevista está desarrollando una jornada mixta y cumple con 7 horas diarias de labor. Por su tipo de Dirección a cargo (nocturna) no cuenta con recargo de funciones de doble jornada.

### **8.3.- Categoría de Análisis 2. Partiendo de la vigencia del teletrabajo, comente si su jornada laboral ha cambiado como administrador educativo y cuantas horas extras ha tenido que laboral para cumplir con sus funciones.**

Las horas extras que ejecuta un trabajador, es aquella que va más allá de su tipo de jornada establecida, esto se debe a un requerimiento o exigencia de la labor que realice por disposición del patrono. Estas horas extraordinarias se deben cancelar por aparte de las horas ordinarias y no son lo usual dentro de la jornada de un funcionario, referente a los participantes de la entrevista, expusieron:

*“El teletrabajo ha venido como algo muy nuevo verdad?, es una experiencia interesante, pero al inicio ya uno se fue como amoldando, pero es una experiencia agotadora en el sentido de que nosotros estamos cumpliendo con la misma jornada laboral en tiempo, con la variante que siempre hay que estar atentos a dar informes ya sea un mismo viernes o el mismo día, y esto debido un poco a que el mismo Ministerio de Educación a veces determina enviar informes y cosas casi que de un día para otro, dando muy poco margen de tiempo a una reflexión de los hechos y si no a correr más que todo para responder a esas cosas, esas situaciones cortas de informes y de tiempos donde todos viene como una forma de cascada porque lo ocupan ya, o mandar un informe a la prensa o informe presidencial, hace que cada vez que uno abra el correo del Ministerio de Educación, tanto el correo personal y de la Institución se haya convertido en una*

*especie de tortura... claro que si aumentado, muchísimas,... es que yo diría que eso implica para uno desde que uno se levanta a las 6:00 de la mañana antes de entrar a trabajar, como unas tres o cuatro horas y a veces más todavía en promedio, estamos hablando diario, porque si lo sumamos por día por semana tenemos diez horas de más.”* (Sujeto 1, entrevista semiestructurada)

*“Diay... para serle sincera, yo a veces eran las 10, 10: 30 o 11 de la noche y yo a veces estaba trabajando constantemente ahí, no sé, de levantarse a las 6:30 de la mañana, poner la máquina encender, comenzar y seguido, darle todavía en el tiempo de almuerzo, estar contestando cosas, brincarse el tiempo de almuerzo y a veces yo recuerdo que en más de una ocasión era las 10, 11 de la noche y yo todavía ahí sentada y fueron bastantes veces, como cuantas horas más, como unas tres horas más.”* (Sujeto 3, entrevista semiestructurada)

*“Definitivamente el teletrabajo nos viene a cambiar la jornada laboral y nos cambia muchísimo, porque surgen unas serie de implicaciones en donde, ya no puede uno a pegarse estrictamente al reloj por el tipo de funciones que desempeñamos y por el requerimiento de los usuarios, entonces definitivamente no podría apegarnos estrictamente al horario laboral y que difícil se convierte prácticamente en una situación 24/7, porque no solamente uno tiene que ajustar las funciones de uno, sino que tienen que ajustarse a las funciones de los compañeros, que le permiten desarrollar muchas veces las funciones a uno propiamente, ósea hay funciones propias del director... para poder cumplir haciendo en función del teletrabajo, definitivamente el horario hay que extenderlo de prácticamente no tener un inicio y un final, porque muchas veces te da madrugada terminando de amalgamar todas las informaciones que fuiste captando durante el día de parte de todos los funcionarios cuando tenes un tiempo para entregar, pues definitivamente a veces tenes que extender la jornada para poder cumplir en tiempo y forma.”* (Sujeto 5, entrevista semiestructurada)

*“Durante la pandemia, por lo menos durante el 2020 el horario se amplió significativamente, por ejemplo yo tenía horarios de siete de la mañana hasta las nueve*

*de la noche, dependiendo digamos, si se lograba dentro de la jornada pues tomaba unas horillas de descanso, pero había que continuar a veces hasta las nueve o diez de la noche porque surgían muchas dudas y no sé si es solo Platanares , pero los maestros son como muy, quieren terminar todo y quieren hacer las cosas de la mejor manera, entonces a veces si se extendía mucho el horario inclusive a veces fines de semana ¿verdad?... eso hay que agregarle que también el WhatsApp es otro elemento que también que provocaba muchas distracción por decirle así, muchas llamadas, solicitud de información etc.,... si hubo una ampliación bastante extensa, si bastante grosera, bueno realmente (...)* (Sujeto 6, entrevista semiestructurada)

*“Vieras que si estuve, si estuve en la mañana, tarde y noche atendiendo, si se amplió la jornada por las consultas que le hacen a uno durante el día y el personal docentes también me hacia consultas en la noche y atendía en las tardes ósea, realmente si se amplió... ¿qué le digo? como podría ser, las reuniones que nosotros hacíamos era como de un hora ¿verdad?, en la mañana, más o menos por ahí si se amplió el tiempo... mínima una hora, porque si a mí, no, digamos nosotros teníamos un chat de WhatsApp y muy similar el que tenemos como directores en el CINDEA, entonces los compañeros me preguntaban cosas a toda hora, ese tipo de consultas y por particularmente como soy yo ¿verdad?, yo revisaba el correo electrónico desde la mañana... sí, yo diría como una hora.”* (Sujeto 8, entrevista semiestructurada)

*“Antes era como el horario clásico, había que entrar a una hora, salía a la otra se programaba, posteriormente con el teletrabajo la jornada diferente si ha habido una variación en la organización del tiempo y la organización del trabajo también de parte de uno porque son muchas cosas las que hay que atender y a veces los tiempos varían, si hay su diferencia en ese sentido ¿verdad? en cuanto a la organización del tiempo para mí.”* (Sujeto 4, grupo focal)

*“[...] la gente piensa que uno está a la disposición las 24 horas, 24/7 como si fuera un Call Center y en mi caso eran las ocho y nueve de la noche y alguna mamá por correo que le urgía a las siete de mañana una certificación, yo por buena gente la hacía, pero*

*llegó un momento que me hastié y dije ya no más, ahora trabajo de siete a tres de la tarde, por lo menos a los compañero si les daba la atención hasta la noche, pero a padres de familia que piensan que uno no descansa. Entonces sí, la jornada se alarga mucho se hace muy tediosa. Y uno le queda como una espinita del deservicio, uno tiene ese espíritu de servicio que no quiere dejar de contestar, entonces uno tiene que amararse y decir hasta aquí, por salud mental porque también hay unas cosas que uno también tiene que hacer en la casa ¿verdad?, cosas personales. Bueno, lo que tiene familia, familia, pero si se alarga y bastante.” (Sujeto 6, grupo focal)*

*“En mi caso lo que él dice es muy válido, pero es porque ya la gente lo que trabaja es en la inmediatez, entonces como todo es tan fluido a nivel digital ¿verdad? uno llega a pensar que un correo es que debe contestarse ya.” (Sujeto 7, grupo focal)*

*“Parte de esto importante de esto que nos sucedió, es el hecho de que nunca, por lo menos yo no me preparé para este sistema de trabajo. A más de 30 años de trabajar para el MEP y jamás nunca me hubiera imaginado que esto me iba a pasar y la mayoría de situaciones que se han presentado, se han ido construyendo bajo el principio ensayo-error, entonces ensayo, corrijo, vuelvo a ensayar y me vuelvo a equivocar y esto necesariamente consume mucho tiempo. Ahora, situaciones que jamás hubiéramos previstos como la entrega de paquetes de alimentos de los padres de familia, requiere de nosotros una jornada de trabajo mucho más grande de 12 horas diarias, por lo menos en los tres días que competen, el recibir, preparar y entregar los paquetes de alimentos. Yo prefiero mil veces terminada la entrega de paquetes y después de las 6 de la tarde, que la mayoría de los padres van regresando a las casas, coger el teléfono y llamar al padre de familia para que vengan por el paquete de alimentos, porque prefiero hacer eso que hacer el protocolo para reportar los paquetes que no se entregaron y reportar que hice con esos paquetes, entonces al final de cuentas, estuve en la escuela a las 7:00 am para empezar con los últimos de los detalles de los paquetes y te da las nueve de noche entregando todavía paquetes, solo por poner un ejemplo de las situaciones que se han generado a raíz de esta situación, entonces por todo lado sin responsabilidad o sin ella,*

*cuando nos ponemos la camiseta, esto ha venido a aumentarnos la jornada laboral, las funciones y la complejidad de las funciones.”* (Sujeto 5, grupo focal)

A partir de las apreciaciones planteadas por los participantes, se desprende que aunque los funcionarios tienen una jornada de trabajo de entre nueve y diez horas diarias en la realización de sus funciones, todos los colaboradores manifestaron que han tenido que emplear horas extras para llevar a cabo la modalidad de teletrabajo domiciliario para cumplir con sus tareas de director (a) de un Centro Educativo; por lo cual, podemos observar que no se cumple con lo establecido en el artículo 136 del Código de Trabajo.

Se ha evidenciado que estos funcionarios han tenido que emplear entre tres y cuatro horas más de aquellas establecidas en sus jornadas descritas anteriormente. Todos los participantes indican que trabajan con doble jornada han manifestado que han tenido que trabajar más horas para poder cumplir con los requerimientos de su puesto.

Podemos inferir que los administradores han trabajado una gran cantidad de horas extras de su jornada laboral ordinaria sin recibir reconocimiento o estipendio de las mismas en lo económico o en tiempo, esto a raíz de la Pandemia por COVID-19 sin que se evidencie una contraprestación económica o el reconocimiento del tiempo servido.

#### **8.4.- Categoría de Análisis 3. Comente, si con la vigencia de las disposiciones emitidas para realizar funciones de teletrabajo ¿Ha debido tener disponibilidad para laborar los fines de semana?**

Dentro de la legislación laboral y con respecto a trabajar los fines de semana, está estipulado que es potestad del patrono la de disponer, según sus requerimientos de la actividad a realizar, que puede indicar al empleado laborar los fines de semana. Esto no va en contra de la norma, ni mucho menos de los derechos del trabajador, al respecto el artículo 147 del Código de Trabajo expone: “Son hábiles para el trabajo, todos los días del año, excepto los feriados y los días de descanso semanal existente por disposición legal o convenio entre las partes” (p.111). No

es contrario a la norma que se labore los fines de semana, siempre que la contraprestación respectiva sea correspondida por el patrono.

*“Si claro, porque al no estar uno en la Institución en algunas ocasiones por estar en modo teletrabajo uno este atendiendo situaciones que se le presentan a los guardas o meramente en la Institución apoyando a la junta en todo momento ¿verdad?... si especialmente sábados, domingos. Un par de horas tal vez, si claro, por supuesto que si se ha modificado”.* (Sujeto 2, entrevista semiestructurada)

*“Si, hasta los fines de semana en muchas ocasiones, porque di, a veces no me daba chance de hacer los informes y todavía completar información, lo de las plantillas aquellas del censo muchas veces los fines de semana, por ponerle poquito.”* (Sujeto 3, entrevista semiestructurada)

*“Si, a veces la revisión de algunos documentos, en atención del personal por ejemplo, cuando he tenido algunas reuniones extraordinarias con el comité de Evaluación, con la coordinadora Académica cuando hemos visto situaciones de horario, cuando hay algunos ajustes del ministerio, entonces hay que reordenar cosas y nos hemos reunido tal vez no todo el día, pero si una hora y media o dos, por lo general sábados, a veces ha habido momentos en que el caso de una compañero estaba urgida de algo y entonces 5:30 de la mañana me llama y yo atiendo,... si claro más que todo lo hacemos entre semana, preferiblemente en relación con la junta, se ha extendido los fines de semana uno o dos, yo diría que tal vez una o dos horas, máximo.”* (Sujeto 4, entrevista semiestructurada)

*“Sí, claro que sí, más que nada porque, bueno yo tengo muy buena relación con la comunidad y tengo un chat especial como para comunicarme con cabecillas por grupo, como primer grado hay una señora encargada del chat, entonces yo bajo información por ahí, y por ahí se me devuelve información, preguntas y todo y la gente pues diay tal vez por la confianza no sé, abusaban entre comillas el hecho de estar pidiendo esa información hasta los fines de semana, diay yo la verdad, si podía contestarlo lo hacía*

*con mucho gusto, no tengo problema con eso... diay era variable podía, ser que un sábado podría usar unas tres horas para eso, un domingo dos horas, a veces era más a veces era menos, a veces no pasaba nada, pero si era frecuente.” (Sujeto 6, entrevista semiestructurada)*

*“De teletrabajo, no me acuerdo, salvo aquella vez del tanque que fue una corrida pero, fue una situación particular. Algunos correos, decir que todos los sábados no,... pero si los fines de semana podría ser unas consultas por WhatsApp yo considero una hora, si mucho una hora ¿verdad?, no sería mínimo seria máximo, pero si siempre hay consultas los fines de semana, los compañeros siempre hacen consultas, inclusive docentes también, compañeros directores también, o sea, hoy gracias a Dios tenía una bonita comunicación con Jorge, con varios compañeros, entonces a veces pasaban situaciones particulares y nosotros nos estábamos comunicando ¿verdad?.” (Sujeto 8, entrevista semiestructurada)*

*“Es que si hablamos propiamente de disponibilidad, la disponibilidad va a ser las 24 horas al día, porque en cualquier momento te llega un correo, porque en cualquier momento tenés que contestar un correo, como dice Ana, diez ,nueve de la noche terminando de contestar y como decía Jorge o Armando, 5:30, 6 de la mañana ya de pie porque sabemos que los correos empiezan a llegar muy temprano y a esto súmele por ejemplo, normalmente para los que tiene secretaria, asistente, oficinista, un padre de familia se presenta a pedir una certificación y normalmente los directores la recibimos hecha para que la firmemos y se entregue, cierto que estamos en teletrabajo y hay que firmar con firma digital y no vamos a pretender que la oficinista nos haga, para que lo firmemos y lo haga llegar al padre de familia, es más fácil es resolverle al padre de familia, hacerle la constancia, firmarla y mandársela. Entonces hasta eso, hemos tenido que asumir funciones que normalmente tenemos delegadas o asignadas a algún compañero del equipo de trabajo, entonces necesariamente o inevitablemente, la disponibilidad prácticamente va a ser 24/7. Cuando no vamos a estar atendiendo el dispositivo, cuando estamos dormidos, porque si les pasa las mías, está uno comiendo, tomando café con una mano y contestando con la otra. Entonces, creo que el único ratito*

*donde se puede decir que estamos desconectados es el rato cuando nos dormimos, que ese lapso también se disminuyó, porque también hay que atender la casa, también hay que atender la familia. ¿De dónde podemos coger tiempo que no alcance? De las horas de sueño. Entonces diay, si a mí me preguntan, para mí la disponibilidad que se requiere en este momento es esa las 24 horas, incluyendo los fines de semana.” (Sujeto 5, grupo focal)*

*“La disponibilidad que uno tenía hasta cierto punto ahora se ha extendido, [...]uno tiene organizarse, ordenarse, es verdad, pero la demanda es muy grande, la demanda del tiempo de uno, porque ya uno está en todo lado y en ninguno, porque estoy en mi caso, porque estoy allá, estoy atendiendo, o sea nos hemos tenido que acostumbrar a multiplicar nuestras funciones en el lugar en que estemos, esa disponibilidad de lo que se está hablando en este momento es que no importa lo que usted esté haciendo, a veces es como que se junte, antes usted estaba en reunión de personal, tocaban el timbre y tenía que esperarse, ahora no, la reunión de personal puede ser interrumpida porque ya usted puede atender, porque ya no se ve mal que usted atienda una llamada, ya no se ve mal que usted mande un correo, no importa lo que esté haciendo, entonces hemos tenido que multiplicar nuestras funciones y es gracias a esta disponibilidad en la que caemos y pienso yo que yo este irrespeto que se puede ver como un respeto, es porque nuestro sistema de control laboral no está acostumbrado en la confianza en su colaborador, tiene que estar demostrando a cada rato fotos, WhatsApp, tómeme una foto, nos hemos vuelto como locos porque, todo pide evidencia, está bien, pero el sistema se ha sistematizado tanto el trabajo, tiene que ver con esto, tal vez hacíamos muchas cosas y no lo sistematizamos, pero con la Pandemia se vino la sistematización y eso es lo que nos tiene agobiados, porque antes uno hacía de una actividad a otra y no sistematizábamos, en cambio ahora al ver que uno tiene que sistematizar, de verdad que sí. Solamente llevar el registro de cuantos correos usted lleva, cuantos hacía, cuantas llamadas es de siempre, pero ahora se ha vuelto una prioridad. Entonces pienso que esto es parte de este cambio que hemos tenido, sentimos que se nos ha elevado nuestra jordan labora, pero también es que no se nos ha levado, simple y sencillamente es que estamos acostumbrándonos a la sistematización de las acciones que estamos haciendo y que también que es bonito, que*

*estamos en una reunión, estamos en nuestro centros educativos o los que están en sus casas, pero estamos haciendo algo productivo, pero antes estar en su casa no se sentía que estábamos haciendo algo productivo, es un cambio de mentalidad, de aprender a sistematizar de organizarnos. Ahora hay que sistematizar una nueva forma de control, una nueva forma de sistematizar la carga laboral.”* (Sujeto 7, grupo focal)

*“Totalmente de acuerdo con los compañeros y rescato el trabajo en equipo y he delegado cosas y me ha funcionado mucho, cuando uno logra identificar gente en la Institución que buenas, responsables y con mucha discrecionalidad de las cosas y que le ayudan a uno para poder salir adelante. Porque uno solo se pasaría leyendo circulares y webinars y no le alcanzaría el día y entonces yo pienso que esta Pandemia no está enseñarnos que nosotros los directores no nosotros los que hacemos todo, sino que podemos buscar equipos buenos que nos ayuden y poder salir adelante con la tarea y esto me ha ayudado mucho en la parte emocional. Entonces uno tiene que motivarse y decirse hay que sacar la tarea pero cuesta, los que quieran hacer todo van a tener el síndrome del quemado, por eso hay que delegar y poder llegar a la casa y el otro día volver a la Institución mejor.”* (Sujeto 1, grupo focal)

*“[...] Lo que quiero decir con esto, es que la jornada aumento de un 100% de virtualidad, estuve como un 75% trabajando horas extras, hasta que descubrí lo más importante, [...], era el trabajo en equipo y comenzar a delegar en compañeros que se fueron especializando en el área virtual y empezar a remitirle las personas que me consultaban y me fui como liberando de un poco de cansancio. Diay, antes de eso pasé la mayor parte del tiempo en disponibilidad y los fines de semana y eso saturó mi cabeza.”* (Sujeto 6, grupo focal)

A partir de las apreciaciones que externaron los entrevistados, se desprende qué, aunque su jornada de trabajo como administradores de un Centro Educativo, es de lunes a viernes según establecido en Código de Trabajo y la Convención Colectiva; se infiere que estos funcionarios debieron laborar los fines de semana a las exigencias y requerimientos de sus cargos y por la

Emergencia Nacional por El COVID-19 conforme a la modalidad de teletrabajo domiciliario, se vieron en la obligación con esta de ejecutar sus labores los fines de semana.

Despunta el hecho que describen los entrevistados que debieron estar conectados, en mayor medida los sábados entre tres y cuatro horas adicionales, además de disponer tiempo en la noche para realizar labores. No obstante, las personas entrevistadas manifiestan, que por la dinámica de sus funciones el trabajar con una comunidad estudiantil y las exigencias del Ministerio de Educación con informes y demás solicitudes por medio de correo electrónico, debieron emplear tiempo libre para llevar a cabo la ardua labor.

En la Circular DM-006-02-2020 del 12 de febrero de 2020, denominada: Ampliación a la Circular DM-001-01-2020, “se procede a realizar modificación en lo que concierne al horario y jornada de trabajo dentro del teletrabajo”; sin embargo, en la realidad las jefaturas inmediatas no tienen la potestad de realizar modificaciones de horarios laborales ni el reconocimiento del tiempo extra de las personas que se encuentran a su cargo.

Partiendo de lo anterior, podemos inferir que estos funcionarios no reciben remuneración alguna o la compensación de tiempo por la extensión de su jornada de trabajo a los fines de semana y que la misma ha perdurado durante el inicio de la pandemia hasta la actualidad, por lo que se visualiza que aunque el MEP es conocedor de la misma no se emiten lineamientos claros y en los cuales se respeten las jornadas de trabajo en cumplimiento con las normativas internacionales y nacionales en protección del trabajador.

Se puede concluir, que estos trabajadores de sector público se han visto afectados en su parte laboral, personal y familiar con este tipo de acciones que tuvieron que llevar a cabo para poder cumplir con sus tareas propias de su cargo y con ello una evidente afectación.

**8.5.- Categoría de Análisis 4. Menciones, si su jornada de trabajo es suficiente para realizar sus labores como administrador educativo con la modalidad de teletrabajo.**

Las funciones o labores de un administrador de Centro Educativo de Educación son definidas por el Manual de Puestos del Ministerio de Educación Pública; estas funciones van a estar muy permeadas por la dinámica de la comunidad educativa y las disposiciones burocráticas que determina el Ministerio de Educación.

Rol importante ejerce la comunidad educativa pues, dependiendo de su entorno social, económico, geográfico y cantidad de la misma población va incidir en el tiempo que deba dedicar a realizar sus tareas.

“No da, porque este ministerio, veamos a ver, hay una presión política muy fuerte por parte de todas las entidades máxime en esta administración, es muy diferente a otras administraciones no solo por el teletrabajo, sino porque tienen como la necesidad de estar justificando todo, aún pidiendo las cosas a la carrera, aún teniendo la plataforma Saber dónde ya tienen un montón de información, vuelven a reiterar y pedir información doble, a las cosas con tal de que vaya el director se haga responsable, por ejemplo con la entrega de alimentos, que se debe entregar un informe cada vez que se hace una entrega de alimentos, entonces todo va como en cascada, ahora ya no es solo entrega de alimentos si no que mandan lo de otras circulares, entonces cuando uno ya ve de pronto, uno siempre está metido con el trabajo en la cabeza, todo el tiempo hasta en feriados, siempre pendiente, por que como son informes con cosas muy precisas que necesitan para ellos para estadística y donde van sacando por Regional y circuitos cuales instituciones no han cumplido, porque para eso está la plataforma Saber, se convierte muy estresante tanto para un Director Regional como para un Supervisor, esa situación, entonces viene la presión [...] pero nosotros es una constante preocupación por ser responsables en cumplir con las cosas que manda en informes y las cosas hay que hacerlas bien, entonces uno siempre esta muchas horas.” (Sujeto 1, entrevista semiestructurada)

“[...], eso depende mucho de uno como administrador cual ordenado es ¿verdad?, también depende mucho del respeto que tenga uno hacia la familia, porque yo creo mucho en el respeto al tiempo familiar, pero nunca me desobligo y nunca me desconecto de mi trabajo, porque me gusta mucho lo que hago y me gusta estar ahí atenta para cualquier

cosa que necesite, pese a que muchos docentes y funcionarios estuvieron contagiados, entonces uno le da tanto apoyo verbal como moral entonces yo he estado ahí, ampliando los horarios en todo este aspecto, [...] si claro, se ha ampliado, a la semanas tal vez como un 30%, como tres horas, más o menos.” (Sujeto 2, entrevista semiestructurada)

“No es suficiente, uno trabajo más de lo de la jornada que tenía, la jornada laboral en teletrabajo se trabajó muchísimo más del horario que tenía uno en la jornada laboral, así es, no fue suficiente porque yo tenía que invertir tiempo extra de mis días entre semana también.” (Sujeto 3, entrevista semiestructurada)

“Sí, no es suficiente ¿verdad?, porque hay atender situaciones, no es lo mismo que este usted en la oficina atendiendo cosas a que este fuera de la oficina, donde a veces no tiene el material a disposición, entonces hay una extensión de la jornada, más o menos como una o dos horas, si.” (Sujeto 4, entrevista semiestructurada)

“No, no mi jornada de trabajo tal cual la definimos al inicio de la conversación de 7 de la mañana a 5:40 de la tarde no me va permitir cumplir con todas las cosas y no solamente que el tiempo no sea suficiente, [...], ahora hay un cúmulo de información que manejamos en la oficina a la que no tenemos acceso inmediato cuando estamos teletrabajando, entonces inevitablemente por lo menos una vez a la semana tenemos que desplazarnos a la oficina y nos va a saturar ósea, porque hay muchas cosas que dentro de la normalidad usted se gira y ahí tiene la materia para generarle el insumo y cuando estás en teletrabajo no la tenes, entonces hay alguna cositas que normalmente resolvería en diez minutos que cuando estás en teletrabajo tenés que ir anotándolas en una lista de pendientes para llegar a resolver un día x y no solamente como se mueve mi teletrabajo si no como influye el teletrabajo del equipo de los funcionarios del equipo para que nosotros también podamos resolver por ejemplo una certificación de traslado, una constancia de estudio, una reposición de título, ya no solamente depende de lo que yo genere y tramite, sino que también como decía hace un momento queda mi teletrabajo, queda el cumplimiento de funciones sujeto a la disponibilidad de teletrabajo.” (Sujeto 5, entrevista semiestructurada)

“[...] , yo lo que hacía era como bajar los tiempos de respuesta, ósea como hacer las cosas al día tratar de sacar el día, por eso la jornada se me extendía, si lo dejaba para el día siguiente, era el trabajo del día anterior más otro trabajo más otro, entonces si uno quiere trabajar con el horario probablemente no es suficiente, faltaría un poquito más de tiempo, nunca es suficiente, ni cuando estaba en la oficina uno a veces veo un papel ahí y se va porque si no duerme ahí, verdad?.” (Sujeto 6, entrevista semiestructurada)

“Pues no, no alcanza el tiempo, porque siempre hay algo que hacer, que le digo, si no es a nivel Supervisión, es de Junta de Educación por ejemplo, en este momento estábamos resolviendo situación con la Junta de Educación y por las malas acciones y por estar la infraestructura sin habitar hay que estar dándole mantenimiento o hay que estar gestionando la compra [...], no alcanza el tiempo porque al trabajar con Junta de Educación, ¿verdad?. Exactamente de manera virtual esto demanda bastante tiempo y no solo eso, sino las maestras, ahorita que están en este receso o este período, pero si no es constantemente durante todo el día, inclusive en horas nocturnas que a ellas se les presenta alguna situación o alguna familia y más con el asunto de la pandemia y entonces el estar comunicándose si algún estudiante se ha enfermado o si una familia tiene una situación particular ¿verdad? Y los horarios, como estamos en 3x2 también, entonces no nos alcanzan como, por decir así y no se trata de una organización y es porque estamos presente en todo momentos o tenemos acceso a todas las horas.” (Sujeto 7, entrevista semiestructurada)

“No, porque uno tiene más cantidad de trabajo, contando esas consultas ¿verdad? que le llegan a uno. Las juntas es algo serio, la junta demanda mucho trabajo. Si fue necesario trabajar un poquito más de tiempo, normalmente bueno, el año pasado, cuando empezábamos si trabajábamos bien verdad, antes de la emergencia nacional verdad.” (Sujeto 8, entrevista semiestructurada)

Partiendo de lo expresado, podemos inferir que estos funcionarios no consideran que la jornada de su trabajo como administradores sea suficiente para llevar a cabo su labor. Se denota,

que se hace mucha referencia a la carga laboral que implica la excesiva burocracia, que llega inclusive a afectarlos en su estado anímico y físico, ello producto de la gestión de lidiar con los usuarios externos, llámese padres de familia y los internos, sean estos personal y alumnos, a los que deben dar soluciones a sus requerimientos. Otro factor mencionado es lo que concierne a las reuniones, webinaros, capacitaciones por medio de la plataforma Teams (virtual) que les genera muchas horas de sus ocupaciones a realizar diariamente y por otro lado lo que se expresa en una carga emocional que se va acumulando.

Se denota, la excesiva carga burocrática de las diferentes instancias del ministerio, que con sus múltiples solicitudes de gestiones cargan a las personas directoras, en su accionar diario y de esta manera genera una modificación de su jornada laboral; pese a que en la RESOLUCIÓN DG-167-2017 de la Dirección General del Servicio Civil, específicamente del Área de Organización del Trabajo y Compensaciones, en el artículo 3°, inciso b) establece la doble Jornada y aunque los participantes la realizan la carga laboral requiere que los funcionarios deban de trabajar más horas.

Por tanto, se puede inferir que el tiempo de su jornada de trabajo, no es suficiente para lograr cumplir con sus tareas relativas a la administración de un Centro Educativo, esto maximizado por la Emergencia Nacional y sus múltiples situaciones a nivel institucional que se ha tenido que enfrentar, dentro de ello el ejecutar la modalidad de teletrabajo.

#### **8.6.- Categoría de Análisis 5. ¿En qué áreas sufrió interrupciones durante el desarrollo de la modalidad de teletrabajo?**

El desarrollo de la modalidad de teletrabajo trae aparejado un nuevo paradigma del trabajo como se conoce ha conocido ordinariamente. Este tipo de particularidad laboral presenta una serie de inconvenientes inciden en su implementación por parte de su operador.

“Bueno, yo he sacado una conclusión interesante el área social ha sido fundamental en el contacto con las personas, todo se ha vuelto tan impersonal, tan violento inclusive,

con unas situaciones con padres, con docentes también, que de pronto tienes que llamarlos para decirles algo y la gente detrás de cámaras se atreven a decir hasta cosas inverosímiles que uno dice que el respeto se ha perdido, parece mentira pero no es el mismo contacto personal, hay un poco más de respeto en persona, cuando a vos te llaman y no pones la cámara y te hablan como con un escudo, como tener un telón, la persona así hablando del otro lado para no verte, es esa aérea de contacto personal de esas cosas, a mí en lo personal me ha afectado mucho, a mí por ejemplo, me ha causado que uno se vuelva más frío, más punitivo en el sentido de exigir que tiene que hacer y punto, porque hay un presión ya, en un chat un padre y un profesor y ya hay evidencia que las cosas no las hizo bien, entonces ya uno tiene que ser así, ya no hay ese contacto de “mira profe que paso en clase resolvamos”, el papá ya viene directamente del ministerio o de la Contraloría de la Niñez, un informe sin siquiera uno saber porque el papa va directamente allá, con ese chat y con esas cosas que dijo el profesor, entonces esto hace que uno se vuelva como el malo de la película... pero toda esa parte personal ha quedado como helada como uno está en la casa con el teléfono en la mano todo el tiempo, con la computadora encendida, porque de pronto a mí me ha tocado al menos estar en dos charlas al mismo tiempo, le digo al supervisor jefe voy a estar acá conectado oyendo...”(Sujeto 1, entrevista semiestructurada)

“Bueno, en realidad en todas la áreas, tanto en la personal, laborales, porque a veces hay que suspender la parte laboral para atender cosas familiares, ha sido muy poco, pero si he tenido que hacerlo y también en lo familiar, porque he estado con mi familia en situaciones, sea de compartir o situaciones especiales, y he tenido que interrumpir el estar con ellos para atender llamadas, responder correos, tengo que andar con la computadora donde voy, tengo que estar revisando correos fines de semanas y así de esa forma me han interrumpido todas las áreas, yo digo todas las áreas porque por la computadora yo la andaba fines de semana, luego de esa pandemia es una herramienta que ando continuo en mi carro y me bajo inclusive a almorzar con mis hijos y yo ando la computadora, mi hijo un día me llamo la atención y me dijo: “mami no baje la computadora”, pero di, tampoco quiero dejarla en el carro ¿verdad? por doble situación, pero si se ha interrumpido en todas las áreas familiar y laboral también, porque yo como le dije anteriormente he estado

trabajando y mis papás me llaman y he tenido que y bueno tuve la pérdida de un familiar el año pasado, que tuve que desplazarme de pronto y eso causó un choque, porque el lunes continúe, vine del funeral y el lunes continua uno normal con los horarios.” (Sujeto 2, entrevista semiestructurada)

“¿A nivel familiar? a nivel, diay, si personal, porque uno los tiempos o sea, ya no había tiempo para almorzar, sinceramente, había mucho tiempo donde había que invertirle y seguir trabajando, tiempo que yo ya tenía dispuesto para cosas personales yo ya no podía disponer, yo ya no salía de la casa ósea, digamos, por ejemplo, el disponer de que se yo de un tiempo para ir a hacer un mandado, ya no era posible porque uno tenía que estar en la casa conectado, porque en cualquier momento había una llamada o algo y había que estar en la casa, por eso las veces que iba a una cita o algo yo le informaba a usted para nada se podía salir, yo prácticamente en mi casa no salía para nada, la disponibilidad que en tiempo presencial tenía uno, para tal vez salir a hacer un mandado en teletrabajo, no era posible, [...]” (Sujeto 3, entrevista semiestructurada)

“Si se dan interrupciones [...]a veces altera un poco por ejemplo, el fin de semana que ya tiene uno actividades familiares ¿verdad?, se puede interrumpir de alguna manera no todo el tiempo, [...]en la parte personal y familiar se han dado interrupciones en ese sentido, en lo laboral es cuando uno ha tenido que atender, como el caso que le dije anteriormente, una compañera que me llama muy temprano o a veces que me llamaban ya muy noche, después de las ocho de la noche para tender situaciones, hay interrupciones en relación con el tiempo laboral,... altera mucho la jornada laboral.” (Sujeto 4, entrevista semiestructurada)

“[...] en el área laboral, porque el área personal por una cuestión de horarios obviamente se ve también afectada, por cuanto normalmente usted termina, hablemos del área personal o de la familia uno termina su jornada de trabajo, cierra la oficina, se va para la casa y eventualmente recibe una llamada atienden los mensajes, pero ahora en función de teletrabajo diay, prácticamente tenes que estar ahí con la computadora encendida, ya es un poquito más complicado planificar un espacio de recreo y si te vas, te

vas con la computadora, hay muchas actividades que se postergan, porque tenes que darle prioridad al cumplimiento del trabajo, entonces eso dentro del área familiar igual aplica, para la parte recreativa o para los que eventualmente teníamos otro trabajo complementario o un hobby permanente, también hemos requerido modificarlo porque ya no podemos destilarlo tanto tiempo a eso porque tenemos que estar pendientes de cumplir con la disponibilidad que el teletrabajo nos exige, entonces definitivamente, si ha habido una modificación en la normalidad que se desarrolla prácticamente en todas las áreas, se duerme menos, se come diferente, se corre un poquitito más, hay que hacer ajustes con las actividades familiares y recreativas entonces, si prácticamente ahí una afectación en todas las áreas en las que como persona nos desenvolvemos.” (Sujeto 5, entrevista semiestructurada)

“La parte de administración, si, digamos, en el área personal, más que nada es como cuando uno no tiene como la información a la mano hay cosas que son de oficina y están en la oficina archivadas y uno necesita algo, entonces le corresponde trasladarse al centro educativo [...] entonces, si le causa a uno cierta incomodidad, pero día lo que hace uno es que se programa, trata de programar ese día para poder resolver todo lo que se pueda y venirse para la casa luego seguir con la otra parte.” (Sujeto 6, entrevista semiestructurada)

“En realidad en todo, porque el teletrabajo es impresionante, porque a veces está usted al presente, al estar usted presente siempre usted está aquí esperando, usted no se siente cómodo, ni siquiera para ir al baño, [...]timbró me llamaron o a veces pasan horas usted está aquí no almuerza tranquilo, no toma café tranquilo por decirle cosas personales, no socializa si está aquí en la casa con un familiar con la mamá igual, si yo estoy aquí encerrada en mi cuarto o si yo hago, o si llega el médico o hago algo, o sea todo el día pasa uno inquieto, o sea no tiene uno tranquilidad de , [...] Al estar aquí (casa) y atender el trabajo aquí, tenemos que cambiar o quebrar nuestras maneras de accionar y nosotros no estamos acostumbrados, ¿no sé si por ser docentes? que estamos acostumbrados al servicio, que siempre tenemos que estar disponibles para, eso no nos deja, entonces sí nos ha afectado en varios aspectos.” (Sujeto 7, entrevista semiestructurada)

“Si qué bueno, en el área personal [...] entonces como ahora el Ministerio de Educación amplió, antes ellos entraban de seis años y ese era como entraban ellos, pero ahora entran a los cuatro años y entonces mi hija si en esa parte personal y familiar si he estado, si se me interrumpió ¿verdad?, y en la parte laboral, administrativa, como usted dijo anteriormente, si más allá de mis horas ¿verdad?, porque yo ahorita si no estoy trabajando en el día, salvo en el CINDEA.” (Sujeto 8, entrevista semiestructurada)

En lo referente a este tema, se extrae por parte de los colaboradores que, si han presentado interrupciones en lo que se refiere a la parte laboral, manifiestan que la sobrecarga de requerimientos burocráticos por las diferentes entidades del escalafón del ministerio que son muchos los correos a atender y despachar, esto trae aparejado que su jornada de trabajo se extiende. El requerimiento que se exigía por medio de la extensión de la jornada, el estar siempre pendiente de los correos que entraba y que había que realizar con ellos.

En lo que se refiere a la parte personal, manifiestan que les ha afectado en lo que se describe a la dinámica familiar pues, ha venido a interrumpir lo que se refiere a compartir con y entre la familia además, que las rutinas que usualmente hacían, como el hacer ejercicio, ir al gimnasio se interrumpieron. La limitación de efectuar situaciones cotidianas como la alimentación, que fueron interrumpidos por el hecho de estar siempre a la expectativa de la computadora por los movimientos de correos electrónicos, de las llamadas por medio del teléfono celular, les generaba la interrupción diaria de la cotidianidad personal.

Partiendo de lo anterior, el MTSS (2016) citando a la OIT (1984) indica algunos aspectos que pueden considerarse de riesgos psicosociales en las personas teletrabajadoras y que pueden generarse a raíz de la pandemia COVID- 19, como de la sobrecarga laboral producida por el teletrabajo.

Entonces, se puede concluir que las interrupciones sobrellevadas por los consultados, han sido localizadas en las áreas del desempeño diario de su labor como administradores y en su situación personal y en la cotidianidad familiar.

### **8.7.- Categoría de Análisis 6. Desde su experiencia ¿qué recomendaciones plantearía usted para la realización de las funciones de un administrador educativo en la modalidad de teletrabajo domiciliario?**

Con base en la experiencia de muchos años de los entrevistados y el lapso de realizar la labor del teletrabajo domiciliario, las recomendaciones o encomiendas que puedan plantear, son de importancia por el hecho de que han transitado por esa situación con sus múltiples aristas.

“Yo creo que el horario hay que cumplirlo, porque a uno le pagan un horario, una jornada laboral, si el ministerio debería hacer un programa de organización de tal forma que a uno le dijeran por lo menos mínimo los martes: “va a llegar información de la parte administrativa importante, los miércoles va a llegar sobre esto; vamos hacer webinar, solo los jueves a tales horas para que ustedes se programen en sus agendas”... entonces es eso los espacios y tiempos, una mejor distribución de las cosas, no esa desahogada esquizofrénica majadera de circulares y de cosas que se repiten año tras año y enviar de enviar los informes, yo estoy de acuerdo pero porque no agarrar la plataforma donde ellos tienen tanta información y no sacan la información de allí y nos aligeran un poco el trabajo a nosotros también, pero a veces piden cosas que ya ellos tienen información y nos la vuelven a pedir a nosotros, entonces un poquito más de orden pediría yo... coordinación y calendarización, y distribución de las temáticas. Yo le podría recomendar al ministerio eso que de lapsos a la parte administrativa, vea, tómese un rato y de un día a la semana que no manden ya algo ya es un descanso para uno. Ya es un descanso ya por los menos saber que hay un día a la semana que no van a estar con circulares, pero es que como ahora todos los días un día tal de tal cosa, para todo manda circular por cumplimiento [...]”(Sujeto 1, entrevista semiestructurada)

“Yo creo, primero que nada estar muy claro en la situación y porque hay personas que no le dan el debido valor a la situación, o la debida atención a la situación, primeramente, estar muy claros de la situación y luego hay que plantearse muy bien cómo enfocar la misión que tiene uno como administrador de una Institución hacia los demás, hacia los docentes para que se haga de la mejor forma[...] puntualizándolas sería, este

mantenerse, establecer desde mi persona, cuales son los no rotundos y cuáles son los sí rotundos y que hacer el personal, que el personal este, lo respete y al que no darle ese seguimiento de que esas son las reglas establecidas y transmitir las y hacerlas valer.” (Sujeto 2, entrevista semiestructurada)

“Yo pienso que a nivel, digamos mío, a nivel personal, porque yo no voy a hablar por los demás, esto es un compromiso que tiene que asumir uno, porque es una responsabilidad de estar conectado, estar pendiente, de estar respondiendo, de estar atento en lo que tiene uno que hacer, porque si usted anda afuera usted no va a responder las cosas con la diligencia, con la responsabilidad y con exactitud que hay que hacer[...]”. (Sujeto 3, entrevista semiestructurada)

“Bueno, yo creo que hay que tener claro el tiempo laboral, [...], sería, digamos como lo primero, sería respetar los horarios laborales... yo estoy muy acostumbrada y usaba mucho trabajar con lápiz y de revisar y ya entrar en un sistema diferente, ya requiere de tiempo para reeducar uno algunas funciones, algunas situaciones, alguna manera de ser uno, en relación con su trabajo verdad,... El tiempo de control respecto al tiempo del horario, en la segunda sería en la parte personal reeducar, el darle tiempo a la persona para que se reeduce en el manejo de otro sistema tecnológico [...]”. (Sujeto 4, entrevista semiestructurada)

“Que difícil, porque yo okey, el problema está o por lo menos la mayor afectación que yo siento, está en que en el momento de que estas en teletrabajo, te dificulta mucho no tener todo lo que normalmente vos tenes en la oficina para trabajar entonces, una recomendación sería empezar a digitalizar de manera que aquel archivo que nosotros normalmente tenemos en cuatro gavetas llena de carpetas, se convierta en una unidad de disco externo, donde cuando haya que consultar haya la oportunidad de conectar y usted tenga su información básica ahí, o empezar a trabajar en guardar cosas en la nube para poder accederla desde cualquier otro lugar, importantísimo por lo menos en mi experiencia personal... entonces, recomendaciones, digitalizar, tener equipo adecuado que no es lo mismo tener una laptop, que tener la laptop que se requiere, mejorar sus niveles

de internet en la casa, no es lo mismo tener un internet que te corra el celular para revisar el correo y cosillas así que tener un internet que te permita llevar un reunión virtual de dos tres horas y que a la vez, te permita estar por otro lado consultando información cuando se ocupa, entonces hay que mejorar dispositivos... hay que mejorar conectividad, parece mentira, pero tenes que mejorar tu espacio o se recomienda crear un espacio apropiado en la casa, donde tengas una silla cómoda o un escritorio cómodo, eliminar distractores porque vas a trabajar desde la casa, ósea no es que te quedas en la casa pereceando, entonces este en realidad la recomendación es realizar todos los esfuerzos posibles para tener las mejores condiciones para cumplir con tus funciones adecuadamente desde la casa y eso implica dispositivos, tecnología, infraestructura, una rutina, generarse un horario donde también cada 45 minutos te pongas de pie, estires las piernas te muevas un poco, porque estar todo el día sentado es malísimo para la salud, entonces todo este tipo de consideraciones que antes no eran necesarias, sería para mí la recomendación al momento de que alguien quiere pasarse a teletrabajo o requiera pasarse al teletrabajo por instrucciones del superior.” (Sujeto 5, entrevista semiestructurada)

“Diay, mejorar digamos, la parte telemática, yo no sé porque el MEP no está como conjuntado en el área de internet, digamos uno requiere una información tiene que estar consultando varias páginas, por ejemplo, del Tribunal, esa ha sido una base bastante grande, cuando uno requiere un número de cédula, entonces a veces falta que la información se dosifique, que este en un solo lugar, luego lo segundo es la pésima comunicación que hay con el Ministerio de Educación, con la Dirección Regional uno tiene, usted puede llamar por horas, no le van a contestar, si usted quiere, principalmente el problema es el acceso a la información inmediata que uno ocupa para realizar una transacción o una cuestión así...si, y sentir un poco más de confianza de a ese centro de nosotros, usted que lo pone ahí con las personas que trabajan superior a nosotros, me refiero a la Dirección Regional, a veces uno pregunto y uno siente que la respuesta viene a golpazo usted tiene que saberlo o algo así...yo diría que los puntos serian poder tener acceso a la información, tener la facilidad de un lugar para consultar ósea, ahora como la tecnología ha avanzado tanto que bonito que hubiera por ejemplo, un Messenger del Departamento de Dirección Regional... poder dejar un Messenger y que le contesten ahí,

no sé, en un rato... el tema final para cerrar sería, que el acceso de la información sea más fácil, que tengamos más posibilidades para comunicar...vea a un a nivel micro, vea el WhatsApp que poderoso que es, usted pone ahí compañeros, estoy esperando tal documento, todos nos activamos, entonces yo digo si es cierto, y solo digo tome ya lo entregamos ósea, ese tipo, digamos WhatsApp es un ejemplo micro, el correo viene siendo algo macro.” (Sujeto 6, entrevista semiestructurada)

“Primero sería que no enseñen hacer teletrabajo, o sea, que nos podamos entender nosotros cuando llamamos teletrabajo, o sea lo que es la disponibilidad y el poner marcar nosotros nuestro horarios, por decir así algo o nuestros espacios para estar teletrabajables, entonces yo pienso que debe ser una capacitación más que profesional, es emocional, que nos lleve a poder entender y no sentirnos culpables, que si yo me desprendo un momentito del computador, del teléfono o de algo y algo entra, ¿verdad?, que yo pueda sentir que estoy en un espacio, que me permite retomar las fuerzas y las energías para dar, ¿verdad? [...] Como uno sienta normal de tomar un espacio para, eso es lo que pienso, o sea una capacitación para eso y nosotros también, organizarnos de manera tal de hacernos un horario o una planificación de manera que de tal hora voy a revisar correos, de tal hora a tal hora voy hacer las llamadas, voy a reunirme, ¿verdad?, esa planificación que aunque la hagamos,¿ verdad? se interrumpe por los correos continuos y masivos que llegan de otras instancias, que ya no son con nosotros, que ya no es nuestro jefe inmediato, como el caso de la Supervisión, no es esa, no es la dependencia de Supervisión que nos satura, es las otras entidades y todas creyendo que estamos disponibles con todas las horas y todos los momentos... entonces, eso es lo que yo pienso, que uno tiene que aprender a planificarse mejor a organizarse mejor y a no sentirse culpable por decir, esto, bueno, esto lo traslado en un pendiente para, ¿verdad? o llevar los pendientes y ajustarse, ¿verdad? a los tiempos.” (Sujeto 7, entrevista semiestructurada)

“Bueno, lo primero pienso que el ministerio tiene que conocer todas las modalidades que nosotros tenemos dentro del Ministerio de Educación, porque sinceramente ahí a veces yo me he sentido como marginado trabajar en el CINDEA, será porque en los primeros años, ni existíamos en el Circuito 05[...] yo al otro jefe, al finado,

que en paz descansa[...] nosotros no estábamos incluidos, ah sí permítame y muchas cosillas así que el ministerio como que no tiene hasta ahora[...] diría yo, como corresponde en esa parte, yo en mi caso particular siempre una recomendación es revisar el correo electrónico, yo constantemente estaba pendiente porque yo lo tengo configurado en el teléfono, yo estoy revisando y cuando urgía la situación yo enviaba, contestaba de una vez en las mañanas, en la tarde a la hora que me la solicitaban, y si n, cuando llegaba a la oficina ¿verdad?, porque eso fue una situación particular que también que estuvimos pasando nosotros, que estábamos con contrato de teletrabajo, pero estábamos asistiendo al centro educativo ¿verdad?, en mi caso yo estuve prácticamente todos los día trabajando, excepto ahora cuando ya nos mandaron la interrupción verdad.” (Sujeto 8, entrevista semiestructurada)

En lo que concierne a las recomendaciones, los participantes abordaron una serie de áreas que a su criterio y experiencia debería ser tomada en cuenta por las autoridades. Estas van desde las capacitaciones en materia de teletrabajo que deberían recibir; como el organizarse cada uno en materia de tiempo de las jornadas; la excitativa de menos carga burocrática de los departamentos de dicho ministerio y con ello el respeto de los horarios o jornadas laborales de los funcionarios; la digitalización por parte de los administradores de los archivos necesarios para la realización del teletrabajo domiciliario; como el establecer los tiempos de descanso de cada trabajador y su aplicación; la aplicación de parte del MEP de la telemática o la conectividad de, sino de todas, de unas dependencias sensible para la realización del trabajo y el conocimiento de parte de las autoridades de las diferentes modalidades del sistema educativo, para que no incluyan a todas de una forma genérica y se pueda dosificar los trámites burocráticos.

### **8.8.- Unidad de Análisis 2. Consecuencias de la adenda de teletrabajo en la persona en trabajo domiciliario.**

En la esfera del ambiente laboral, la adenda a un contrato implica funciones de continuidad que el trabajador debe realizar y algunas que mientras se puedan presentar. Al respecto, en Grupo Atico 34 se refiere que la adenda al contrato puede llamarse como un apéndice o anexo al

mismo. Continúa expresando que la adenda es usada en contratos de adhesión para modificaciones o agregar detalles específicos al contrato original.

Así, la adenda al contrato de trabajo domiciliario se expresa como esa extensión del contrato inicial, esto podría acarrear que se hayan introducido modificaciones o añadido algunas funciones a realizar en la labor de los administradores educativos.

Con respecto a estas derivaciones, se hizo la investigación de cinco categorías de análisis que incluyen entrevistas individuales y entrevista al grupo focal, las cuales se muestran a continuación.

### **8.9.- Categoría de Análisis 1. Comente ampliamente ¿Si la adenda del contrato de teletrabajo implicó un aumento en las funciones a realizar?**

Es importante indicar que con la pandemia COVID-19 se firmó un nuevo contrato laboral que envió el MEP a todos los directores (as) y posteriormente impliqué que se le agrega una adenda. Esto puede involucrar que se hagan modificaciones en sus funciones.

“Si, la adenda de trabajo como usted lo dice, es una sumatoria, claro que si, por que el ministerio no ha pedido si no más trabajo, como yo les dije anteriormente, el hecho de estar viendo correos, el hecho que uno diga voy a cumplir mi horario de trabajo, hay que ser muy disciplinado con las cosas (...) pero en cuestiones administrativas también, porque a veces la junta hay que explicar que es lo que quieren, por dicha mi junta es buena y la gente va resolviendo y tiene una asistente en el colegio que les van ayudando a hacer los informes, porque las juntas por sí solas no puedo con esas cosas, no tienen el tiempo, a veces creen que tienen 24/7 para dedicarse a la institución (...), entonces eso también implica más compromiso y más responsabilidad y a la larga más tensión también y estrés también en cierto forma (...).”(Director Armando, entrevista semiestructurada)

“Bueno si, si claro, porque, yo digo que aumentó si, las horas y el trabajo, pero para mí en lo personal lo que aumentó fue llevar esa sincronía de lo que uno hace en lo personal, llevarlo al documento y transmitirlo, para mí eso fue no lo más difícil, si no como lo transmite uno lo más claro posible de las funciones que realizaron y el tiempo que se utilizó (...), yo digo que aumentó, si aumento el cómo utilizar ese análisis y ese transmitir las funciones, porque yo tenía que sentarme, no me causa estrés, porque no me causa estrés, pero si tengo que sentarme a analizar (...).” (Sujeto 2, entrevista semiestructurada)

“Yo pienso que fue la misma dinámica, lo único es que en esa adenda ya uno ponía todas las funciones y se podía extender, en el contrato, vamos a ver, la diferencia fue que la adenda la tuvimos que hacer creo, que fue como ocho meses después, me parece que fue, entonces, en el contrato puse una seria de funciones y en la adenda yo creo que si ya uno amplió ciertas labores, ya no era siempre lo mismo, ya uno se dio cuenta que había cosas que hacer y que se le agrego a las funciones en la adenda.” (Sujeto 3, entrevista semiestructurada)

“Si hay un aumento defunciones, hay que tener muchas cosas presentes, hay que tener más control en ciertas situaciones, pero es lo mismo que la primera parte ¿verdad?, es lo mismo que se hizo en la primera parte, se varían muchas cosas, se altera algunas funciones y sobre todo baja el nivel de estrés, pero si racionalmente se puede aceptar la persona, se mantiene en esas alteraciones y todos esas situaciones, si en menor grado pero si se mantiene, se ha ido adaptando, acomodando más, si ha habido un acomodo ya uno como que va metiéndose en una rutina, pero si emplea el estrés y hay que hacer ajustes.” (Sujeto 4, entrevista semiestructurada)

“Yo no lo sentí así, lo que pasa específicamente en mi caso, es que la parte del teletrabajo no es lo mío, entonces, como viejillo majadero yo me he resistido un poco al teletrabajo y prefiero mantener todos mis protecciones y llegar a la oficina, porque para mí no hay nada más cómodo que trabajar desde la oficina, entonces en realidad cuando vino la adenda yo ya estaba como más convencido a mejorar, presentarme a la escuela y

trabajar desde acá (...), ya estuvo trabajando y dedicando más de lo que dentro de la normalidad se requiere, entonces me parece que fue como una extensión de y pues al final de cuentas, al momento de la necesidad de cumplir entonces día y día, no se siente con base en lo que veníamos trabajando que haya una sobre-recarga, o una recarga o una ampliación, porque al final de cuentas ya más amplio de lo que estábamos desarrollando, difícilmente se va a poder entonces, tal vez que se plasmara en el papel, pero a la hora de ejecutarlo me parece que no, ya que todo el mundo estaba dando el 100% y así se continuo haciendo, entonces no lo sentí así.” (Sujeto 5, entrevista semiestructurada)

“No, porque digamos, lo que provoca digamos, que yo tenga que trabajar para el MEP son las mismas funciones siempre, digamos, la agenda no en mi caso, no provoco ningún cambio, siempre son las mismas actividades y las mismas realizaciones en mismo tiempo invertido, pero en mi caso no me ha causado nada, no me ha afectado nada, el trabajo sigue siendo el mismo y el tiempo de reacción sigue siendo el mismo, reacción y respuesta...digamos, ahora apenas entramos de la interrupción una alteración así tan ruda, un 80% yo casi no tengo(...), cuando se acrecienta es cuando esta cerca la entrega de alimentos, alguien se va a trasladar o sea, tiene una situación particular principalmente traslados, entonces se acrecientan un poco más la comunicación, pero es muy leve, le digo que es un 20% de lo que siempre hacemos.” (Sujeto 6, entrevista semiestructurada)

“No, no son más funciones, las funciones son las mismas, nada más que yo siento que es la conectividad que nos hace estar en más lugares a la vez, porque igual tenemos que responderle a más personas por los correos a las que y todo, lo que aumenta es la demanda de las personas de la presencialidad de uno o de lo que uno tiene que responder en la inmediatez, eso sí varía, eso es lo que uno siente agobiante, porque son las mismas entidades, pero al estar que ya usted puede contestar por un correo, la gente, me imagino, que piensa que bueno y ¿qué cuesta contestar un correo?, uno no cuesta nada, pero cuando son 10 y 15, 20 o 40 al día, contestar esa inmediatez, esa es la que nos agobia, esa cantidad de respuesta inmediata que debemos de dar a las diferentes entidades a las que tenemos que responder. Las funciones son las mismas, las funciones son las mismas, pero es el atender en el inmediato (...) entonces, el tiempo apremia, entonces, es la saturación

de correos de reuniones (...), que siempre salen reuniones capacitaciones de juntas o webinarios y charlas y todo mundo quieren informarnos a través de la web (...).” (Directora Marta, entrevista semiestructurada)

“Si, si aumentaron, es que parece mentira, pero si aumentó la carga de trabajo, trabajando a través de teletrabajo y casualmente con esta adenda el año pasado, prácticamente yo estuve yendo al CINDEA una vez a la semana físicamente ¿verdad?, pero ahora con esta adenda, estábamos en teletrabajo, pero estábamos yendo todos los días al colegio, entonces fue una adenda que no se realizó ¿verdad?. Fíjese que nosotros firmamos la adenda, pero yo no estuve en teletrabajo, yo estuve asistiendo al centro educativo, estuve en teletrabajo y estuve asistiendo al centro educativo entonces, claro que por supuesto que se amplió, porque en nuestra situación particular, eso sucedió ¿verdad? (Sujeto 8, entrevista semiestructurada)

“Yo creo como dijo la compañera, las funciones son las mismas solamente que están sistematizadas, si hay cambios en el sistema y se aumentaron en lo que son, por ejemplo, en la entrega de alimentos que no se hacía y eso es una carga, es muchísima. Es una función nueva, completamente nueva, aumentó y que todavía estoy viendo cuales son las cosas en que se puede mejorar en cada entrega de alimentos, lo más rápido posible y que no haya aglomeración. Yo si pienso que aumentó en las funciones.” (Sujeto 2, grupo focal)

“Yo también si pienso que aumentó, porque digamos esto que está hablando la compañera Loine en la entrega de alimentos, porque ahora tenemos que estar viendo que no se aglomeren los papás adentro, que no se aglomeren afuera, preparar todos los paquetes de alimentos, la entrega y eso más bien aumenta los días (...) lo que antes uno hacía en el comedor que era un servicio en la mañana y en la tarde, ahora implicó que lo tengamos que hacer en prácticamente dos días, porque implicó ahora un aumento en las funciones con esa entrega.” (Sujeto 3, grupo focal).

“Si claro aumentó, porque hasta tres días, porque tal vez uno no lo hace como lo hace Luis, porque uno lo hace en tres días entregando alimentos, porque no llegaron

porque no les dieron permiso, porque uno se preocupa de que los padres de familia no se queden sin los alimentos, pero en cada entrega yo le hago ver a esos que llegan tarde que en la próxima traten de ser puntuales.” (Sujeto 2, grupo focal)

“Ahora a nosotros nos corresponde realizar el llenado de la plantilla y llenar la encuesta, con esto son más labores que se agregaron ahí, no nos estamos quejando, pero si hubo un aumento de las labores.” (Sujeto 3, grupo focal)

“No, ni se diga de todas las herramientas que sean creado, eso es una carga que de verdad hay que ponerle.” (Sujeto 2, grupo focal)

“Un aumento de funciones con las plataformas creadas.” (Sujeto3 , grupo focal)

Aumento en las funciones montones, no les bastó solamente con la plataforma Saber. (Sujeto 2, grupo focal)

“Yo pienso que sí, es lo que dicen las compañeras. Si es cierto que sistematización es aumento de funciones, pero también han aumentado ciertas acciones en la que nosotros ha cambiado al dinámica, al cambiar la dinámica aumentan las responsabilidades (...) no solamente en la entrega de alimentos, la entrega de las GTA (Guía Trabajo Autónomo), porque antes si el niño me venía perfecto, pero como enviar las GTA, que logística se realiza, ese es otro poco de tiempo que hay que tenerlo claro, hay que estar atendiendo a padres de familia en ciertos horarios que antes estaban establecidos, ahora no, ahora todo aumenta en realidad y la forma de atender hay que cambiarla y especificarla de acuerdo a cada acción aumenta la carga laboral y aumenta nuestras acciones de trabajo.”(Sujeto 2, grupo focal)

“Con el fenómeno de las GTA, muchos maestros al inicio no se imaginaron como se iba a evaluar, muchos pensaron que solo era dar las clases y no se iba a enviar la herramienta de evaluación y empezaron los de complementarias a pedir evidencias y era una locura los docentes aquí (...), la carga se le aumenta porque la de supervisión de todos esos errores que comete hay que estar ahí, ¿verdad?” (Sujeto 2, grupo focal)

“Creo que hubo un aumento porque hay que organizar un proceso, y organizar un proceso no es solo decir usted hace eso, no, hay que llevar un control, llevar papelería, llevar un proceso, hay que llamar a los que no llegaron, pues hay alimentos perecederos que no se pueden perder, entonces sí, se da aumento de funciones, yo lo catalogaría en organización, vigilancia en atención, propiamente al proceso (...). Las GTA, por ejemplo, hay que estar atento a que los profesores la presenten, cuando entregarlas, cuando recibirlas, devolverlas, porque cuando hay una apelación generalmente el director es el que debe poner la cara para resolver.” (Sujeto 4, grupo focal)

“Lo que acaba de menciona la compañera [...], el síndrome de la GTA, me llamó la atención porque a un inicio fue un fenómeno muy interesante, el ministerio sin saber toman decisiones sin saber lo que nosotros estamos viviendo en la instituciones, inventan y mandan una circular, que para evitar que los padres de familia vengan el mismo día que haga entrega de alimentos, entregue al GTA entonces, aquello fue un desastre, a mí me preocupó porque en ese tiempo que estaba el contagio masivo del COVID, los papás venían en gran cantidad y eso no funcionó y se tuvo que cambiar la logística [...]. Una serie de logísticas que fue como prueba y error [...], pero en un principio la logística de las GTA, fue para mí desastroso, fue una carga.” (Sujeto 3, grupo focal)

“Dice un refrán, que del dicho al hecho hay mucho trecho, y en ese trecho es donde entramos nosotros y es donde se aumentan las funciones, la responsabilidad, esa parte es la que no está considerada por parte de autoridades ministeriales, porque no es lo mismo, la práctica que la teoría.” (Sujeto 4, grupo focal)

“He estado oyendo todo, pero si ha aumentado, no es solo que nos manden un protocolo, es más fácil escribirlo que implementarlo, los constantes cambios en los protocolos también, pero ya no deja de ser estar acomodando las mesas en un metro tanto, que los conserjes estén atentos a limpiar las mesas no como antes, que tengan la distancia, que si no limpiaron bien ya eso es un desgaste extra. Luchar con el ausentismo docente, que si se enferman, que si se contagian, que si están contagiados, que si tuvieron contacto

con estudiantes, ahora nos aumentaron más con esas famosas plataformas que nos metieron del COVID que se las trae [...]. Reuniones de organización tremendas, que no es lo mismo reunirse presencial que virtual, porque virtual hasta la gente se pone más agresiva, porque están en off y lanzan la chinita. Reuniones de padres que pasa exactamente lo mismo, revisión de correspondencia y yo lo resumo en una multifuncionalidad, tenemos que estar en todo, desde la limpieza hasta los detalles mínimos de las cosas (...), yo sí creo que unas cuatro o cinco horas de trabajo a aumentado.” (Sujeto 1, grupo focal)

A partir de las apreciaciones planteadas por los participantes, se denota que con la adenda del teletrabajo domiciliario si habido un aumento en las funciones a realizar en un administrador de Centro Educativo. Estas se han manifestado en lo que reiteradamente se ha expresado, el aumento de horas en las jornadas para la realización de las labores, que conforme aumenta la intensidad de la Emergencia Nacional por el COVID-19, se han revelado en las plataformas digitales a las que se debía tener acceso y completar en línea los datos por ejemplo, la plataforma Saber.

Otro factor a tener como aumento de las funciones, corresponde a la entrega de alimentos, esto se hacía porque el servicio de comedor se interrumpió y conforme al derecho de los menores a tener acceso a la alimentación, había que programar hasta tres días para entregar un paquete de alimentos para los niños y jóvenes, además de ello, lo que correspondía a la gestión burocrática de completar el documento digital de dicha entrega. Además, estaba la entrega y recolección de las GTA (Guía de Trabajo Autónomo) que lleva toda una logística para su realización. Aunado a esto, está el aumento en las exigencias burocráticas de los diferentes protocolos y que por medio digital se deben reportar.

#### **8.10.- Categoría de Análisis 2. ¿Cuáles adaptaciones ha tenido que realizar para desarrollar las funciones del teletrabajo?**

La modalidad de teletrabajo, como accionar innovadora de realizar responsabilidad de un administrador de la educación, ha traído aparejado la necesidad de hacer adaptaciones en las áreas económicas, familiares y físicas para poder cumplir con el compromiso laboral.

“Primero que todo le amplié el ancho de banda, eso implica una cuestión económica, porque aquí trabajamos dos personas 24/7, porque yo también trabajo en la Universidad de Costa Rica en la noche, por eso acá necesitamos que este la conectividad bien en la casa [...], implicó comprar mobiliario especial, sillas para sentarse más cómodo por el tiempo que uno implica, implicó comprar micrófonos, implicó ver a qué hora tengo para almorzar, por si tengo que resolver porque no solo se trata de una charla, si no de un informe o alguna situación [...] en la casa hemos tenido varias adaptaciones, también en la cuestión de no cruzarse cuando están las cámaras, de no interrumpir de que este en un silencio absoluto para que solo se escuche uno, de cerrar puertas para que no se escuche cuando uno habla [...], ha implicado muchas cosas a la hora de los horarios comidas y muchas cosas también, horarios también para ejercitarse un poco, porque también necesita uno estarse moviendo, de tanta sentadera, la columna que uno puede dañar, entonces ha implicado una serie de tomas de decisiones fuertes también.” (Sujeto 1, entrevista semiestructurada)

“Bueno, en mi casa no tuve que hacer mucho porque yo vivo sola con mi hijo [...] entonces, yo puedo conectarme a cualquier hora que no hay interrupciones, entonces yo en realidad nada más tengo mi mesa de trabajo, mi mesa de almuerzo la convertí en mi mesa de trabajo [...] esa fue la adaptación, muy mínima, en realidad.” (Sujeto 2, entrevista semiestructurada)

“Bueno, vea esto que le estaba comentando en la parte de tecnológica, en la parte tecnológica yo tuve que invertir dinero, cambiar de cablera, invertir dinero para que la banda más ancha y para que yo pudiera tener una estable y que yo no tuviera problemas a la hora de conectarme. Yo ni siquiera me traje nada de la escuela, yo en mi silla, en mi mesa siempre trabajé. En nivel de así de infraestructura a nivel de infraestructura en mi hogar no realice ningún cambio.” (Sujeto 3, entrevista semiestructurada)

“Ajustes tecnológicos ¿verdad?, mayor conectividad, sobre todo eso ajustes en la parte familiar a las horas del almuerzo, las horas de cena ¿verdad?, tener previsto, presente que cualquier momento lo pueden llamar, se pueda dar una situación y hay que hacer ajustes a nivel de familia [...]. Si hay que acomodarse, yo en mi caso mi hermano y yo somos las que vivimos aquí juntos y nos acomodamos nosotros y nos respetamos, pero

si hay que hacer ajustes a nivel de familia, a nivel de comida a nivel incluso de manejo, a veces de la misma tecnología ¿verdad? pero es parte de lo que hay que hacer y sobre todo pues, tener control uno de ajuste de comida de no afectarse emocionalmente ni físicamente.” (Sujeto 4, entrevista semiestructurada)

“[...] okey, adaptaciones, cambiar de equipo, fijo a equipo portátil fue una de las primera cosas hubo que hacer, una solicitud de una mayor velocidad mayor en el internet, hubo que eliminar un espacio que era una habitación, hubo que convertirla en oficina para poder trabajar a puertas cerradas y que no se escuche la bulla [...] sin que exista el riesgo de estar en una reunión y que se abra una puerta y se escuche algo que no debe escucharse, igual cuando se está atendiendo algunos compañeros docentes o a padres de familia con los que se hizo necesario hacer una atención por conectividad, entonces hubo, repito, comprar equipo, mejorar internet, comprar mobiliario porque ya no es lo mismo la sillita del comedor que una jala a una silla que le permita a uno cuidar su salud por estar largos periodos sentado, hubo que solicitar, pero no llegué a la instalación de un teléfono fijo en la casa, porque estar a puro celular sale muchísimo más caro y la Juntas de Educación tiene la prohibición en colaborarnos con los celulares, aunque estemos haciendo funciones de la Institución, básicamente.” (Sujeto 5, entrevista semiestructurada)

“Uno, cambiar el internet, dos, cambiar la computadora, tres, habilitar un espacio en mi casa, un mueble con silla especial, porque diay, estuve usando un mobiliario corriente y me estaba maltratando la espalda, entonces tuve que cambiar el mobiliario, equipo y tuve que cambiar el internet, si es correcto.” (Sujeto 6, entrevista semiestructurada)

“Sí, yo me hice un espacio, bueno en realidad tengo dos, cuando tengo que estar muy privadita, entonces lo hago aquí en mi cuarto ¿verdad? tuve que ajustar a comprarme una mesita y tener una sillita con todo, aquí tengo todo a la mano para poder trabajar, abajo en el comedor igual, tengo una mesa específica con todo lo que se requiere, haciendo una medio oficinita abajo también, para poder estar con todo o sea, que tenga buena conectividad, entonces tuve que aumentar este lo que fue el internet, tuve que empezar a pagar un poquito más para que no se me caiga si estoy en una reunión que no

se caiga el internet, este pues, comprar todo lo que es la tecnología, se me quebró la computadora, se me cayó, inmediatamente comprar pues sin computadora no se puede estar, tener un teléfono inteligente actualizarlo lo más que se pueda, pues ahora todo es por ahí, pues esas son la adecuaciones que hemos tenido que realizar.” (Sujeto 7, entrevista semiestructurada)

“[...] También tuve que comprar dos computadoras, bueno una que me prestaron, un espacio, mobiliario para una hija, para la otra que esta pequeña trabaja en la mesa, pero si, tuvimos que adaptar la parte física verdad, de la casa, es interesante porque a veces estábamos los cuatro pegados, a bueno otra cosa que hice, hablando de cosas personales, tuve que ampliar el ancho de banda en la casa, no era solo yo, si no que había más gente conectada [...], pero yo para esta computadora que estoy usando ahorita para conectarme con usted, está bien.” (Sujeto 8, entrevista semiestructurada)

En relación con este tema, se menciona en el Plan Nacional de Salud Ocupacional N° 26904 MTSS, que la salud de los trabajadores debe de ser atendida desde un enfoque integral, por lo cual el MEP tiene lineamientos claros en esta temática, pero que son insuficientes, puesto que con la entrada de la pandemia COVID-19, cada uno de las personas trabajadoras debieron por si mismo invertir en su propia protección de su salud.

No obstante, los entrevistados manifestaron que una de las adaptaciones que han tenido que realizar se refiere al aumento de la velocidad de internet o el ancho de banda para poder responder a las exigencias del teletrabajo domiciliario que representa un administrador de Centro Educativo. Aunado a ello, ha sido la compra de equipo de cómputo como son las laptops, audífonos y celular con mayor capacidad y velocidad.

También manifestaron que tuvieron que hacer adaptaciones en el hogar como adecuar un espacio para realizar el teletrabajo sin sufrir interrupciones y aparejado a ello la compra de mobiliario, como son silla ergonómica, principalmente, y una mesa.

**8.11.- Categoría de Análisis 3. Considera ¿qué a partir de la firma de la adenda del teletrabajo, ha implicado problemas en la salud física y personal de las personas teletrabajadoras?**

Dentro de esfera del tratado de la temática del trabajo y la ejecución de las labores de un empleado, se presentan afectaciones físicas y emocionales que inciden en su desempeño y que eventualmente son consecuencias de las funciones o tareas que se realizan.

“Yo en lo personal llegó un momento que una vez me dio como urticaria, amanecí todo brotado y de pronto yo decía: “yo nunca he tenido esto”, hace muchas años cuando yo era jovencillo me daba, pero se me quitaba y me brote todo(...), pero generalmente yo gozo de buena salud, yo no me incapacito, yo hago mucho ejercicio, yo salgo en las mañanas a caminar o correr o en las noches y cuando estoy libre de la universidad voy a un gimnasio, eso me mantiene sano.” (Sujeto 1, entrevista semiestructurada)

“Yo digo que sí, si causó un estrés [...]” (Sujeto 2, entrevista semiestructurada)

“Bueno, yo le voy a decir que sí, porque yo a veces me vi, la verdad es que usted hay muchas horas ahí sentado, usted siente que se vuelve loco y es responde y responde [...] llama uno, llama otro, preguntas aquí, preguntas que hay que contestar a la Supervisión, si es desgastante a veces uno se levanta y tiene que caminar, yo caminaba a veces en el jardín un rato, porque ya sentía la mente desgastada, pero claro, uno con eso, yo tomaba agua, caminaba hacia un poco de ejercicio y me devolvía, ni siquiera tenía chance para hacer lo que yo en otras ocasiones hacia digamos, una hora para ir a correr, ir a caminar, no ya eso yo ya no lo podía hacer, yo ya no salía, pero físicamente y mentalmente si se desgasta uno.” (Sujeto 3, entrevista semiestructurada)

“Bueno, en problemas de salud en la parte personal no, solo ajustes como dije antes, con los cambios de comidas, en los cambios de tiempo puede haber un ajuste, porque tal vez uno no está preparado para una situación y de pronto lo llaman, la parte de algunos compañeros [...]” (Sujeto 4, entrevista semiestructurada)

“A nivel personal no, porque yo puedo decir que he tomado con base en mi realidad de salud, he tomado las previsiones digamos, que propias y necesarias para mi particularidad para no verme afectado [...] entonces, por supuesto que el teletrabajo va ir en una afectación de la salud del funcionario si este no toma las previsiones que debe tomar, porque la realidad se altera o la normalidad que está acostumbrado se altera.” (Sujeto 5, entrevista semiestructurada)

“En mi caso no, después de la adenda no, antes de la adenda si, había mucho estrés, el año pasado 2020 fue un año muy estresante, fue un cambio muy fuerte y yo la verdad no me gusta meterme de lleno en todo y me metí a resolver 100% los problemas de la escuela y creo que me equivoqué en eso, debí de haber dejado la responsabilidad a los docentes [...]. La espalda, dolor de espalda, las piernas era como recargadas, si este ahora no, ahora tengo una silla especial, me hice una mesa especial, la internet era otro problema que daba lata, Cabletica daba lata, cada rato se iba, perdón Kolbi se quedaba ahí uno conversando en el aire, eso lo estresa a uno mucho, pero ahora con el cambio todo súper bien, tengo más campo, más posibilidades de comunicarme, internet más estable, la salud ocupacional súper bien.” (Sujeto 6, entrevista semiestructurada)

“No, no creo que esto haya enfermado a las personas, en el sentido físico, bueno no sé, vamos a ver, a nivel emocional sí. Yo pienso que no nos ha enfermados en el sentido físico, pero si emocional, por decirlo así, algo físicamente no nos trae mayor, pero tal vez que si porque hay mucho sedentarismos ¿verdad?, estamos muy sedentarios, se nos olvida ir a respirar un poquito, mover las piernas un poquito, a nivel físico tal vez, en ese sentido si. Y a nivel emocional sí, porque estamos como siempre desconcentrados, concentrados pero desconcentrados, porque no estamos ubicados en lo que estamos, estamos pensando ¿y si me entra un correo? y ¿si alguien me llamó? [...] esto también nos afecta emocionalmente, nos ha quitado la concentración y nos ha quitado un poquito la movilidad física al no tener movilidad física, pues ha venido a aumentar, pues diay, el sobrepeso me imagino [...], pues si, así como otro tipo de enfermedad pienso que solo la emocional y la física en ese sentido.” (Sujeto 7, entrevista semiestructurada)

“Yo tengo un problema, yo se lo he dicho a mi esposa de estrés, pero yo pienso que es a mí en lo personal, porque a mí me gusta hacer mi mejor esfuerzo y que todo salga de lo mejor posible y a veces en la noche me desvelaba pensando en las cosas, porque uno no estaba ahí en ocasiones, entonces no tenía esa confianza y tranquilidad cuando uno está en la oficina, es que no es lo mismo [...], siempre se presentan situaciones, el Ministerio de Educación nos mandaba circulares, nos mandaba instrucciones, nosotros tratábamos de interpretarlas, pero aun así eso me robaba y me estresaba y yo perdía sueño, durante un tiempo en este año y a finales del año pasado yo estuve muy estresado por esa situación y pareciera como que mi estrés me genera insomnio, entonces yo para compensarlo empecé a salir a caminar para tratar de acostarme un poco más cansado, si para salud mental ¿verdad?, pero si claro, esta situación de como que uno no tiene el control total por estar a distancia, si me estresaba...si la ansiedad era producto de las cosas que yo quería realizar y a veces no salían de la mejor manera posible [...].” (Sujeto 8, entrevista semiestructurada)

“Yo por ejemplo, me hice el fuerte y trabajé todas las horas que pude pero eso me cobró con dolores en alguna parte de mi cuerpo, tuve una situación en mi espalda de estar solo sentado, por mi propia culpa la verdad porque debí haber hecho algún tipo de descanso, la vista también me disminuyó montones por efecto de la brillantez de la pantalla, dolores de cabeza, poca conciliación del sueño, la presión alta aumentó, hay muchos factores asociados al estar uno en una misma cosa. Se requería de espacios de descanso que yo abusé la verdad, por querer cumplir con todo por ese espíritu que tiene uno de lealtad hacia el trabajo y el hecho de ser de cumplir en todo, pero la verdad la salud no tiene precio. Pues si pienso que afectó bastante.” (Sujeto 7, grupo focal)

“Yo comparto lo mismo que Jorge, ese mono que uno anda en la espada, esa fue una de las razones por las que yo tuve que hacer un alto de no responder llamadas sábados y domingos, porque de verdad la salud va decayendo y empecé a buscar formas que a pesar de que no podíamos salir a lugares de recreación [...], de verdad que yo llegué a un punto en que yo me sentía enferma [...]. En mi caso estaba muy mal, lo peor fue el insomnio

porque uno se acuesta, se duerme pensando en cómo va a organizar el día siguiente y eso no debe ser.” (Sujeto 2, grupo focal)

“A mí me pasa las de [...], a mi pasó con lo de la migraña, era tanto el estrés que uno quiere terminar, que yo hago eco de Jorge que uno quiere cumplir, su esfuerzo por cumplir y le pasa a la factura seria en la salud. Al principio yo me acuerdo estar ahí sentada rectita en la silla los primeros días, pero al pasar los días ya la espada ya no daba, el cuerpo ya no daba, la cabeza ya no daba, el cuerpo era imposible [...]. Y también me pasó mucho lo del insomnio y tal vez no era pensando en lo que tenía que hacer el día siguiente, sino el cansancio me vencía y tenía que ir a dormir y apagaba todo y quedara lo que se quedara, pero yo seguía dándole vuelta en la cabeza en lo que tenía que hacer y me tenía que levantar y me daba las horas ahí caminando, no, no lo hice y mañana cuando me lo pidan y mejor me levantaba hacerlo, ya era una, dos de la mañana, mejor me levantaba hacerlo porque no me dejaba dormir.” (Sujeto 3, grupo focal)

“Pienso que en sentido alimenticio nos hemos descuidado en el tema de la salud, la forma de comer ya no es igual que antes porque estamos siempre ocupados y esto afecta la parte digestiva, el sedentarismo por estar ahí en teletrabajo nos obliga de estar ahí por si entra un correo, que si contesto, que si no contesto, igual estoy sentada atendiendo el teléfono. Igual ese sedentarismo nos afecta las piernas, nos afectan la circulación, nos afecta varias cosas también de la salud. Pienso que si se ve afectada.” (Sujeto 7, grupo focal)

En el Decreto Ejecutivo N° 42317-MTSS-S, señala la importancia de activar los protocolos y medidas sanitarias en prevención de la salud de las personas trabajadoras; así mismo, indica que cada centro de trabajo debe de identificar las áreas de mayor riesgo y ejecutar las medidas necesarias.

Partiendo de lo precedentemente, se extrae que los administradores han reportado afectaciones en la salud física, esas situaciones de salud han sido como alergia, la migraña, dolores lumbares y desorden alimenticio y en sus periodos de tomarlos.

Se resalta en este apartado, que una afectación a considerar y que sobresale en la parte emocional, es el aumento del cansancio, insomnio y el estado de ánimo alterado, producto de la firma de la adenda del teletrabajo domiciliario; por lo tanto, en la Resolución de la Corte Suprema de Justicia N°2018-01709 “[...] enfermedades del trabajo se conocen con el nombre de enfermedad-accidente, y están referidas a los padecimientos que se pueden suscitar o agravar por distintas causas, pero especialmente en razón del trabajo” (párraf.1).

Por lo tanto, podemos inferir que en las personas participantes puede estarse presentando afectaciones en la salud física y emocional de los administradores educativos a causa de su firma con la adenda de teletrabajo y el sobrecargo de funciones, la cantidad de horas de trabajo, entre otros.

**8.12.- Categoría de Análisis 4. Comente ¿si considera que los administradores educativos, a partir de la adenda del teletrabajo le han ocasionado problemas como ansiedad, conciliación del sueño, aumento de la presión, estrés, diabetes, dolores musculares entre otras enfermedades?**

Continuando con las enfermedades que son el producto de las ejecuciones de las responsabilidades de la realización de un trabajo o tarea y pueden presentarse o circunscribirse a las áreas física con sus diferentes variantes y las psíquicas o emocionales, ello dependiendo en qué nivel o incurra en el empleado.

“Si claro, es que si, es que por ejemplo, uno, a mí me ha pasado un sábado un correo de esos desagradables o alguna información ¿verdad?, que te llega y vos te llevas toda la noche y amaneces con ese pensamiento y si vos decís que ya te llegó eso un viernes y que el martes tal cosa y ya vos estas desde el viernes hasta el martes con eso en la cabeza [...], y estrés se manifiesta mucho en la tensión, estar tomando pastillas, insomnio en muchas personas, otros inclusive que no saben controlar sus emociones, se enojan, hasta se enojan por chat inclusive.” (Sujeto 1, entrevista semiestructurada)

“Bueno, voy hablar por mí, a mi si me ha causado digamos, estrés, pero es porque yo me presiono sola, el MEP nos presiona y yo inconsistente, ya lo descubrí, desde hace meses que yo me presiono sola, entonces yo misma me estreso y eso me causa a mí el a veces acostarme [...], pero si las personas si caen en todo lo que usted menciona primero, ansiedad lo lleva a uno a tener diabetes, no de esa diabetes tipo dos creo, que es por ansiedad y por la ingesta de exceso de carbohidratos, a veces el comer mucho es ansiedad [...] conciliación del sueño, yo soy uno que a mí a veces cuando usted me pregunta, yo digo no por favor, yo me presiono sola y ayer yo le decía a mi hija era su jefe, mami pero tranquila tal vez no es nada, si de hecho toda esa situación ha traído esto [...], entonces, en el momento que salió el primer caso, mi hijo era vengase ya, si yo no tengo una orden directa de mi jefe yo no me puedo venir y eso me causó a mí un estrés muy grande y ya cuando yo estuve aquí y que gracias a Dios, ya cuando estuve aquí me tranquilice y no paso a más la presión alta, pero si tuve presión alta al inicio de la pandemia [...]” (Sujeto 2, entrevista semiestructurada)

“Bueno, a mí me dio dolor de cuello las primeras semanas yo decía: “ajá, si ¿cómo? ¿dolor de cuello?” luego[...] espérese, usted dijo algo en la parte del estrés, porque uno quiere hacerlo todo, en la parte del estrés, porque uno quiere cumplir con todo y que no se le vaya ni un solo detalle a las cosas que tiene que hacer y a veces el tiempo no da y hay que hacerlo y hay que completar todo lo que están pidiendo, lo que se necesita y el tiempo no da, esa es la parte del estrés, luego lo de insomnio que usted dijo, habían ocasiones... yo si me acuerdo que a veces me costaba a dormir, porque yo ya me acostada agotada y tenía que acostarme, porque ya tenía que dormir en la noche, me costaba conciliar el sueño, porque se queda uno dándole vueltas a esto y a esto y que hay que hacer y mañana cuando me levanto hago esto, esto y esto y a veces no se cumple porque el sueño no se logra, yo pocas veces desde inicio del teletrabajo logré cumplir con las ocho horas de sueño a veces era cinco, seis si ya lograba las seis horas de sueño, pues que dicha pero muchas veces me costó mucho conciliar el sueño.” (Sujeto 3, entrevista semiestructurada)

“Yo creo que son problemas de estrés básicamente, y el estrés le genera a usted algunas otras situaciones, le desencadenan algunas otras situaciones físicas y emocionales

que ya son personales, como le dije antes [...], el teletrabajo ha variado la modalidad y ha variado la forma de vivir de las personas y la forma de y trabajar de las personas, en mi caso no he tenido afectaciones, no, el estrés si ha sido fuerte para mí.” (Sujeto 4, entrevista semiestructurada)

“Si me parece que sí, yo no tengo preparación en ciencias médicas como para dar una razón, para emitir un criterio del porqué, pero si puede reconocer que hay una serie, que esas situaciones que se mencionan en la pregunta si empezamos a padecerlas por supuesta, hay un cansancio excesivo que provoca problemas de conciliación del sueño y hay unas afectaciones. El estrés es inevitable, sobre todo en función del cumplimiento en tiempo y forma porque como decía, no es lo mismo cuando vos estas aquí y tenes las cosas y tenes a tus compañeros dentro de la misma Institución para ir y consultarles, a tener que esperar, que esperar que si no me contesta el mensaje que, si no me contesta el teléfono, entonces si por supuesto que sí, el teletrabajo nos ha llevado a esa serie de afectaciones que se mencionan.” (Sujeto 5, entrevista semiestructurada)

“Diay, en general, este, si uno tiene las enfermedades si se las acrecienta, como le digo desde, como le digo como la adenda se viene dando cerca de la interrupción del curso lectivo [...], solo con el teléfono aquí verdad, pendiente, a veces suena y uno está con que es, causa cierto estrés cierta preocupación o peor cuando dice Platanares, no sé, no presentaron tal cosa, ¿uy como se me pasó? ¿verdad?, si le causa un poquitito de preocupación, ya uno ve que el correo dice enviado y se asegura que luego vuelve a estar en los niveles normales, nada más como un paso, si las ha incrementado, claro.” (Sujeto 6, entrevista semiestructurada)

“Muy buen punto el estrés, la tensión de no cumplir con todo en la inmediatez eso es, que uno siente que es mucho lo que tiene que atender en tan poco tiempo, por lo que es eso, la gente requiere de una respuesta casi de inmediata y muchas respuestas inmediatas y tal vez uno no está para responder tanto o hay cosas que todavía no las tiene la computadora, tendría que ir al Centro Educativo [...], esta conciliación entre lo virtual

y lo presencial, esta amalgama que se tiene que llegar, este proceso nos está costando y nos estresa.” (Sujeto 7, entrevista semiestructurada)

“Sí señor, yo bueno a mi por ejemplo, la falta de control en la institución trabajar así a distancia, tiene sus beneficios, pero también tiene sus inconvenientes ¿verdad?, ¿beneficios? puedo decir ¿verdad?, que uno pues estando en la casa se sentía más seguro por el tema de la Emergencia Nacional ¿verdad? y estar seguro que la familia de uno no se va a enfermar y no voy hacer yo verdad el culpable de enfermarlos a ellas en mi caso, entonces eso siempre me tenía preocupado [...], pero el tema de la ansiedad y el insomnio que me dio a mí, fueron por situaciones particulares que se presentaban en el CINDEA, que yo como no estaba ahí, tal vez presente en algunas ocasiones, repito, porque la mayoría de las veces ahí uno estaba [...] entonces, por ejemplo, lo que me paso a mí la factura con el insomnio, era la preocupación que yo tenía de que todos los procesos que nosotros teníamos se dieran de la mejor manera posible, en beneficio de los estudiantes verdad y al no tener ese control, tal vez era lo que me estaba generando ese estrés.” (Sujeto 8, entrevista semiestructurada)

La OIT (2020) en la guía de “Gestión de los Riesgos Psicosociales”, hace referencia a los riesgos asociados a factores psicosociales y entre ellos indican “largas jornadas de trabajo, reducción de los períodos de descanso, el aumento de la carga y la presión de trabajo, y la violencia y el acoso, estrés, la ergonomía, el aislamiento social, las fronteras difusas entre la vida laboral y la vida familiar, el miedo, el aumento de peso, el aumento de las responsabilidades domésticas”. (p.10)

Partiendo de lo expuesto, se desprende que ha a raíz de la ejecución del teletrabajo domiciliario, ha habido en los administradores una afectación en la salud física, estas implicaciones que mencionan se han identificado en la pérdida del sueño o el insomnio, la hipertensión, dolores físicos como los lumbares, los dolores en el cuello, problemas de circulación como en las extremidades inferiores.

En otra sección de las afectaciones, se incide que hubo un aumento de los padecimientos psíquicos o emocionales, como ha sido la ansiedad lo que ha generado un aumento del estrés en dichos funcionarios y las consiguientes consecuencias en la salud física; por lo cual la OIT (2020) hace mención que uno de los riesgos psicosociales puede ser el aumento de los niveles de estrés y provocar problemas de salud física y mental; como lo inferimos en las frases de los participantes.

En razón de lo antes expuesto persona que tenga sobrecargada de funciones, cambios de horarios, cambios de las condiciones laborales, las presiones de tiempo de respuesta, la falta de planificación de sus superiores, o el escaso poder de decisión ya que muchas de las decisiones dependen de los lineamientos de otras dependencias; se puede inferir, que el teletrabajo ha producido aumento del estrés lo que genera un aumento de afecciones físicas ya que es un factor de riesgo laboral tanto intralaborales y extralaborales que tienen relación directa con la salud física y emocional en los administradores educativos.

### **8.13.- Categoría de Análisis 5. Comente ¿cuáles estrategias han utilizado para hacer frente a los desajustes en las jornadas del teletrabajo, debido a los requerimientos que ha generado la Pandemia por el COVID-19?**

Cuando se evidencian afectaciones en la salud ocupacional y sus consecuentes perjuicios en la persona trabajadora, se deben tomar acciones o estrategias para contrarrestar, disminuir sus efectos en la mecánica del rendimiento en su desempeño y posterior deterioro físico y emocional.

“Primero, dormir bien, segundo, no ver cosas destructivas. Dormir bien implica que usted se acuesta, yo por ejemplo me acuesto leyendo un libro y haciendo anotaciones, [...], después el ejercicio, hacer ejercicio para cansarme físicamente y dormir bien porque el cansancio mental no te deja dormir, el físico si te permite dormir, alimentarme bien, sentir que todos los días estoy comiendo la suficiente proteínas las cosas y todo, para saber que mi cuerpo está recibiendo lo que necesita, frutas y las cosas, tratar de hacer las horas, difícilmente lo cumplo siempre, pero bueno tratar de hacer las horas, la lectura por ejemplo, salir a caminar a la montaña [...] y después no ver chat y cosas violentas y

negativas, porque a veces la gente solo envía quejas y quejas y quejas y quejas, y al final eso te contamina la mente.” (Sujeto 1, entrevista semiestructurada)

“He tenido que reinventarme, si he tenido que reinventarme profesionalmente, porque nosotros somos de la vieja escuela y hay cosas que no manejamos en lo que era la parte de la tecnología, aunque yo creo aunque eso no es significativo [...], pero ese cambio fue todo un reto y también me di cuenta que uno siente mucho, yo sentí presión y sentí cierto temor de no poder lograrlo y cuando uno va tocando la computadora y travesándola y viendo que no están difícil, ya uno va como va bajando el nivel y se va tranquilizando [...] a mí me gusta leer, a mí en lo personal [...], eso me gusta mucho, si salgo a caminar”. (Sujeto 2, entrevista semiestructurada)

“Bueno, este yo le voy a decir, ir a ver a María Paula cuando estaba en clases, irme a verla a ella, levantarme a hacerles merienda, ir a hablar un rato con mi mamá, ver videos, verme así, nada más caminar un rato y devolverme, oír música, me da por poner en la música [...], si caminar así como en el jardín, que era lo más que podía hacer, salir así caminar hacia allá y venirme y devolverme, y esas cosas así.” (Sujeto 3, entrevista semiestructurada)

“Yo he tenido que concentrarme mucho en la oración, si en la parte espiritual la he tenido que manejar más incluso, yo llevo unos curso de biblia, entonces eso me ha ayudado mucho y entonces si he tenido que reforzarme a través de esa parte espiritual [...]” (Sujeto 4, entrevista semiestructurada)

“ [...] entonces las redes sociales se han convertido un arma muy buena porque cuando el teléfono no te permite localizar a un funcionario, es muchísimo más ágil el WhatsApp, hay personas que normalmente no contestan números o no contestan mensajes, perdón llamadas [...] entonces hay que hacer uso de todas la herramientas que tengamos a mano y como le digo, con la intención de cumplir, se vale todo entonces, plataformas digitales, redes sociales, la misma plataforma Teams, entonces es lo que nos ha permitido y es como lo más ágil para poder llegar a todos esos requisitos que me

permiten cumplir, entonces es como los ajustes más, como la parte más digamos, más significativa, porque igual volvemos a lo mismo, equipo, tecnología, buena conectividad, etc., pero también echar mano de todo eso hasta de los famosos formularios de Google y tener mucha apertura de estar como una esponjita con los colegas que estrategias también ellos han implementado que les ha resultado y que uno puede también poner en práctica [...] entonces, tener esa apertura para estar aprendiendo al día, día y estar siempre bajo el ensayo error e ir progresando.” (Sujeto 5, entrevista semiestructurada)

“Bueno, número uno, delegar en más compañeros, delegar más... yo lo reviso y yo resuelvo, eso me ha generado tranquilidad y también el aporte de otra persona más, [...] el otro tema es tratar de mantenerme solo dentro de la jornada laboral, no salirme, a veces me pica el dedo para ver quién fue el que me mandó el mensaje o si es algo de la escuela, algún papá o algo así, entonces trato de dejarlo para el horario laboral, como también tengo página en el Facebook entonces, también ahí queda la información, si tengo un chance responde y también voy resolviendo, [...] entonces, la otra estrategia es ir apagando como los problemas que van saliendo en el momento, para no tener acumulación de gente hablando [...] de mi parte ir delegando información para ir bajando la ansiedad y el estrés. En la parte emocional, tratar de usar distractores digamos, usar lo que uno dice recreos verdad, es un espacio, a mi me gusta mucho las manualidades, entonces ahora estoy con cosas de cuero [...]. He formado otros chats digamos, para el manejo de información con ciertos grupos como los compañeros que me ayudan con la entrega de alimentos [...] entonces, los metimos en un chat y ahí mantenemos comunicación, eso también me bajo en nivel de ansiedad.” (Sujeto 6, entrevista semiestructurada)

“¿Ajustes a nivel laboral mío? Si, díay ¿qué estrategias? Pues yo he tenido que a, lo mío se junto con lo otro ¿verdad? pues he aprendido, he tenido que aprender a meditar, he tenido que aprender hacer espacios de un minuto de uno y dos de concentración, yo soy dispersa, entonces cuando yo me siento ya muy saturada lo que hago es empezar a respirar, he tenido que aprender a respirar y tuve que llevar un cursito de técnicas de

respiración y técnicas de relajamiento, para poder cuando siento que no avanzo y la lectura de técnicas de auto ayuda.” (Sujeto 7, entrevista semiestructurada)

“Hemos estado cuidando con la alimentación, con la salud, yo particularmente con mis hijas salimos a hacer ejercicios, salimos a caminar [...], también me metí en un gimnasio, porque yo siento como que el ejercicio levanta defensas para evitar que uno se contagie y también en mi caso me sirve muchísimo para salud mental verdad [...].” (Sujeto 8, entrevista semiestructurada)

De lo anterior, se desprende que las estrategias para enfrentar los desajustes en la jornada a raíz del teletrabajo se han enmarcado, en la parte física, en la realización de ejercicios, salir a caminar, regresar al gimnasio para contrarrestar los niveles de estrés. En la parte de la tecnología, es hacer uso de las herramientas digitales como Google, Facebook, Messenger para facilitar y agilizar el trabajo, además de delegar más en los subalternos tareas que puedan ejecutar, aliviando de esta manera la carga laboral del administrador. Siempre en la parte de la tecnología se ha optado por limitar las redes sociales con el afán de minimizar los efectos nocivos de los comentarios negativos.

En otro orden de cosas están los que han optado por la parte espiritual, donde se fortalecen con la lectura de la Biblia, la meditación y la lectura de autoayuda. Con estas acciones los entrevistados han establecido algunas estrategias que les permita afrontar la presión, efectos físicos, emocionales y psíquicos que genera el teletrabajo domiciliario; sin embargo, lo ideal es que estas estrategias se visualizaran desde las directrices del MEP y en cumplimiento del Decreto Ejecutivo N° 41345-S-MTSS-MCJ-MEP-MIDEPOR.

#### **8.14.- Unidad de Análisis 3. Afectación en la salud ocupacional producto de la relación con el teletrabajo domiciliario.**

En lo referente a la salud ocupacional de un trabajador se enmarca dentro de aquellas afectaciones físicas, anímicas y mentales que pueden afectar a un funcionario. Esto es producto

de la actividad profesional u oficio que realice. Al respecto, es de resaltar lo que se señala en el Plan Nacional de Salud Ocupacional N°. 26904 MTSS, donde define la salud ocupacional:

La salud del trabajador corresponde a un enfoque integral orientado a garantizar el mayor período posible de bienestar de la población trabajadora y engloba los campos de promoción, prevención, mantenimiento, asistencia curativa y de rehabilitación.

La salud ocupacional se dirige a todos los trabajadores independientemente de su actividad, oficio o profesión, del sitio de trabajo, de su ubicación urbana o rural, de su edad, sexo o forma de vinculación al trabajo. (párraf. 16-17)

Así, con relación a la salud ocupacional se resalta que esta es un factor que debe ser integral e inherente al trabajador independientemente del tipo de trabajo que realice, que sea profesional u operario, ejecute un oficio u otro tipo de trabajo. Así mismo del lugar donde realice el mismo. Debe buscarse su bienestar integral y procurar restauración física y mental.

Para estos resultados, se hizo la indagación de cinco categorías de análisis que incluyen entrevistas individuales y entrevista al grupo focal, las cuales se muestran a continuación.

#### **8.15.- Categoría de Análisis 1. ¿Cuáles enfermedades padece usted en este momento?**

En el sentido de las enfermedades de un trabajador y que van a incidir en el rendimiento de su desempeño, es un agente muy importante a considerar dentro de la dinámica del campo laboral.

“Yo no padezco hipertensión ni nada, yo lo que me dio fue como una alergia de la tensión de un momento que no me volvió a pasar [...] yo lo que padezco es una tos crónica por los cambios de clima, cuando viene el sol, feliz, pero cuando viene la humedad, en el colegio hace mucho viento y aquí en mi casa también, me afecta un poco la garganta, entonces como yo tengo que tomar mucha agua, porque para la salud, entonces el agua tengo que tomarla tibia para que no me afecte mucho la garganta y no me de tos, pero después de ahí yo no padezco de nada [...]” (Sujeto 1, entrevista semiestructurada)

“Yo tengo hipotiroidismo, son enfermedades crónicas y a veces sintomáticas por eventos que tuvo uno, porque me he informado por ejemplo, yo lo asocio que causo por un divorcio muy difícil que yo pasé hace 22 años [...]. El insomnio entonces, por eso yo cuando yo me doy cuenta que eso me causa el insomnio y a eso le agregamos el estrés oxidativo, entonces yo digo, la única que tengo que cuidarme soy yo ¿verdad? entonces todos los asocies que van con el hipotiroidismo trato de mantenerlos lo más controlados posibles aunque, no es fácil.” (Sujeto 2, entrevista semiestructurada)

“Okey, yo lo que tengo crónico son fibromas que en el busto, no son cáncer, son este pequeñas pelotitas que se me hacen en el busto [...], a mí me da mucho migraña eso también[...] crónico, lo que más he tenido migraña, a mí me da mucho migraña por estrés constantemente yo puede decirle a usted que aproximadamente tres veces al mes a mí me da una migraña así por lo menos liviana, pero dos veces al año me da una migraña que me tira a la cama terriblemente, son las cosas que a mí nada mas, así puedo decir que enfermedades crónicas que puedo decir que tengo, de ahí fuero todo lo resuelvo con ejercicio y comiendo saludable.” (Sujeto 3, entrevista semiestructurada)

“Bueno, asma, la cuestión asma bronquial eso es básicamente, ese ha sido mi punto fuerte y si he tenido algunos problemas hipertensión, si yo vivía con eso, pero el asma se desarrolló más fuertemente a raíz de los niveles de tensión.” (Sujeto 4, entrevista semiestructurada)

“En este momento, estrés y tengo un problema que se llama vejiga neurogénica, esto se dio a raíz de un evento de estrés que produjo inflamación de la médula espinal y la médula espinal al inflamarse produjo una compresión nerviosa y esta compresión nerviosa degeneró también un poquitito en un daño neurológico entonces producto del teletrabajo, producto del estrés básicamente y pues eso es un combo, tengo problemas en la extremidades inferiores, entonces, si estoy mucho rato sentado empiezan a hacer contracciones involuntarias, razón por la cual cada cierto periodo tengo que estarme poniendo de pie, caminando, haciendo ejercicio y haciendo ejercicios de estiramiento, mi vista si cierto yo ya uso lentes pero en el último año, mi capacidad visual si sufrió

muchísimo más de lo que normalmente sufre, no puedo decir que es por la computadora 24/7, pero podíamos imaginar que es una cosa que me está pasando ahorita, básicamente esas dos cosas.” (Sujeto 5, entrevista semiestructurada)

“Diabetes y presión alta.” (Sujeto 6, entrevista semiestructurada)

“No ya no, gracias a Dios que lo que tenía, hemorragias nasales, ya no tengo, no padezco ahorita de nada.” (Sujeto 7, entrevista semiestructurada)

“Enfermedades crónicas, ¿cómo que es eso como diabetes y eso?, si, si pues si eso era una, un tumor benigno que me había salido, pero yo no sé si eso entra ahí, no de momento no tengo presión alta, ni diabetes ni nada de eso, lo que tengo es que produzco mucho potasio entonces me da una pastilla para controlar eso, pero eso es una situación congénita, no producto de la Pandemia, ni nada de eso.” (Sujeto 8, entrevista semiestructurada)

A partir de lo expresado se refleja que las enfermedades que muestran los consultados se extienden desde las crónicas como la diabetes, la hipertensión, las de tipo bronquial como el asma y los fibromas en las mamas. También, se evidencia que presentan otros tipos como las hemorragias nasales y alergias.

Cabe señalar, que los participantes indican las enfermedades que padecen pero también como a raíz de la pandemia COVID -19, las mismas se han incrementado y puede ser que sea a raíz del estrés que enfrentan diariamente; por lo que, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2016) y específicamente Consejo de Salud Ocupacional, citando a Lara (et ál. 2015) indica que “Si se considera el estrés como riesgo psicosocial y por tanto con capacidad de afectar negativamente la salud de los trabajadores, sus consecuencias pueden manifestarse a nivel fisiológico, cognitivo, conductual, emocional y social” (p.9)

**8.16.- Categoría de Análisis 2. ¿Considera que los síntomas de la enfermedad (s) han aumentado durante el desarrollo de la modalidad del teletrabajo?**

Siempre dentro de las consideraciones de las enfermedades que presentan las personas trabajadoras y sus síntomas y cuales son el origen o motivo que se han aparecido o incrementado, en los administradores educativos.

“Cuando me dio la alergia sí, porque me dio por todo el cuerpo, se veía como unas ronchas rojas, una cosa muy curiosísima entonces, de pronto en la noche ardían o picaban y no podía rascarme porque era peor, pero ya compré lo que necesitaba y se me quitó y principalmente para mi tranquilidad persona [...]” (Sujeto 1, entrevista semiestructurada)

“Hubo altos y bajos, hay altos y bajos porque en el momento que hay una presión suya y del MEP, el estrés se sube, pero como yo tengo, yo trato de bajarme, yo siempre vengo a mi casa y hago ejercicios de relajación y respiración y digo: “no me va a consumir ese trabajo” [...]. Si, la extensión del horario también, si claro, a veces cuando es un poco metódico [...], yo a las 12:40 almuerzo y si estoy con alguien empiezo, si perdón, me tengo que retirar disculpe y empiezo en esa cosas que ya me tengo que ir a almorzar.” (Sujeto 2, entrevista semiestructurada)

“No, la migraña era la misma, había veces sí, la verdad hubo un tiempo donde me dio dos veces por semana y fue así como un mes, me dio dos veces y el otro mes me volvía a dar dos veces y yo dije: ¡Oh por Dios! ¿Qué pasa aquí? Si, el estrés me da migraña a veces me aumenta y a veces no, si combinado a ello tengo una mala alimentación entonces, todavía me da más, eso que uno por no cocinar bien y tiene que trabajar entonces, se come cualquier cosa entonces, además que eso me daña el estómago, la migraña también mía es digestiva entonces, si el estrés y mala alimentación me aumenta la migraña.” (Sujeto 3, entrevista semiestructurada)

“Si se puede haber aumentado, tal vez no en un grado muy elevado, pero si hay un nivel de tensión mayor en el asunto del teletrabajo, como le dije antes, usted en la oficina

o en su clase o su aula, usted tiene a mano todo, pero en teletrabajo no tiene, a veces, a mano todo, por lo general yo por eso me voy al colegio porque ahí puede sentirme como en el ámbito, si hay más control [...] también esa es otra cosa importante, la ansiedad un poco y aumenta un poquita la tensión, más que todo”. (Sujeto 4, entrevista semiestructurada)

“Este, pues si, esta modalidad de trabajo ha venido a afectarme, se me ha caído el pelo de la barba, tengo huecos como monedas de quinientos colones (risas), por dicha no ha sido en la cabeza, he aumentado de peso, he tenido que hacer ejercicios cada cierto tiempo, porque me afecta la circulación de las extremidades por estar sentado mucho tiempo ante la computadora. Si, definitivamente esta situación del teletrabajo ha venido a incidir negativamente en la salud de las personas.” (Sujeto 5, entrevista semiestructurada)

“Si aumentaron, bueno la diabetes, la presión no, si es que los desordenes alimentarios afectan mucho la parte del azúcar cuando uno no come lo suficiente, digamos, yo tengo que hacer seis comidas al día, ni siquiera tengo que comer un montón, si no que tengo que dividir en el día en seis partes, hace poco tuve que pagar un programa de nutrición, porque inclusive había bajado peso, el año pasado bajé peso, bueno estaba en 165 kg y ahorita en 140 kg, o sea, un montón, ahora no se qué peso. Un tiempo para acá, empecé como a recuperar peso, por decirlo así, entonces compré un producto, me regalaron unas citas nutricionales y la señora me estaba explicando y yo le expliqué de esto de la jornada laboral y todo eso y me dijo, que si que yo tengo que tomarme tiempos, recreos, espacios, comer esto, comer en la noche a tal hora, y vieras que diferencia, aparte del producto verdad?, entonces si he tenido que sentarme a modificar mi tiempo de comida, y decir okey, son las 12:00 y a las 12:00 almuerzo, este en lo que este verdad? y alimentarme, con otras que tuve que cambiar algunas cosas que estaba comiendo, porque la ansiedad te provoca comer galletitas, confítics, café y leche, frescos, natilla, o sea, te provoca, te descontrola la parte alimentaria, si claro.” (Sujeto 6, entrevista semiestructurada)

“No, tal vez el estrés es lo único que ha empezado a aumentar.” (Sujeto 7, entrevista semiestructurada)

“No, psicológicas sí, pero como que yo allá ganado peso, bueno si puede ganar peso la verdad, es que no estoy seguro y que haya perdido visión no, porque ni presión alta ni nada de eso, todavía no gracias a Dios.” (Sujeto 8, entrevista semiestructurada)

Partiendo de lo anterior y conforme a los consultado sobre la incidencia en la salud por motivo del teletrabajo. Se hace una explicación de los efectos en la salud como la principal causa la ansiedad y el estrés, factores estos que la mayoría expresan que ha disparado los síntomas. Luego hay un detalle de enfermedades como son el aumento del azúcar (diabetes) producto de la mala alimentación; el aumento de afectaciones bronquiales, asma; el disparo de la alergia, ataques recurrentes de migraña junto con los problemas digestivos; afectación en la circulación de las extremidades inferiores.

No obstante, en el artículo 225 del Código de Trabajo (2017) indica que dentro de las enfermedades de trabajo es muy importante retomar el tratamiento y recibir el tratamiento que se requiera y cuantas veces la persona trabajadora requiera; así mismo, “la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo, adoptada en junio de 2019, proclama que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente" (p.1), por lo que es de suma importancia la necesidad de garantizar la seguridad y salud en el trabajo es indispensable tanto en tiempos de pandemia como en la modalidad de trabajo domiciliario; así como cuando se reanuden la presencialidad de las personas en los centros de trabajo.

### **8.17.- Categoría de Análisis 3. ¿Considera usted, que el desarrollo de esta modalidad de trabajo domiciliario, incide en la salud emocional y física del funcionario?**

Las enfermedades a nivel emocional son agentes importantes a considerar en las relaciones entre el patrono y el trabajador, esto por cuanto sus implicaciones van a ser de mucha importancia en el desempeño de sus labores.

“Actualmente el ministerio es fatal, como está manejando el ministerio muchas cosas, porque estresa a los directores regionales, el estrés del Director Regional se lo pasan a los supervisores y los supervisores nos lo pasan a nosotros y nosotros debemos tener cuidado de no pasarlo a los docentes y a los estudiantes, ahí es donde está el filtro, porque si nosotros pasamos eso es funesto para una institución, todo el mundo anda estresado y todo el mundo le echa la culpa a todo el mundo, yo no lo hice y al final hay que hacer algo, alguien tiene que resolver las cosas, para eso está como director también, uno tiene que resolver muchas cosas, pero todo viene en cascada, el estrés se transmite virtualmente ahora.” (Sujeto 1, entrevista semiestructurada)

“Yo digo que no se puede generalizar [...], estamos dos grupos o varios grupos, estamos los de la vieja escuela, los que aprendimos sin tecnología, están los que aprendieron con una tecnología baja y están los que aprendieron con una tecnología actualizada, entonces no se puede generalizar, es mi concepto ¿verdad? Hay una influencia negativa que ha causado el estrés muy grande, porque los padres aún a estas alturas no han entendido cuales el método de Teams, el por qué creen que se puede resolver en un aula y es muy difícil entonces, ha incidido mucho, negativamente.” (Sujeto 2, entrevista semiestructurada)

“Una persona en mi caso, tengo que hablarle a nivel personal o a nivel general, en mi caso a nivel personal yo no soy, no me gusta estar en la casa, le soy sincera yo esto de estar metida en la casa tantas horas seguidas, este ya a mí me estaba prácticamente volviendo loca, porque a mí el horario de levantarme bañarme alistarme salir ir a la escuela y compartir con la gente, relacionarme interactuar solucionar ahí las cosas en el espacio en el que se yo, en el ambiente con la gente de frente, para mí eso es salud [...], ya no se puede salir porque es un riesgo [...] porque no debo salir tengo que quedarme aquí cuidándome y el temor en que cualquier lado que usted saliera podría alguien infectarlo entonces, siento que a nivel emocional, si pero diay, lo manejé como le digo, tratando de hacer ejercicio, con música, como se llama, me hice una terapia, yo mismo me hacía terapia, me ponía a hacer oración también, soy muy espiritual entonces, también me

gusta ver serie, ver tele, salir a caminar con mi hija, cosas así lo fui manejando, lo pude manejar, lo pude, si es causa, una hay incidencia en nivel emocional, pero di, yo pienso que eso es un trabajo que tiene que hacerse cada persona.” (Sujeto 3, entrevista semiestructurada)

“Depende de la personalidad ¿verdad?, de cada uno va a ser de mayor o menor grado ¿verdad?, pero si hay una incidencia en un teletrabajador, en que se pueden generar o desarrollar algunas enfermedades que tal vez estaban por ahí dormidas, si, desde el punto de vista emocional.” (Sujeto 4, entrevista semiestructurada)

“Pues esta modalidad ha venido a incidir sumamente negativa en la salud de los funcionarios, aquí hago un paréntesis, aquí depende del funcionario y cuanto responsabilidad el funcionario tomó el teletrabajo, porque hay funcionarios que si entro a trabajar a las siete, se levantan 5:45 am, se duchan encienden la computadora a las siete, hay funcionarios que a las 6:55 am se levantan, se lavan la cara, se ponen una camisa y se sientan en pijama a trabajar, entonces, tiene muchísimo que ver, ¿cuál es mi actitud con el teletrabajo? y ¿cuál es la responsabilidad que yo voy a tomar conmigo mismo con respecto al teletrabajo?. Entonces, parece mentira, pero el hecho de levantarme, alistarme, coger el carro, desplazarme hasta la escuela, ver gente en la calle, ver situaciones que pasan, llegar a la escuela, saludar personas, esa es una parte de una salud mental que no nos dábamos cuenta que todos los días hacemos y que ahora que ya no la hacemos, nos estamos dando cuenta cual importante es para nuestra salud en general entonces, definitivamente y desde el lugar que usted lo mire, mucho o poquito, pero esta situación de teletrabajo ha venido a incidir negativamente en la salud de las personas.” (Sujeto 5, entrevista semiestructurada)

“Díay eso, es esa parte graciosa, por decirlo así, primero estar encerrado, uno no sale a nada, yo soy de los que no salen para nada. Si, digamos estar encerrado pues, es como lo hace a uno como antisocial, uno no quiere salir, no quiere nada, se siente, no deprimido, yo no me deprimido, pero si se siente uno como preocupado, los problemas los analizo, analizo más los problemas porque no tengo otras distractores, entonces eso te

llega a cansar, no sé, cómo te decía, la diabetes, se complica un poco, la parte de, de como se llama, de corporal digámoslo, articulaciones, ya uno no funciona con la misma habilidad de siempre, un día me pasó fui hacer un mandado y subí un edificio el primer piso y tuve que agarrar el ascensor porque ya no podía y la posición física baja, la parte emocional, uno tiene como más tiempo para analizar problemas de todo, familiares, laborales y eso obvio que afecta, por eso hay que buscar distractores.” (Sujeto 6, entrevista semiestructurada)

“Si, si la afecta, si la altera, considero que si afecta esta modalidad porque no estamos acostumbrados a esta nueva realidad, pienso que es el ajuste a lo nuevo, el ajuste a lo desconocido, el ajuste a esto que nosotros no, no a veces sentíamos que estar en la casa no valía trabajar, que tenemos que estar allí para poder accionar algún proceso, algún seguimiento, pero nos hemos venido dando cuenta que estando desde aquí, cumpliendo como corresponde las instituciones han ido avanzando también, o sea, no se han descuidado, pero es una nueva modalidad entonces, lo nuevo es lo que nos trajo a nosotros, lo nuevo y ajustarnos a la virtualidad y a la tecnología, porque aunque nosotros utilizáramos computadoras ¿verdad? no utilizábamos las herramientas como correspondía, no estábamos acostumbrados a esta agilidad, estábamos caminando, ahora estamos volando, en el buen sentido, no sé si la similitud. Tuve que quitarme miedos, diay, rejuvenecerme mentalmente para poder entender a la nueva juventud a los nuevos muchachos. Entonces, yo pienso que lo que a nosotros nos afectó, más que todo fue el incursionar en el cambio y lo nuevo, una vez que ya vayamos amansando el caballo, como dicen, entonces ya vamos caminando mejor.” (Sujeto 7, entrevista semiestructurada)

“Claro que si, por supuesto que sí, no es lo mismo emocionalmente estar trabajando uno en la oficina físicamente y tener el control de todo lo que uno planea, porque particularmente a mí me gustaba planear las cosas con anticipación para no andar en carreras ¿verdad?, entonces, yo trataba de hacer protocolos y procesos preventivos para evitar que sucediera situaciones ¿verdad?, sin embargo, a veces se le escapaba a uno de las manos y pasaban cosillas entonces, si a mí me dio mucha ansiedad, ansiedad porque a veces yo trataba de hacer las cosas y no me salían como yo quería ¿verdad?... me pasó una

vez el año pasado, me acuerdo que lo comentamos en reunión con [...], no, no compañeros espérense, no tomen medidas todavía, espérense que el ministerio se pronuncie y a mi esa parte de esperarme es la ansiedad que me causa ¿verdad?, porque yo siento que, como vamos a trabajar, vamos hacer esto, me siento con el equipo de trabajo, usted va hacer esta función, usted la otra, usted la otra, vamos a tratar de resolver las cosas así y llegaba el ministerio a última hora y ya nos cambiaba todo entonces, después de esa situación [...] entonces yo me robé una frase “tratemos de resolver las cosas día a día”, ¿verdad? porque si no nos vamos a volver locos.” (Sujeto 8, entrevista semiestructurada)

Partiendo de lo anterior y dentro de las afectaciones del teletrabajo en la salud emocional y física de los funcionarios manifiesta por medio de lo expresado que si ha habido una incidencia en la parte emocional, producto de las presiones propias del trabajo de director (a) de un Centro Educativo como lo es la comunidad educativa y los requerimientos burocráticos, eso ha venido a disparar el estrés, que a su vez afecta la salud física de los empleados.

Para la OIT (2020) hace mención que “[...] los riesgos psicosociales pueden aumentar los niveles de estrés y provocar problemas de salud física y mental. Las reacciones psicológicas pueden incluir un estado de ánimo bajo, poca motivación, agotamiento, ansiedad, depresión, agotamiento y pensamientos suicidas. También pueden producirse diversas reacciones físicas, como problemas digestivos, cambios en el apetito y el peso, reacciones dermatológicas, fatiga, enfermedades cardiovasculares, trastornos musculo esqueléticos, dolores de cabeza y otros dolores inexplicables [...]. La acumulación de estrés y fatiga puede reducir el grado de precisión en el trabajo y aumentar la posibilidad de cometer errores, incrementando el riesgo de que se produzcan lesiones y accidentes.” (p.p 6-7)

Cabe destacar, que se debe de trabajar esta temática ya que es un riesgo laboral que amerita ser atendido con el fin de prevenir y evitar futuros accidentes o enfermedades de mayor gravedad, que ocasiona la enfermedad o accidente y las repercusiones, provocar alguna lesión en la salud física y emocional de estas personas trabajadoras que han conllevado en todo este tiempo un aumento de funciones que no encuentran dentro del contrato de trabajo y la adenda, que les ha

generado un aumento en el estrés; así como las repercusiones que ya se están presentando a nivel físico y emocional.

**8.18.- Categoría de Análisis 4. Mencione algunas afectaciones en su salud ocupacional que ha presentado a raíz del teletrabajo domiciliar.**

La salud ocupacional como un hecho importante dentro de la dinámica de las actividades laborales, debe ser de consideraciones relevantes para las relaciones laborales y el desempeño de los trabajadores, pues si un trabajador presenta en su incidencia accionar diario, esto repercutirá en su desempeño y por consiguiente eventuales problemas con su patrono.

“Las posturas, vamos a ver, uno en la mañana antes de trabajar, tiene que estar bañado para sentirse que está trabajando, mentira que usted en pijama oyendo a jefe u oyendo a todo el mundo, usted nunca va a estar con esa sensación de trabajo [...] y de pronto hay un webinar a las nueve de la mañana y usted estaba ahí en pijama y sentía esa sensación como si usted estaba como en un vacilón, no en la seriedad que amerita esas cosas, este empezando por esos detalles, ¿verdad?. (Sujeto 1, entrevista semiestructurada)

“Bueno, hay días en que en lo físico, hay días que amanezco como contracturada y yo no tengo una explicación que uno diga, ¿pero qué? [...] si, un ataque personal, que para sentirse así atacan en lo personal y bueno, ¿verdad? cuando uno siente esos ataques, uno tiene que aprender ([...], inciden así, no es el caso ahorita lo que ha afectado en la parte profesional, es el estrés, es un estrés inexplicable muchas veces lleva a una ansiedad, mis hijos me dicen: “Ya no viaja a Guápiles, ¿por qué amaneció contracturada mami?, yo no le tengo una respuesta ¿verdad?. Sí, eso es mi salud ocupacional, sí, la emocional.” (Sujeto 2, entrevista semiestructurada)

“La ansiedad también, mucha ansiedad, porque usted, como le decía quiere resolver las cosas necesita hacerlo, pero hay algo en su mente que genera una angustia de que hay

que hacerlo y me siento mal, me siento desgastada, me siento cansada, pero tengo que hacerlo y tengo que seguir cosas así, no sé.” (Sujeto 3, entrevista semiestructurada)

“La parte emocional, el estrés me ha ayudado a perder mucho peso, el estrés la preocupación y claro, uno no tiene horas fijas de comida ¿verdad?, entonces y también a veces hay que comer más rápido y si he perdido peso un poco por eso, bastante he perdido, por otro lado me ha hecho bueno verdad [...] fueron situaciones externas a lo cotidiano que me llevaron a esa bajonazo de peso. Bueno, la vista se puede afectar, la vista si se ha afectado un poco, pero en posiciones no, porque por lo menos yo me paro si estoy en una reunión a veces cuando estamos en reunión estoy ahí en la oficina me paro, me quedo ahí paradita, camino ahí mismo en la oficina, pero estoy oyendo la reunión, entonces eso me da oportunidad como decimos corrientemente de estirarme.” (Sujeto 4, entrevista semiestructurada)

“Otra vez, ya le había contestado, afectaciones a raíz del teletrabajo en mi salud, okey, hay un incremento de mayor estrés, básicamente mayor estrés y con estrés y del estrés cualquier otra situación, exactamente corporal, hay una afectación en la capacidad visual, hay un incremento en el peso, hay un incremento en el índice de masa corporal y eso conlleva a todas las afecciones que pueden desprenderse de ahí internas para una persona que tiene mi edad. Entonces, llame problemas coronarios, problemas de circulación, los problemas circulación muy importantes porque la gente está muy sedentaria entonces, si pasa así horas ahí sentado, empiezan los dolores de piernas, los calambres, esa es otra parte que nos ha venido a afectar, básicamente, el estrés, el aislamiento yo siento que ahí hay un problema muy grande cuando usted está trabajando con sus compañeros, ese ratito libre de recreo hablaste con un compañero donde tuviste la oportunidad de sacar aquella cosita que traes ahí... esa es una parte que hemos, que se ha visto afectada porque ¿diay? estamos ahí metidos en nuestra casa 24/7 entonces, también esa parte se ve afectada, entonces para mi básicamente eso.” (Sujeto 5, entrevista semiestructurada)

“Perdida del sueño, aumento de peso, vos te acostas a las nueve de la noche o 11 de la noche y abrió los ojos cada hora y la computadora a la par, una luz roja de la computadora está ahí, hay cosas que te distraen el sueño preocupaciones que te llamó la cocinera y “don Jorge no hay tal producto, ¿qué si se puede cambiar por este?” entonces, uno como que, como le digo estar tanto aquí metido, cualquier problema se le hace inmenso y en una situación muy diferente que sería, trasladarse al centro educativo, estar ahí, escuchar más personas, sería un problema tan íntimo que se resuelve con una simple orden, pero estando en la casa a veces se duplica mucho la situación, los problemas y no te dejan dormir, pasa preocupado, abris los ojos a toda hora, pierdes el sueño, la tranquilidad, no sé, esta uno un poco más nervioso, con miedo [...], o sea, tomar una decisión hoy y si tomo otra decisión, como dice vulgarmente me la pelo, si porque a veces sinceramente uno como director no tiene derecho a equivocarse, usted sabe, usted hace mil cosas buenas y la mil uno la hace mala, todas las otras mil se caen al suelo y se quiebran como medallas, entonces ese tal vez es el centro como más importante que no lo deja a uno dormir.” (Sujeto 6, entrevista semiestructurada)

“Muy buen punto, el estrés, la tensión de no cumplir con todo en la inmediatez, eso es, que uno siente que es mucho lo que tiene que atender en tan poco tiempo, por lo que es eso, la gente requiere de uno una respuesta casi de inmediata y muchas respuestas inmediatas y tal vez uno no está para responder tanto o hay cosas que todavía no las tiene la computadora, tendría que ir al Centro Educativo, hay cosas que uno no maneja con tanta, como con tanta certeza, por decir así algo, pues todavía hay cosas que todavía ocupamos de la presencialidad para poder resolver y la piden que las resolvamos virtualmente y hay cosas que tendríamos que llegar ¿verdad? esta conciliación entre lo virtual y lo presencial, esta amalgama que se tiene que llegar, este proceso nos está costando y nos estresa”. (Sujeto 7, entrevista semiestructurada)

“Pues sí, vieras que yo invertí en un escritorio y la computadora la cambié, la silla, todavía me falta la silla yo a veces como que no estoy sentado de manera correcta, entonces diay, claramente eso le afecta a uno los dolores lumbares¿ verdad?, pero a nivel de la casa, me paso con las computadoras del trabajo a los compañeros se les daño las

computadoras no sé qué, teníamos portátiles y a ellos diay, pues las computadoras no estaban funcionando correctamente, a veces se conectaban, a veces no tenían internet, a veces las computadoras les fallaba, entonces y estoy hablando de las computadoras del colegio ¿verdad?, . Bueno, yo tengo una portátil, entonces la portátil no me afecta tanto la vista por el brillo que tienen las computadoras de escritorio verdad sin embargo, pues yo en algunas ocasiones para leer utilizo anteojos verdad? para no sentirme tan cansado la vista, el tema de la vista, en el tema de la modulación de voz, bueno, yo en eso no tengo problemas cuando yo iba a las reuniones de personal a través de Teams, como usted me está escuchando ahorita no tenía que gritarles ni nada por el estilo ¿verdad?, en ese tema, ¿qué más podría ser de salud ocupacional?.” (Sujeto 8, entrevista semiestructurada)

“Claro que si, y se le transmiten las enfermedades de los subalternos de uno, porque todo mundo se enferma, porque tal vez uno esta positivo y ya llegan y le cuentan, pero de verdad uno sale hasta cargado con las enfermedades de los demás.” (Sujeto 1, grupo focal)

“COVID sicológico, estrés, porque ya de por si dentro de nuestra normalidad sufrimos de estrés y un poquito de ansiedad, a eso súmele la caída del cabello por el mismo stress, gracias a Dios a mi me pasó en la barba y no en el poquito que me queda en la cabeza (risas). Si caída de cabellos, aumento de peso que lo que trae es aumento de presión, pérdida del sueño que es increíblemente lo que afecta, desórdenes en los hábitos alimenticios, no se póngale todo, inclusive hasta los padecimientos de estar tanto lapso sentado atendiendo la máquina, dolores de espalada, problemas de riñones, entonces es mucho.” (Sujeto 5, grupo focal)

“Totalmente de acuerdo con Luis y una de las cosas que me sucedieron como yo estaba en la casa trabajando querían desayuno, almuerzo y cena (risas), entonces yo me cocino para mí y nada más y allá mis hijos lo que hagan, pero creen que como uno está en la casa trabajando ya uno tiene que hacer todo lo demás. Y de ahí de todos los síntomas que Luis dijo, estoy en todos los demás, pero yo empecé también a informarme y creo que uno a cierta edad yo tengo que cuidarme, yo me cuido, porque si no me quedo sin pelo, la

piel se me va a secar, porque no hay nada que envenene más el cuerpo que el stress, es una sustancia que riega todo el cuerpo y yo me dije tengo que hacer algo porque nadie lo va hacer. Pero si me dio todo eso que dijo Luis.” (Sujeto 2, grupo focal)

“Más que nada la ansiedad es algo que nos acompaña a nosotros los administradores, es esa expectativa de que va a pasar hoy, es tanta herramienta que hay que aplicar, tanta GTA, compañeros enfermo, incapacitados, es transmisión neuro-cerebral de que estoy enfermo y uno se termina enfermado por estar escuchando. Ese tema de la ansiedad de con que va a salir el MEP, se le queda a uno, mentalmente le crea un conflicto y no lo deja trabajar, sino que hay que estar pensando que hay que presentar y a eso sumémosle los padres de familia que ya les agarró la mañita de que si no me atienden voy a ir a la Regional, sino me da tal cosa lo voy a ir a acusar, aunque eso regresa a uno, pero diay, estar pasando por esos ratos, no son nada bonitos pero lo cansan emocionalmente. Entonces sí, uno se va para la casa y se va con eso para la casa y cuesta mucho sacárselo. Como decía Luis, uno trata de dormir y está pensando en que ya va amanecer y que va a pasar mañana. Es como un poco complicado.” (Sujeto 6, grupo focal)

“Igual, el estrés es el que desata todo el resto de enfermedades, porque se vive de susto en susto y además, usted tiene todo organizado el trabajo y le llega una directriz que hay que volver a hacerlo, volver a llamar a la gente, contactarlo y todo eso genera angustia, ansiedad estrés, lo que han dicho los compañeros.” (Directora Ana, grupo focal)

“Comparto lo que los compañeros están diciendo. El estrés para mí fue uno de los factores que me causó mucha migraña, el que tiene que cumplir, pasa uno muy preocupado porque tiene que hacer y no da el tiempo y la gente todo lo quiere para ya. Y es que ese es el grave problema, que empezó un a sentir. Como dijo la compañera Loine, poner uno la pauta porque uno termina haciendo en lo que la gente quiere. Cuando usted se dio cuenta es un montón de gente que todo lo quiere para ya.” (Sujeto 3, grupo focal)

“En el caso mío que me han tocado cuatro operaciones seguidas y mucho de lo que me decían los doctores es baje el estrés, esos sangrados nasales no encontraban más razón

que el estrés. Entonces sí, el estrés fue algo que nos afectó mucho a la mayoría de las personas que estamos viviendo la administración.” (Sujeto 7, grupo focal)

“Para contrarrestar eso es hacer ejercicio y como dijo [...], apagar el teléfono porque ya era tanto. En otras ocasiones empecé como buscar a salir a caminar en las noches, ya aquella rutina de llegar del trabajo, como dijo Armando que uno tenía que uno tenía, llega y sale de trabajar, ya sabe a qué hora va al gimnasio y después hace esto. Cuando comienza el teletrabajo, esa rutina ya no existe, usted está 24/7 sentada detrás de la computadora y eso le quita a uno la tranquilidad la paz y llega un momento en que yo no contestaba y en otras buscaba ir a caminar o hacer algo que me distrajera, ir a comer un helado, ir a ver la luna o algo así que me quitará ese estrés, pero sacarse la realidad de la cabeza de todo lo que había que hacer era como imposible, por lo menos un rato de esparcimiento, porque tampoco se podía salir a ningún lado porque todo estaba cerrado.” (Sujeto 5, grupo focal)

“En mi caso yo trataba de refugiarme en la lectura, sobre todo la lectura espiritual, la parte espiritual, la meditación, para pedirle a Dios fortaleza para salir adelante con todo lo que había que hacer. Entonces, mi fuerte estuvo ahí, en la parte espiritual.” (Sujeto 4, grupo focal)

“Yo lo que hice fue dedicarme con más fuerza al deporte, caminar. Hay un río cerca de la casa, ver películas, la lectura y sobre todo resolver el día a día, porque nadie está obligado a lo imposible (...)” (Sujeto 1, grupo focal)

“El estrés estaría en el primer orden de la afectación a la salud y después la ansiedad.” (Sujeto 3, grupo focal)

“El estrés.” (Sujeto 2, grupo focal)

“El estrés, la ansiedad.” (Sujeto 4, grupo focal)

“El estrés causa mucha ansiedad, uno de los primeros síntomas es la ansiedad y al traernos esa ansiedad nos desestabiliza mucho emocionalmente y uno anda haciendo un montón de cosas y a veces uno no se da cuenta lo desestabilizado que está y uno sigue y sigue y luego dice ¿pero qué es este cansancio?. Eso es cuando llega al agotamiento, para mi es el estrés y la ansiedad.” (Sujeto 2, grupo focal)

“Bueno, también existe la otra parte que el ser humano, que aparte del estrés, no se cuida, yo lo veo mucho en que come el persona, tiene presión alta y no se toma el medicamento.” (Sujeto 2, grupo focal)

En relación con lo expuesto en torno a las implicaciones en la salud ocupacional, las personas directoras manifestaron que haberse sentido muy afectadas en la parte emocional por medio de la ansiedad y esta llevar al estrés como factor preponderante. En torno a lo físico, el teletrabajo ha sido el causante de daños como los dolores en la espalda y el cuello, debido a la postura al sentarse, la mala circulación en las extremidades inferiores y problemas en la vista por estar horas ante la pantalla. El sedentarismo, que ha llevado a un aumento de peso aunado a una mala alimentación por la dinámica de esta modalidad de trabajo. También, se hace referencia al insomnio, debido a la ansiedad que significa realizar la actividad de teletrabajo.

Otro de los factores que se detalla, es el estar “encerrado” en la casa realizando el teletrabajo y sin poder salir y hacer vida cotidiana en el trabajo con los compañeros; por lo que la OIT (2020) en la guía de “Gestión de los Riesgos Psicosociales”, hace mención que el estrés es una de las afectaciones que puede estar presente cuando las personas han pasado por largo tiempo consecutivo a eventos o factores intralaborales y extralaborales que les genere un aumento en estrés, por lo cual esto tiene una incidencia en la salud física y mental de las personas trabajadoras.

Cabe destacar, que el MTSS (2016,) indica algunas reacciones como presentar tensión muscular, sentirse nervioso, intolerante e irritado, aislarse socialmente, puede aumentar la frecuencia cardíaca, la presión arterial y la hiperventilación y presentar problemas de insomnio o la mala calidad del sueño, entre otros; por lo cual, es de suma importancia generar las estrategias

adecuados para trabajar la temática de estrés ya que de continuar esta enfermedad, en algún tiempo puede generar que las personas trabajadoras requieran ser enviados atención médica por riesgos de trabajo e inclusive a presentar incapacidades temporales e incluso permanentes.

**8.19.- Categoría de Análisis 5. Mencione algunos aspectos que considera que tienen relación entre la enfermedad y el teletrabajo.**

El teletrabajo como modalidad novedosa y manifestado con más amplitud en este tiempo Emergencia Nacional por la Pandemia del COVID-19, ha traído aparejado una serie de padecimientos importantes en el estado físico y emocional de los funcionarios debido a las exigencias que este tipo de particularidad laboral ha representado.

“Es que el teletrabajo también ha traído implicaciones extrafamiliares, es delicado, porque de pronto estas aquí con tu esposa y nunca la vez y nunca te comunicaras, se dan pocos espacios, es como estar cada uno en su apartamento aparte, es muy curioso [...] y después lógicamente, el estrés si uno se deja dominar por él, puedes caer de pronto en que una situación que te estresa, puede caer en una amenaza de una denuncia que le puede poner un docente a uno por agresión o muchas cosas ¿verdad?, o acoso laboral, o lo que sea por la cuestión de que usted este constantemente escribiéndole y llamándole porque tiene que resolver y ahora cualquier cosita de esa forma, se debe tener mucho cuidado, de control mental control de uno como lo dice también, si habla como uno piensa, juepuchica, a veces uno mete las patas en eso.” (Sujeto 1, entrevista semiestructurada)

“Yo creo que la enfermedad, especialmente la mía, es en la parte emocional, porque no es un cáncer que está comiendo mi cuerpo, es un estado clínico que tiene mi cuerpo, entonces como es la parte emocional, cualquier estrés afecta directamente, me afecta a mi directamente, yo soy la que tengo que darme a la tarea de controlar, manejar y cuidar, ¿verdad? y saber hasta qué punto si y hasta qué punto no, pero sí afecta, porque es el estrés. Una de las estadísticas en este momento que arrojan las mayores enfermedades en las personas que no son como cáncer y eso, es el estrés, el estrés es un detonante, si es, yo

digo que es una lanza a despertar enfermedades crónicas en las personas.”(Sujeto 2, entrevista semiestructurada)

“La enfermedad y el teletrabajo, vamos a ver, yo creo, algunos aspectos claves que tienen que ver con el teletrabajo, la enfermedad, el estrés la angustia, el desgaste físico, el desgaste emocional, las emociones hay habían también, si no tiene control de emociones, porque habían cosas que lo enojaban a uno y yo no iba a terminar agarrándome con la gente porque no estaban habiendo las cosas que tenía que hacer, [...], yo tenía que tratar de dominarme emocionalmente, porque a mí hasta que me dan ganas de darle con un, tenerlas de frente como para darles un solo mazazo [...], yo tenía que hacerme un trabajo emocional [...] reunirme con ellas para decirles que tenían que hacer con esos estudiantes, como si no fueran docente, como si no fueron cosas tenían que saber, ¿me entiende?. En la parte emocional también, controlarse uno antes de atender a la gente y decirle a la gente lo que había que decirle y que hiciera de la mejor manera las cosas, si, para que cumplieran estar detrás de la gente, que eso es lo que uno dice que no tiene que estar detrás de la gente pidiendo que haga la cosas que ya sabe que tiene que hacer.” (Sujeto 3, entrevista semiestructurada)

“Tal vez ha habido un cambio de rutina, ¿verdad?, en la persona, por ejemplo, en mi caso personal, el meterme a una nueva forma de comunicarme ¿verdad?, de comunicación ha sido, ha habido que hacer un ajuste muy grande y muy fuerte, en un principio eso me ocasionó bastante estrés, ya ahora es menos, pero si el estrés lo lleva uno a tensarse y a ¿qué se yo? a tener problemas de salud, no graves, pero si en mi caso personal se me acelera un poquito el asunto de los bronquios del asma ocasionado por eso, no sé si se le contesto la pregunta. Si, el aumento del asma de la enfermedad del asma puede ser consecuencia de la tensión ocasionado por el nuevo sistema de trabajo.” (Sujeto 4, entrevista semiestructurada)

“El sedentarismo, vamos a ver, es que no es lo mismo que a mí me digan que yo debo usar anteojos para leer, a que me digan que no son lo mismo los anteojos que yo necesito para ver y leer el periódico, un libro, los rótulos cuando voy caminando, a los

anteojos que yo debería de usar para trabajar ocho horas pegado al monitor, o sea, deberíamos tener, no sé, filtros de pantalla, o unos anteojos diferentes entonces, cosas que nos afectan, el sedentarismo, la falta de equipos. Si, por ejemplo, el sedentarismo, la falta de hábitos o más bien el incurrir en hábitos inadecuados, tanto de ejercicio físico como de alimentación, porque estoy sentado todo el día solo me levanto si necesito ir al baño y me como lo que se me ponga en frente, exceso de harinas y ya hasta que estamos todos cachetoncitos y abotagados, nos afecta también la parte de las relaciones interpersonales, muchas veces yo escribo una cosa y quien recibe el mensaje lee otra, entonces, esa parte de ese contacto de ese conversar persona con persona es una cosas que el teletrabajo ha venido a llevarnos en una incidencia con respecto de salud también, entonces básicamente eso.” (Sujeto 5, entrevista semiestructurada)

“La exposición a las pantallas, esta luz actúa sobre o inhibe unas células en el cerebro que son las de despertar, las del sueño, entonces esta constante interacción como que, parece que fueran fotoceldas, cargan fuertemente la cabeza y uno a veces ni siquiera, lo que llama uno, un sueñito o algo así, una siesta puede hacer porque no tiene esa gana, bueno la brilloso de la pantalla, la expectativa, la expectativa de que entra un correo, yo no sé, yo tengo todo activado con alarmas, entonces, si entra un correo yo lo veo, si entra un mensaje, pues si la computadora, la computadora me timbra, pasa uno oyendo timbres ¿verdad?. Esa expectativa te crea una ansiedad, crea una ansiedad negativa, porque digamos, aunque digamos, por ejemplo, hay cosas que son para ya y uno tiene que para ya, yo soy un estresado, a mi me mandan un correo y yo me siento y hasta que lo termino lo mando, ya salgo de eso, no dejo nada para otro día, eso no se qué tan bueno sea o que tan malo sea, pero esa expectativa te tiene ahí como atrapado, de las siete de la mañana a las cuatro de la tarde ¿verdad?, de hecho, a las cinco, a las seis, a las siete de la noche, si llega un correo de algo yo me siento a hacerlo, toda esa parte verdad?. Si, esa expectativa negativa ¿no sé si decirlo así? que te provoca ansiedad, porque uno quiere como cumplir, no dejar nada sin hacer ¿verdad?” (Sujeto 6, entrevista semiestructurada)

“Enfermedad y el teletrabajo, vuelvo al punto, a veces nosotros estamos enfermos y lo acentuamos más porque no tenemos tiempo para cuidarnos a nosotros por el exceso de

la inmediatez de las cosas ¿verdad? pienso que si, puede ser ¿verdad? Si, es esta y el mismo estrés, no podemos concentrarnos nosotros, vamos a ver, como explicarle, si nosotros, yo tengo una afectación física y no la puedo atender porque es tanto el trabajo y tal vez se me olvidó usar la pastillita que me tengo que tomar y cuando me di cuenta ya eran otras horas, porque en la virtualidad el tiempo vuela, duramos a veces dos horas aquí, y uno dice ¿cómo dos horas? y ¿en qué momento son las dos, las tres, las cinco, las ocho de la noche? y tal vez no nos hemos atendido físicamente nosotros, eso es lo que trae el declive de la salud del teletrabajable.” (Sujeto 7, entrevista semiestructurada)

“En la parte psicológica si, en la parte psicológica eso que estábamos hablando de la ansiedad, así como llamarlo depresión e ir a un psicólogo no ¿verdad?, no me sucedió, pero si me llamaba mucho la atención por ejemplo, que tengo mucha empatía y relación con mi coordinador, pues este yo lo llamaba y él me llamaba como desahogarnos, porque como no estábamos de frente ¿verdad?, en el momento que estuvimos haciendo teletrabajo nosotros si conversábamos bastante a través de llamada telefónica y con algunos profesores también que uno tenía mayor relación, pues en una ocasión hicimos una reunión como esta para conversar, para conversar sobre las situaciones que estábamos viviendo ¿verdad? y como para desahogarnos, no tanto una reunión oficial si no como para conversar sobre las cosas que nos estaban pasando ¿verdad?.” (Sujeto 8, entrevista semiestructurada)

“Si, si hay una relación de causalidad entre el teletrabajo y las enfermedades.”  
(Sujeto 4, grupo focal)

“Absolutamente si lo hay.” (Sujeto 1, grupo focal)

“Si, si las hay.” (Sujeto 2, grupo focal)

“Si, si.” (Sujeto 3, grupo focal)

“No es que tal vez el teletrabajo las haya provocado, tal vez uno ya venía medio dañado, pero como ustedes dijeron, esta ansiedad, este estrés la disparó, le dio cabida de que aumentara la posibilidad de agudizar la enfermedades que ya se tenían, si eran nervios se alteraran más los nervios, como todo estaba adormecido, pero que el hecho de cargar con esa ansiedad, con este exceso de preocupación nos bajó más las defensas y como dice [...], esto nos lo disparó las enfermedades que estaban latentes.” (Sujeto 7, grupo focal)

“Por eso la relación es directa.”( Sujeto 4, grupo focal)

“Yo diría que directa.” (Sujeto 3, grupo focal)

“Yo considero que es directa”. (Sujeto 2, grupo focal)

“El estrés dispara eso y eso se correlaciona con otras enfermedades.” (Sujeto 4, grupo focal)

Partiendo de lo anterior, en el artículo 198 del Código de Trabajo indica que debe de encontrarse un factor desencadenante, acelerante o agravante de un riesgo laboral, por lo cual debe de encontrarse una relación entre la enfermedad y el padecimiento que se provoca a raíz de las funciones relacionadas con el trabajo.

A su vez, se denota la relación que existe entre el teletrabajo y la enfermedad, los consultado a este aspecto, manifestaron que si existe una relación de causalidad directa entre la enfermedad y el teletrabajo. Esto se da, según los entrevistados, principalmente por el factor estrés como el principalmente detonante de las diferentes enfermedades en los funcionarios que han realizado el teletrabajo; el estrés ha sido provocado por la dinámica de la modalidad de teletrabajo con sus diferentes exigencias burocráticas, debido al requerimiento y sobrecargo de funciones, así como la ampliación de su jornada laboral desde que inicio el COVID-19.

Entonces, se podría concluir que según la OIT (2020), el estrés puede provocar problemas de salud física y emocional, tal como lo manifestaron los participantes y es un factor

predominante en la relación que se da entre el teletrabajo y las enfermedades ocasionadas por una sobre carga laboral, largas horas laborales, las presiones de tiempo de respuesta, la falta de planificación de sus superiores, la enfermedad del COVID-19, entre otros factores de riesgo; que les está provocando afectaciones y reacciones a nivel de salud.

## CAPÍTULO IX: CONCLUSIONES

En este capítulo se agregan las conclusiones y recomendaciones que son el resultado de la interpretación y discusión de resultados, con relación a los efectos a nivel laboral de la aplicación del teletrabajo en directores (as) de centros educativos públicos del Circuito 05 de la Dirección Regional de Educación de San José Norte.

Las conclusiones desarrolladas en esta sección o apartado, son las averiguaciones más relevantes con respecto a este trabajo de investigación; en relación, a los resultados arrojados de la presente investigación y el posterior análisis relacionado en el transcurso de interpretación y de análisis de los resultados, se concluye lo siguiente:

### **9.1.- Unidad de Análisis 1. El cumplimiento de las jornadas laborales de las personas teletrabajadoras.**

Las jornadas de trabajo están determinadas por las disposiciones que se establecen entre el funcionario y la entidad patronal, que en este caso es el Ministerio de Educación Pública (MEP). Esas relaciones laborales entre la persona teletrabajadora y el MEP, referentes a los horarios laborales, se extrapolaron con respecto a la aplicación y ejecución del teletrabajo domiciliario.

1.- Los directores y directoras de centros educativos de primaria y secundaria, realizan una jornada laboral ordinaria con un recargo de sus funciones denominada doble jornada, las horas de este trabajo van desde nueve horas y media hasta diez horas diarias. Con el arribo de la Emergencia Nacional por el COVID-19, estas horas para desarrollar sus labores ordinarias se extendieron en un rango de entre tres y cuatro horas diarias, como producto de las exigencias de esta modalidad de trabajo.

2.- Con la vigencia del teletrabajo, la jornada ordinaria de labor a realizar por parte de las personas directoras sufrió un cambio muy evidente. Ese aumento en la jornada de trabajo, es el producto del accionar y puesta en práctica de la modalidad virtual y la consiguiente solicitud y exigencia de múltiples correos electrónicos que junto con ellos se presentan los requerimientos de

la burocracia de las distintas dependencias del Ministerio de Educación Pública y la resultante interpelación del sector salud como resultado de la Emergencia Nacional por el COVID-19. Este cambio en la jornada laboral significó, para los que la desempeñan, el aumento de horas que variaron entre tres y cuatro por día.

3.-La modalidad de trabajo domiciliario y su puesta en marcha por el fragmento de funcionarios, requirió que estos burócratas tuvieran que ampliar su jornada de trabajo a los fines de semana, específicamente sábados y domingos, la cual se realizó entre dos y tres horas por días de más, esto para poder cumplir con las exigencias del trabajo domiciliario para ajustar el desarrollo del trabajo de los días ordinarios de la semana.

4.- La influencia del teletrabajo con sus respectivas implicaciones en la psiquis, en lo físico, lo personal en el ejecutor de esta modalidad, le llevan a plantear recomendaciones que se pondría a considerar para su ejecución. Las recomendaciones van desde trazar la implementación de la telemática entre varias entidades, no solo a lo interno del Ministerio de Educación Pública, sino a lo externo, como del Registro Público y el IMAS; la implementación de capacitaciones en lo referente a la ejecución del teletrabajo por parte del MEP; la capacitación en el área psicológica y de salud ocupacional por parte del MEP; la coordinación de parte de dependencias del MEP en cuanto a evitar la sobrecarga laboral hacia los funcionarios por medio de las exigencias burocráticas.

## **9.2.- Unidad de Análisis 2. Consecuencias de la adenda de teletrabajo en la persona en trabajo domiciliario.**

La realización de una responsabilidad laboral, va incidir en diferentes áreas o espacios de los que la realizan. Esas secciones del ámbito del trabajador van a ir desde lo físico, psicológico, personal y a lo familiar. Esto es algo que se puede considerar normal dentro de la dinámica del trabajo, pero esto no significa que sea aceptable o no sea de atención para la salud ocupacional y su correspondiente abordaje.

1.- Con la vigencia del teletrabajo, las funciones ordinarias a realizar por parte de las personas directoras sufrieron cambio en algunas y la presentación del aumento en otras, esto fueron el resultado del desarrollo de dicha modalidad de trabajo. Ese aumento de funciones fue el producto del accionar de la modalidad virtual y la solicitud por medio de múltiples correos electrónicos y con ellos los requerimientos de varias dependencias del Ministerio de Educación Pública.

2.- Para la realización del desempeño del trabajo y los retos que este representó, estos empleados públicos tuvieron que realizar diferentes ajustes o adaptaciones en la cotidianidad de lo laboral, psicológico, personal y familiar. Dichos ajustes han ido desde mejorar la velocidad de internet o el ancho de banda para poder responder a las exigencias del teletrabajo domiciliario, asociado a ello ha sido la compra de equipo de cómputo, como son las laptops, audífonos y celular con mayor capacidad y velocidad. También tuvieron que hacer adaptaciones en sus hogares, como ha sido el adecuar un espacio para realizar esa labor, la compra de mobiliario como silla ergonómica y una mesa o escritorio.

3.- Con relación a la afectación en la salud física y en el área personal de los administradores, estos han reportado afectaciones en su salud física, estas han abarcado elementos como las alergias, la migraña, dolores lumbares y el desorden alimenticio en lo que se refiere, así mismo como en los tiempos de alimentación. Sobresale también, consideraciones en la parte emocional como ha sido el aumento del cansancio y el estado de ánimo alterado.

4.- Es relevante resaltar que los funcionarios tuvieron implicaciones en su salud física, estas afectaciones se circunscriben a un aumento en la pérdida del sueño o insomnio, la manifestación de la hipertensión arterial, dolores corporales como los lumbares, los dolores en el cuello, problemas de circulación en las extremidades inferiores. En otro tipo de afectaciones, hubo un aumento de los padecimientos psicológicos como la ansiedad, que generó un aumento del estrés y sus consabidas consecuencias.

### **9.3.- Unidad de Análisis 3. Afectación en la salud ocupacional producto de la relación con el teletrabajo domiciliario.**

La salud ocupacional, como un derecho del trabajador, debe ser un factor de primordial relevancia dentro de las consideraciones que el patrono debe poner en práctica como producto de sus deberes para con la fuerza laboral. Una fuerza laboral con una adecuada implementación de la salud ocupacional, se traduce en un mejor rendimiento y una producción satisfactoria para la empresa.

1.- En las consideraciones de la salud de los consultados y sus padecimientos o enfermedades, se extra que los mismo presentan padecimientos crónicos que van desde la diabetes, la hipertensión arterial, las del tipo bronquial como el asma, así como fibromas en las mamas. En las consideraciones de la salud ocupacional y sus efectos producto de la ejecución del teletrabajo, se evidencia que ha habido manifestaciones en los funcionarios, como son las hemorragias nasales; alergias; aumentos de la azúcar (diabetes) esto debido a la mala alimentación; el aumento de afectaciones bronquiales, asma; el disparo de la alergia, ataques ocurrentes de migraña junto con los problemas digestivos y la afectación en la circulación de las extremidades inferiores. Estas afectaciones es el resultado de las exigencias de la modalidad del trabajo domiciliario.

2.- En el campo de las afectaciones que se producen por el desarrollo del trabajo domiciliario, se tiene la certidumbre de que incide en la parte de la salud emocional y física de los funcionarios, esto es el resultado de las presiones que recaen sobre el trabajo del director (a) de un Centro Educativo, estas presiones vienen de la comunidad educativa y los requerimientos burocráticos en aumento. Esto ha venido a disparar el estrés laboral, que a su vez afecta la salud física de los trabajadores. Así mismo, otro agente notorio del estar realizando el teletrabajo es el no poder salir y hacer la vida cotidiana e interactuar en el trabajo con los compañeros, ha llevado a la presencia de la ansiedad y esta misma llevar al estrés laboral. Con respecto a lo físico, el teletrabajo ha sido el autor de daños como los dolores en la espalda y el cuello, debido a la postura de tantas horas frente a la computadora, la inadecuada circulación en las extremidades inferiores y problemas en la vista por estar horas frente a la pantalla. No se omite mencionar la

presencia de la figura del insomnio en los sujetos consultados. Esta serie de factores son la consecuencia de la realización de la actividad del teletrabajo.

3.- En lo que concierne a la relación que existe entre el teletrabajo y la enfermedad, los investigados coincidieron en que si existe una relación de causalidad directa entre la enfermedad y el teletrabajo. Esto se da por el agente denominado estrés laboral, pues el predominante causante de las diferentes enfermedades presentadas en los funcionarios operadores del teletrabajo. A su vez, el estrés laboral ha sido inducido por la ansiedad que genera la dinámica de la modalidad de trabajo con sus diferentes exigencias burocráticas. Por tanto, se podría concluir que el estrés es el factor predominante en la relación que se da entre el teletrabajo y las enfermedades.

4.- Para finalizar la presente investigación, es relevante acotar que los efectos a nivel laboral de la modalidad de trabajo domiciliar de los funcionarios directores (as) del Circuito 05 de la Dirección Regional de Educación San José Norte, han arrojados resultados que han impactado su jornada laboral, la cual se ha extendido en varias horas por día y en tener que trabajar los fines de semana, también varias horas. En lo que respecta a las funciones, estas han tenido una variación y un aumento de las mismas, como resultado de las exigencias de la modalidad del trabajo y a la Emergencia Nacional por el COVID-19. En cuanto a la salud ocupacional, se han vistos los efectos en la salud física, emocional y psicológica con los consiguientes efectos perjudiciales y sus resultados en el rendimiento laboral. Por tanto, se puede afirmar que este tipo de modalidad laboral, si ha tenido sus efectos negativos.

## **CAPÍTULO X: RECOMENDACIONES.**

El estudio facilitó vislumbrar los principales problemas e inconveniente que pueden arrastrar los funcionarios públicos denominados directores (as) de Centros Educativos, cuando realizan la modalidad de trabajo domiciliar. Se comprendió las implicaciones en el desarrollo ordinario de las funciones de los trabajadores, sino sus alcances a nivel físico, emocional,

personal y familiar. Partiendo de las conclusiones antes expuestas, se plantean a continuación una serie de recomendaciones:

### **10.1.- Al Ministerio de Educación Pública**

1.- Gestionar capacitaciones para los funcionarios directores (as) y demás personal que realice la modalidad de teletrabajo, que procure la interiorización en el empleado de las técnicas a nivel cognitivo y tecnológico del desarrollo de esta innovadora forma de realizar el trabajo.

2.- Impulsar el establecimiento de la salud ocupacional en el área del desarrollo y aplicación de la tecnología, en la atención y tratamiento del trabajo ordinario y en la forma del teletrabajo domiciliario, que procure el mejor rendimiento y perfilado del estado físico y emocional del funcionario.

3.- Procurar el establecimiento de normas y procedimientos prácticos, que garanticen la debida coordinación y la limitación de la cantidad de exigencias burocráticas digitales de las diferentes dependencias del Ministerio de Educación, que lo realizan sin consideración y conocimiento real de los efectos que inducen en el funcionario el exceso de carga laboral y que se traslucen en afectaciones en su salud ocupacional.

4.- La procura de un manual de procedimientos destinado a los funcionarios del Ministerio de Educación Pública, donde se establecen los parámetros y los lineamientos a los departamentos o dependencias sobre la solicitud virtual de acciones burocráticas y las recomendaciones sobre salud ocupacional para la realización del teletrabajo domiciliario.

5.- Implementar lineamientos claros y efectivos, que vayan destinados a respetar las jornadas laborales de los funcionarios teletrabajadores, las cuales han sido evidentemente transgredidas, irrespetando con ello las normativas nacionales e internacionales para esos efectos.

### **10.2.- A la Junta Paritaria de Relaciones Laborales de la Convención Colectiva del Ministerio de la Educación Pública.**

1.- Incluir en la Convención Colectiva del Ministerio de Educación Pública, elementos y acciones referentes en los artículos que se relacionados a la salud ocupacional de los funcionarios en la modalidad de teletrabajo y que estos sean implementados e incentivados por partes del MEP y que dichos componentes favorezcan la estabilidad en los componentes físico y emocional de los empleados públicos.

2.- La procura de parte del Ministerio de Educación Pública, de afrontar el estrés laboral y las afectaciones emocionales o psicológicas como un factor de enfermedad laboral y su respectivo abordaje administrativo como mejor de la salud ocupacional.

### **10.3.- A los trabajadores del Ministerio de Educación Pública.**

1.- Propiciar la capacitación y concientización como medio de formación continua, sobre las afectaciones de la modalidad del teletrabajo que se presentan en los funcionarios del Ministerio de Educación en los ámbitos laboral, físico, emocional y personal.

2.- Aplicar las medidas de control, para verificar el funcionamiento de las comisiones de Salud Ocupacional de los centros educativos, que incluyan en sus gestiones el análisis y acciones para contrarrestar las consecuencias que genera en los funcionarios el trabajo domiciliar.

### **10.4.- A la Asamblea Legislativa de Costa Rica.**

1.- Contemplar en la Ley para Regular el Teletrabajo N° 9738, lo relacionado con la salud ocupacional en lo relativo al estrés laboral y los padecimientos emocionales o psicológicos como consecuencia de la ejecución de esta modalidad de trabajo y tratadas como una enfermedad, que debe ser abordada por el patrono y el Instituto Nacional de de Seguros (INS).

## CAPÍTULO XI: BIBLIOGRAFIA

- Briones, E (2021). Revista de Ciencias Jurídicas N° 154 (13-52), LA EXPERIENCIA LABORAL COSTARRICENSE, PARA CONTRARRESTAR LOS EFECTOS DEL CORONAVIRUS (COVID-19). [Fecha de consulta 12 de mayo de 2021]: <file:///C:/Users/Dell/Downloads/45890-Texto%20del%20art%C3%ADculo-176802-1-10-20210219.pdf>
- Cabanellas, G. (1979). Diccionario jurídico elemental. Editorial Heliastra. [Fecha de consulta 12 de mayo de 2021]: <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf>
- Cabanellas, G. (1993). Diccionario jurídico elemental, (11° ed.). Editorial Heliastra. [Fecha de consulta 12 de mayo de 2021]: <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf>
- Castro, M. (2017). Estudio sobre la reforma procesal laboral. Costa Rica: Masterlitho. [Fecha de consulta 11 de abril de 2021]: [https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/Archivos/bibliotecaVirtual/laboral/ISBN978-922-330968-8\\_LAREFORMAPROCESALLABORALDECOSTARICA.pdf](https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/Archivos/bibliotecaVirtual/laboral/ISBN978-922-330968-8_LAREFORMAPROCESALLABORALDECOSTARICA.pdf)
- Código de Trabajo. Ley n°2, del 27 de agosto. (2008). Publicada en La Gaceta N° 192 del 29 de agosto. San José, Costa Rica: Imprenta Nacional.
- Congreso de la República de Costa Rica. (1978, 26 de octubre). Ley N° 6227: Ley General de la Administración Pública. La Gaceta N° 6227. [Fecha de consulta 15 de mayo de 2021]. Disponible en: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=13231](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=13231)

- Céspedes, M. y Fallas, H (2010). LA FUNCIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL EN LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL COSTARRICENSE. TESIS DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO ACADÉMICO DE LICENCIATURA EN DERECHO, [Fecha de consulta 12 de marzo de 2021]:<https://iij.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/La-Funci%C3%B3n-del-Di%C3%A1logo-Social-en-al-Evoluci%C3%B3n-del-Derecho-Laboral-Costarricense.pdf>.
- Constitución Política de la República de Costa Rica (1999). Anexo: Principales Reformas Constitucionales. EDITC EDITORES S.A
- Corte Suprema de Justicia, Sala Segunda. Resolución N° 2018-01709.
- De la Cueva, M. (1968). Derecho mexicano del trabajo. Méjico: Editorial Porrúa. [Fecha de consulta 12 de abril de 2021]: <https://lacordinadora.files.wordpress.com/2011/09/1-antecedentes-histicos-del-derecho-colectivo-del-trabajo.pdf>
- Estatuto del Servicio Civil (1972). Titulo Segundo de la Carrera docente. [Fecha de consulta 12 de marzo de 2021]: <http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/Estatuto%20SC-2014%20WEB.pdf>
- Estatuto del Servicio Civil (1972). Reglamento de la Carrera Docente. [Fecha de consulta 12 de marzo de 2021]: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=11624&nValor3=86539&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=11624&nValor3=86539&strTipM=TC)
- Fallas, F (2011). Historia del Código de Trabajo de Costa Rica. [Fecha de consulta 12 de marzo de 2021]:<https://fannyfallas.wordpress.com/2011/09/22/historia-del-codigo-de-trabajo-de-costa-rica/>.

- Ghai, D. (2003). Trabajo decente concepto e indicadores. Revista Internacional del Trabajo, 122(2). Recuperado de: <https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Gobierno de la República de Costa Rica. (2020). Costa Rica contra El COVID-19: Medidas Implementadas por el Sector Público Costarricense. [Fecha de consulta 12 de julio de 2021]. Disponible en: <https://covid19.go.cr/>.
- Guía de creación de comisiones de salud ocupacional en centros educativos (2019) [Fecha de consulta 16 de mayo de 2021]. <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/creacion-cso-mep-2019.pdf>
- Instituto Nacional de Seguros (INS). Costa Rica. [Fecha de consulta 10 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://www.ins-cr.com/>.
- Ministerio de Salud. (2020). Costa Rica. Lineamientos Nacionales para la Vigilancia de la enfermedad COVID-19. [Fecha de consulta 11 de junio de 2021]. Disponible en: [https://www.ministeriodesalud.go.cr/sobre\\_ministerio/prensa/docs/lineamientos\\_nacionales\\_vigilancia\\_infeccion\\_coronavirus\\_v12\\_24042020.pdf](https://www.ministeriodesalud.go.cr/sobre_ministerio/prensa/docs/lineamientos_nacionales_vigilancia_infeccion_coronavirus_v12_24042020.pdf)
- Ministerio de Salud. (1973, 30 de octubre). Ley N° 5395: Ley General de Salud y sus reformas. La Gaceta N° 62. [Fecha de consulta 12 de mayo de 2021]. Disponible en: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=6581&nValor3=96425&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=6581&nValor3=96425&strTipM=TC)
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (s.f). JORNADAS DE TRABAJO. [Fecha de consulta 12 de mayo de 2021]: [https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/06\\_jornadas\\_trabajo.pdf](https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/06_jornadas_trabajo.pdf)
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (s.f). Sus Origen. [Fecha de consulta 12 de marzo de 2021] <http://www.mtss.go.cr/elministerio/historia.html>.

- Ministerio de Educación Pública (2021). Teletrabajo.[Fecha de consulta 12 de marzo de 2021]: <https://drh.mep.go.cr/solicitud-de-teletrabajo/> MEP Teletrabajo (2021)
- Ministerio de Educación Pública (2020), circular DM-001-01-2020. “Lineamientos para la implementación de Teletrabajo en el MEP” [Fecha de consulta 12 de marzo de 2021] <https://www.mep.go.cr/circulares-decretos-resoluciones.>
- Ministerio de Salud (2021). LS-CS-014. Lineamientos generales para la reanudación de servicios presenciales en centros educativos públicos y privados ante el Coronavirus (COVID-19).[Fecha de consulta 12 de marzo de 2021] [https://www.ministeriodesalud.go.cr/sobre\\_ministerio/prensa/docs/ls\\_cs\\_014\\_lineamientos\\_generales\\_reanudacion\\_servicios\\_presenciales centros\\_educativos\\_02022021.pdf](https://www.ministeriodesalud.go.cr/sobre_ministerio/prensa/docs/ls_cs_014_lineamientos_generales_reanudacion_servicios_presenciales centros_educativos_02022021.pdf)
- Ministerio de Educación Pública (2020). Dirección de Recursos Humanos, circular VM-A-DRH-4385-2020.
- Ministerio de Educación Pública (2020). Resolución N° MS-DM-2592-2020/MEP-00713-2020.
- Ministerio de Educación Pública (2020). Despacho de la Ministra, circular DV-333-03-2020.
- Ministerio de Educación Pública (2020). Resolución N° MEP-0530-2020.
- Instituto Nacional de Seguros. Norma Técnica del Seguro Riesgos del Trabajo y Salud Ocupacional (2002). [Fecha de consulta 12 de marzo de 2021]: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=71200&nValor3=0&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=71200&nValor3=0&strTipM=TC)
- Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2021). C120 - Convenio sobre la higiene [Fecha de consulta 1 de mayo de 2021]: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb->

policy-

guide/conveniosobrelalibertadsindicalylaprotecciondelderechodesindicacionnum87.pdf

- Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2004). ¿Qué es el trabajo decente?. [Fecha de consulta 1 de mayo de 2021]. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Tesouro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Tesouro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.)
- Presidencia de la República (2018) DECRETO EJECUTIVO N° 41345-S-MTSS-MCJ-MEP-MIDEPOR [Fecha de consulta 12 de mayo de 2021]:  
[https://www.ministeriodesalud.go.cr/sobre\\_ministerio/directrices\\_dm/DM\\_decreto\\_ejecutivo\\_n\\_41345\\_a\\_mtss\\_mcyj\\_mep\\_midepor.pdf](https://www.ministeriodesalud.go.cr/sobre_ministerio/directrices_dm/DM_decreto_ejecutivo_n_41345_a_mtss_mcyj_mep_midepor.pdf)
- Ley sobre Riesgos del Trabajo (1982). [Fecha de consulta 12 de mayo de 2021]:  
[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=190&nValor3=200&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=190&nValor3=200&strTipM=TC)
- Lajarín, J (2014-2015). Relaciones Laborales y Recursos Humanos. El Teletrabajo, ¿una solución?.[Fecha de consulta 12 de marzo de 2021]:  
<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2522/1/Selma%20Lajarin%2C%20Jesus.pdf>
- Ministerio de Educación Pública (2021). Teletrabajo.[Fecha de consulta 12 de marzo de 2021]: <https://drh.mep.go.cr/solicitud-de-teletrabajo/> MEP Teletrabajo (2021)
- Sentencia del 22 de abril de 2015. Caso: Talal Abdallah Darwiche c/ Ministerio de Economía y Finanzas y Desarrollo Urbanístico del Atlántico, S.A. .[Fecha de consulta 1 de agosto del 2021 del Gobierno Panameño]<http://jurisis.procuraduria-admon.gob.pa/?p=11033>

- Taylor, S y Bogdan, R. (2000). Introducción a los métodos cualitativos. España: Ediciones Paidós.
- Universidad Estatal a Distancia. Programa de Teletrabajo (2021). [Fecha de consulta 12 de marzo de 2021]: <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>
- Núñez, N. Quirós, A (2017). EL TELETRABAJO EN COSTA RICA UN ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE SU IMPLEMENTACIÓN EN EL GRAN ÁREA METROPOLITANA. [Fecha de consulta 12 de marzo de 2021]: [http://www.prosic.ucr.ac.cr/sites/default/files/recursos/c6\\_dig2017.pdf](http://www.prosic.ucr.ac.cr/sites/default/files/recursos/c6_dig2017.pdf)

## ANEXOS

### **Apéndice A: Entrevista semi estructurada**

Entrevista estructurada

Consulta dirigida a Directoras y Directores de Centros Educativos

La presente entrevista tiene como objetivo realizar un estudio de los efectos a nivel de las funciones en la aplicación del teletrabajo en directores, que se desenvuelven en espacios de trabajo en centros educativos en tiempo de pandemia, por lo que se requiere que brinde información sobre lo que se le solicita, esto permitirá conocer desde la vivencia de los participantes, aspectos relacionados con la proyección de la vivencia de las personas trabajadoras. La información consignada en esta entrevista es estrictamente confidencial, para uso exclusivo del presente estudio como requisito del Trabajo Final de Graduación, de la Universidad Hispanoamericana. Se le invita responder a lo que se le consulta de manera amplia y en apego a la sinceridad. Le agradecemos de antemano por su valioso aporte.

- 1. Primera Unidad de Análisis:** El cumplimiento de las jornadas laborales de las personas teletrabajadoras.
  - ✓ ¿Mencione cuál es su horario laboral en su puesto como director (a) de un Centro Educativo antes de la Pandemia?
  - ✓ Partiendo de la vigencia del teletrabajo, comente si su jornada laboral ha cambiado como administrador educativo y cuantas horas ha tenido que laboral para cumplir con sus funciones.
  - ✓ ¿Comente, si con la vigencia de las disposiciones emitidas para realizar funciones de teletrabajo ¿ha debido tener disponibilidad para laborar los fines de semana?
  - ✓ Mencione, si su jornada de trabajo es suficiente para realizar sus labores como administrador educativo con la modalidad de teletrabajo.
  - ✓ ¿En qué áreas sufrió interrupciones durante el desarrollo de la modalidad de teletrabajo?

- ✓ Desde su experiencia ¿qué recomendaciones plantearía usted para la realización de las funciones de un administrador educativo en la modalidad de teletrabajo domiciliario?

**2. Segunda Unidad de Análisis:** Consecuencias de la adenda de funciones en la persona en trabajo domiciliario.

- ✓ Comente ampliamente, ¿Si la adenda del contrato de teletrabajo implicó un aumento en las funciones a realizar?
- ✓ ¿Cuáles adaptaciones ha tenido que realizar para desarrollar las funciones del teletrabajo?
- ✓ Considera ¿Qué a partir de de la firma de la adenda del teletrabajo, ha implicado problemas en la salud física y personal de las personas teletrabajadoras?
- ✓ Comente ¿Si considera que los administradores educativos, a partir de la adenda del teletrabajo le han ocasionado problemas como ansiedad, conciliación del sueño, aumento de la presión, estrés, diabetes, dolores musculares, entre otras enfermedades?
- ✓ Comente ¿Cuáles estrategias han utilizado para hacer frente a los desajustes en las jornadas del teletrabajo, debido al requerimiento que ha generado la Pandemia por el COVID19?

**3. Tercera Unidad de Análisis:** Afectaciones en la salud ocupacional producto de la relación con el teletrabajo domiciliario.

- ✓ ¿Cuáles enfermedades padece usted en este momento?
- ✓ ¿Considera usted que los síntomas de la enfermedad (s) han aumentado durante el desarrollo de la modalidad de teletrabajo?
- ✓ ¿Considera usted que el desarrollo de esta modalidad de trabajo domiciliario incide en la salud emocional y física del funcionario?
- ✓ Mencione algunas afectaciones en su salud ocupacional que ha presentado a raíz del teletrabajo domiciliario.
- ✓ Mencione algunos aspectos que considera que tienen relación entre la enfermedad y el teletrabajo.

## Apéndice B: Guía de Grupo Focal

Guía de Grupo Focal

Consulta dirigida a las personas directoras y directores de Centros Educativos

<b>Unidad de Análisis</b>	<b>Temas</b>
<p><b>Primera Unidad de Análisis:</b> El cumplimiento de las jornadas laborales de las personas teletrabajadoras</p>	<p>JORNADAS DE TRABAJO. DISPONIBILIDAD LABORAL.</p>
<p><b>Segunda Unidad de Análisis:</b> Consecuencias de la adenda de funciones de la persona teletrabajadora.</p>	<p>AUMENTO DE FUNCIONES. PROBLEMAS DE SALUD. DESAJUSTES EN SU JORNADA DE TRABAJO</p>
<p><b>Tercera Unidad de Análisis:</b> Afectaciones en la salud ocupacional producto de la relación de teletrabajo domiciliario.</p>	<p>AFECTACION DE PROBLEMAS COMO ANSIEDAD, STRESS, INSOMNIO HIPERTENSIÓN, DIABETES, PROBLEMAS CARDIACOS. RELACION DE CAUSALIDAD ENTRE LAS ENFERMEDADES Y LAS LABORES DEL TELETRABAJO.</p>