

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



Percepciones de los docentes de secundaria sobre el impacto del trabajo remoto y la atención de los coordinadores en una institución educativa pública durante el COVID-19

Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación que presenta:

Regina Milagros Raffo Huaroto

Asesor:

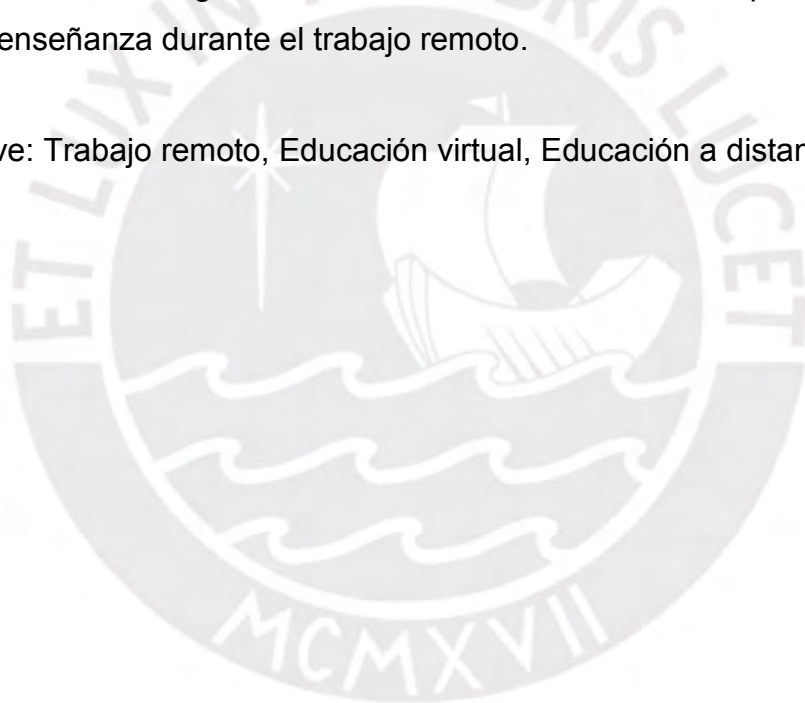
Luis Enrique Sime Poma

Lima, 2022

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, bajo el enfoque cualitativo y descriptivo, tiene como propósito conocer las percepciones de los docentes sobre el impacto del trabajo remoto y la atención de los coordinadores en una institución educativa pública de la región de Lima durante el COVID-19. Para ello, se utilizó como técnica de recojo de información la entrevista semiestructurada y como instrumento se aplicó la guía de entrevista en el cual se propusieron las preguntas de acuerdo a los objetivos específicos y categorías determinadas, orientadas a describir los cambios y adaptaciones percibidos por los docentes e identificar las percepciones de los docentes sobre las estrategias de atención de los coordinadores para atender sus prácticas de enseñanza durante el trabajo remoto.

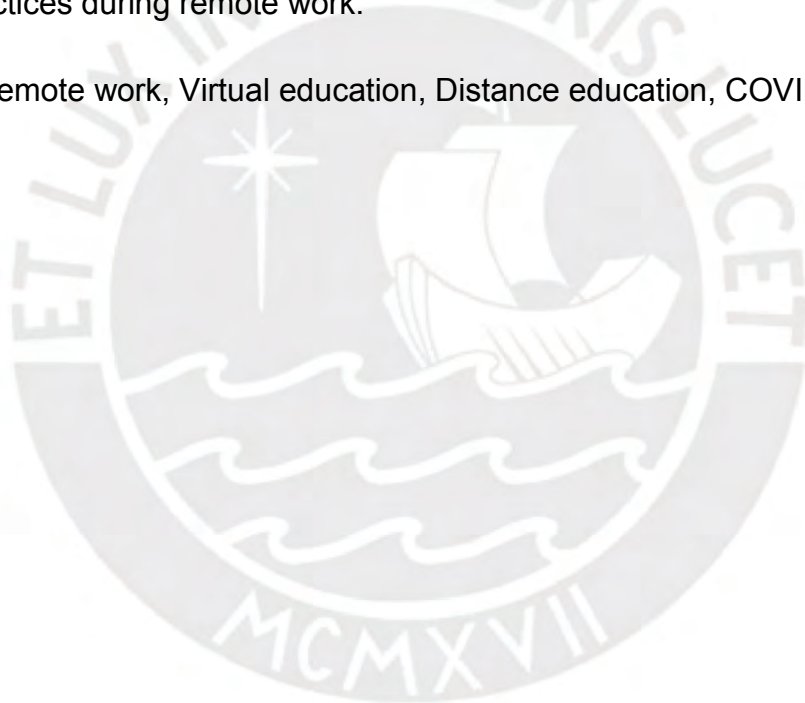
Palabras clave: Trabajo remoto, Educación virtual, Educación a distancia, COVID - 19.



ABSTRACT

The purpose of this research work, under the qualitative and descriptive approach, is to know the perceptions of teachers about the impact of remote work and the care of coordinators in a public educational institution in the Lima region during COVID-19. The semi-structured interview was used as a technique to collect information and as an instrument the interview guide was applied in which the questions were proposed according to the specific objectives and determined categories, aimed at describing the changes and adaptations perceived by the teachers and identifying the Teachers' perceptions of coordinators' attention strategies to address their teaching practices during remote work.

Keywords: Remote work, Virtual education, Distance education, COVID -19.



ÍNDICE

RESUMEN	2
INTRODUCCIÓN	6
PRIMERA PARTE	
MARCO CONCEPTUAL	11
CAPÍTULO I. CONCEPTUALIZACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN LA EDUCACIÓN BÁSICA	11
1.1. APROXIMACIONES CONCEPTUALES SOBRE EL TRABAJO REMOTO	11
1.1.1. Concepciones de trabajo remoto	11
1.2. EL DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA EN EL TRABAJO REMOTO	17
1.2.1. El trabajo remoto en la docencia	17
1.2.2. El rol del docente en la educación básica no presencial	31
1.2.3. El rol docente en la educación básica durante el COVID-19	32
1.3. ESTUDIOS EMPÍRICOS SOBRE EL TRABAJO REMOTO DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA DURANTE EL COVID-19	36
1.3.1. Estudios a nivel latinoamericano	37
1.3.2. Estudios a nivel nacional	39
MARCO CONTEXTUAL	44
CAPÍTULO II. LA EDUCACIÓN BÁSICA EN EL PERÚ EN EL CONTEXTO DEL COVID- 19	44
2.1. EL COVID-19 Y SU IMPACTO EN LA EDUCACIÓN BÁSICA DEL PERÚ	44
2.2. EL TRABAJO REMOTO EN LA DOCENCIA ESCOLAR DURANTE EL COVID-19 EN EL PERÚ	46
2.3. ATENCIÓN DE LOS COORDINADORES DURANTE EL COVID-19	48
2.3.1. Rol del coordinador pedagógico	49
2.3.2. Estrategias de atención de los coordinadores a los docentes	50
2.3.3. Cambios en las estrategias por el COVID-19	54
SEGUNDA PARTE	
CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO	62

3.1. ENFOQUE Y MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN	63
3.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	63
3.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	65
3.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	67
3.5. DISEÑO Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	68
3.6. APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	68
3.7. RESPETO DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS	69
3.8. PROCESO DE ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	69
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	71
4.1. CAMBIOS Y ADAPTACIONES DE LOS DOCENTES EN SUS PRÁCTICAS DE ENSEÑANZA	72
4.1.1. Dificultades o retos	72
4.1.2. Adaptaciones	74
4.1.3. Facilidades en su labor docente	76
4.1.4. Problemas de salud	77
4.2. ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN DE LOS COORDINADORES	80
4.2.1. Estrategias de reflexión	81
4.2.2. Estrategias de supervisión	81
4.2.3. Estrategias de retroalimentación	82
CONCLUSIONES	86
RECOMENDACIONES	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90
APÉNDICES	98

INTRODUCCIÓN

La situación actual de la pandemia del COVID-19 ha traído diversas consecuencias en la población, empezando por el aislamiento social que desde el aspecto educativo ha obligado a las instituciones a implementar clases no presenciales. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020a) la crisis del COVID-19, ha ejecutado para ello diversas formas de precaución para hacer frente a esta situación. Un ejemplo de ello son el cierre de escuelas y centros de educación superior (privadas y públicas), así también el cierre de todos los sitios declarados como Patrimonio Mundial, Cultural y Natural para la UNESCO.

Además, los datos de la UNESCO (2020b) muestran que el cierre de escuelas e interrupción de la educación por la pandemia produjo que aproximadamente el 94% de estudiantes de más de 90 países se vean afectados al no poder asistir a las instituciones educativas. Por ello, la educación virtual y a distancia se presentó como las alternativas que mejor pudieron adaptarse a las medidas preventivas de confinamiento.

La educación virtual es mucho más flexible a comparación de la educación tradicional, ya que se adapta a los distintos tiempos y se puede dar en diferentes espacios, lo que facilita el aprendizaje brindando mayores oportunidades y un mayor

uso y desenvolvimiento de las competencias digitales como son las TIC's, a través de las plataformas educativas como *Classroom, Meet, Zoom*. En esta modalidad, el rol del docente se enfoca más en el seguimiento y acompañamiento al estudiante durante todo su aprendizaje, fomentando y facilitando herramientas que permitan la comunicación, aprovechando las plataformas interactivas y actividades en línea (Olivares et al., 2020).

Por otro lado, la educación a distancia ha estado presente desde hace mucho tiempo y hace referencia a una educación por correspondencia, haciendo uso de discos y cintas que luego con los años se fue implementando otros medios como la televisión y diversas estrategias pedagógicas determinadas por la tecnología disponible en el momento (Baptista et al., 2020). Esta se caracteriza por una comunicación asincrónica, donde no es necesaria una interacción en tiempo real.

Lo cual permite que los estudiantes tengan la información al alcance en el momento que lo necesiten y aquí la función del docente es de brindar los recursos educativos y organizar cómo será el acceso a ellas (Rivera et al., 2020).

Teniendo en cuenta el contexto de pandemia el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) dispone mediante Resolución Ministerial N°160-2020-MINEDU la implementación del programa "Aprendo en casa" en 3 diversos canales de comunicación: radio, televisión y una plataforma web en donde se comparten experiencias de aprendizaje a nivel nacional para la prevención y el control del COVID-19. Todo ello con la finalidad que todo estudiante del Perú pueda acceder a una educación ya sea virtual o a distancia. Además, en ella se especifica también la labor del docente, que es la de procurar un acompañamiento permanente con sus estudiantes y por el medio en el que ellos estén llevando las clases.

Sin embargo, existen muchas dificultades para llevar a cabo una educación virtual y a distancia, y esto debido una escasa conectividad y disponibilidad de equipos tecnológicos en los hogares. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas e Informática, los hogares que cuentan con internet en sus casas solo llegan al 40% y en zonas rurales del país solo a un 5,6%, siendo así los más vulnerables en esta crisis (Instituto Nacional de Estadísticas e Informática [INEI], 2020).

Estas brechas educativas ya existentes en el país empeoraron con el COVID-19, lo cual también tuvo un impacto en la labor del docente. Uno de ellos es lo expuesto en la Encuesta Nacional a Docentes (ENDO) 2018, si bien 9 de cada 10 educadores contaban con computadora, un 50% no contaba con el servicio de internet y en las zonas rurales esta situación iba hasta el 60% (Aragón & Cruz, 2020).

Otra de las dificultades fue la comunicación, así como algunos docentes carecían del servicio de internet, se veía la misma situación con los estudiantes quienes incluso tampoco contaban con una computadora para desarrollar las clases. Debido a ello, se utilizaron como apoyo las aplicaciones como Whatsapp y Messenger a fin de mantener la continuidad educacional. Ya que si bien la plataforma “Aprendo en casa” iba dirigida para todos aquellos que contarán o no con el servicio de internet, el docente debía realizar una retroalimentación, un seguimiento del avance del estudiante y estas aplicaciones de forma limitada, permitían al menos un tipo de interacción.

Adicional a ello, en la Encuesta Nacional a docentes de instituciones educativas públicas y privadas 2018 (Ministerio de educación, 2019). Se dio a conocer que un 72.9% de docentes de instituciones públicas y privadas no recibieron capacitación en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) durante el 2017.

En relación a las adaptaciones que trajo consigo el COVID-19 a los docentes, una de ellas es la forma en cómo se evalúa, ya que se ha fomentado la evaluación formativa, que permite al docente evidenciar si los estudiantes están logrando avances con respecto a las metas de aprendizaje propuestas en base a la retroalimentación y seguimiento. Sin embargo, esta representa un reto, debido a la amplia cantidad de estudiantes que pueden tener a su cargo para poder llevarlo a cabo (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], & UNESCO, 2020).

Otra de las oportunidades es el uso de herramientas TIC's. El MINEDU, a través del portal “PERU EDUCA” ha brindado cursos virtuales de herramientas digitales para

poder realizar un monitoreo, seguimiento y retroalimentación, necesarios en estos tiempos.

Pese a todo ello, un aspecto importante a abordar es el impacto que ha tenido el COVID-19 en el bienestar físico y emocional de los docentes, empezando por la adaptación de sus clases presenciales a la virtualidad de forma repentina por la crisis sanitaria, ya que muchos no contaban con conocimientos en herramientas virtuales. Además, de una incertidumbre porque no se sabía en qué momento regresarían a la presencialidad.

Por otro lado, el realizar clases virtuales implicaba contactar a los estudiantes, se debían crear grupos por Whatsapp también llamados “aulas virtuales”, lo cual trajo un descontento en los docentes. Según un estudio realizado en Chile, se entrevistó a los docentes en relación con su sentir frente a esta nueva normalidad y la mayoría percibía que su privacidad había disminuido por lo mismo que han tenido que compartir información personal a sus estudiantes, como es el número de celular y el Whatsapp (Ramos et al., 2020).

A su vez, en este mismo estudio hacen referencia al estrés adicional que sienten los docentes debido a que trabajan más horas estando en casa que cuando realizaban clases presenciales, lo cual también se evidenció en el Perú, por lo que se emitió un Decreto de Urgencia – N°127-2020 en el cual se empezó a regular la desconexión digital en el trabajo remoto.

Asimismo, el COVID-19 afectó de manera significativa en la parte económica a las familias. Si bien los docentes de educación pública no sufrieron en el pago de su sueldo, el trabajar desde casa implica un mayor costo en el servicio eléctrico como el de internet. Por ello, el Ministerio de Educación lanzó el servicio “Recarga Minedu” en donde docentes, directivos y personal administrativo del sector educativo pueden acceder al servicio gratuito de un plan de telefonía y datos para poder comunicarse de forma permanente con las familias, haciendo un seguimiento de la estrategia de “Aprendo en casa” (MINEDU, 2020a).

Frente a todas las dificultades relacionadas a la salud mental y emocional, el Ministerio de Educación ha propuesto una estrategia denominada “Te escucho, docente” con el propósito de brindar recursos de autoayuda, orientaciones sobre cómo actuar en determinadas situaciones y soporte socioemocional, ya sea desde el ámbito profesional como el personal. Además, se puede solicitar una atención psicológica personal que fue de mucha necesidad en esos momentos (MINEDU, 2020b).

Frente a todo lo expuesto, este trabajo de investigación está enfocado en el impacto del COVID-19 en el trabajo remoto de los docentes, poniendo énfasis en las dificultades y adaptaciones que tienen que afrontar actualmente en las instituciones públicas. Así también se va a incluir en el trabajo un análisis de la percepción de los docentes en relación con su salud física y mental que visto en otras investigaciones, en su mayoría se encuentran estresados por todos los cambios que están experimentando, cansados debido a que se trabajan más horas estando en casa y que han perdido la privacidad por tener que brindar información personal como es el número de su celular para poder contactar a sus estudiantes.

Del mismo modo, esta investigación se dividirá en dos partes, la primera enfocada al marco conceptual sobre el trabajo remoto y contextual. Luego, en la segunda parte se especificará el método aplicado para este estudio, los resultados obtenidos, así como las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I. CONCEPTUALIZACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN LA EDUCACIÓN BÁSICA

Tras la pandemia del COVID-19, la mayoría de los trabajadores tuvieron que asumir los nuevos retos de ejercer su labor a distancia, empezando a utilizarse más los términos de “trabajo remoto” y “teletrabajo” que implicaban modalidades para continuar laborando. Del mismo modo, en el ámbito educativo estos términos también aparecieron e incluso algunos más generando confusión. Por ello, en este capítulo se abordan las diferentes concepciones del trabajo remoto en el ámbito laboral, así como estas denominaciones y otras en la educación.

1.1. APROXIMACIONES CONCEPTUALES SOBRE EL TRABAJO REMOTO

1.1.1. Concepciones de trabajo remoto

Al hablar sobre el trabajo remoto, nos referimos a la dinámica que se realiza desde un espacio diferente a las oficinas principales de una empresa. Es decir, se puede llevar a cabo a través del uso de los medios informáticos y telecomunicaciones desde el hogar (*Home office*) o desde una oficina compartida de forma independiente (*co-working*). Sin embargo, este término es parte de la evolución del

Telecommuting o teletrabajo, del cual se presume que sus inicios fueron a raíz de la crisis del petróleo en los años 70 en Estados Unidos y fue el físico Jack Nilles quien propuso la idea de poder trabajar desde casa para erradicar o al menos disminuir la necesidad de importar petróleo, luego por los años 80 se propuso esta nueva modalidad con ideas a favor del medio ambiente, después con los avances tecnológicos de los años 90 se dio uso a los correos electrónicos como medio de trabajo y finalmente el “boom” del internet junto con la presión competitiva han hecho del teletrabajo una alternativa para potenciar una empresa (Pérez, 2010; Las Heras y Barraza, 2019).

Para Halpern y Castro (2020) la tendencia del trabajo remoto consiste en la transformación constante, flexible y dinámica de una empresa, donde se destaca uno de los objetivos principales que es el buscar el bienestar del empleado, su estabilidad emocional, mejorar sus condiciones de salud física, propulsar sus capacidades y aptitudes, teniendo en cuenta que un empleado que está cómodo en el centro donde labora, en este caso de manera remota, puede ayudar a la institución o empresa a la cual pertenezca.

Del mismo modo, Jämsen et al. (2020) añaden que el trabajo remoto trae muchas complicaciones para los empleados, ya que sienten la presión de esforzarse más por ser notados en un contexto virtual. Además, comprometen su vida personal y profesional ya que, al estar aislados, se pierden de oportunidades para el aprendizaje informal.

A su vez, Becker (2022) menciona que el trabajo remoto tiene resultados variados. Desde el aspecto positivo, el trabajo remoto permite flexibilidad, menor agotamiento tanto físico como emocional y sobre todo un equilibrio en la vida personal y laboral. Pero, también presenta un impacto negativo en la poca identificación que tiene la persona con su centro de labores, existe un mayor individualismo en el trabajo, así como un menor esfuerzo laboral debido a las mayores flexibilidades.

Por ello, es importante mencionar algunas características para un trabajo remoto eficaz y que cuente con un entorno adecuado para ello, el cual lo describen Las Heras y Barraza (2019) como:

- Contar con recursos tecnológicos necesarios para la producción y estén al alcance de todos, además de contar con una comunicación y coordinación sencilla, así como accesible.
- Debe ser innovador y adaptarse a los nuevos cambios de la época.
- Debe cumplir con la demanda social y existir una transparencia.
- Depende del trabajo puede existir flexibilidad o una rigidez de horarios.
- Se puede trabajar unas horas semanales, días esporádicos o cumplir con toda la jornada laboral.

Sin embargo, el término “trabajo remoto” ha tomado relevancia a nivel nacional desde inicios del año 2020 debido al brote del virus COVID-19, lo cual ha ocasionado buscar alternativas de trabajo ante la crisis sanitaria, contribuyendo a que la población se proteja y evitar la propagación. Es en este contexto en donde surgen nuevas concepciones relacionadas con el trabajo remoto, las cuales se explicarán a continuación:

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) a partir del Decreto de Urgencia N°026-2020, con el fin de prevenir la propagación de la pandemia, proporcionó la guía para la aplicación del trabajo remoto en donde define a ésta como el servicios que lleva a cabo el trabajador en su domicilio o en el lugar donde está haciendo el aislamiento. Desde el punto de vista administrativo, éste se centra en las actividades que se realizan fuera de las instalaciones de la empresa, con la finalidad de buscar mejorar los procesos del trabajo remoto en cualquiera de sus formas.

A su vez, se hace una distinción del teletrabajo, regulado en la ley N°30036 en el año 2013 como una modalidad de prestación de servicios en la cual no se requiere

que el trabajador se encuentre de forma física en la empresa. Además, esta modalidad se realiza mediante el uso de tecnologías de información y la telecomunicación (TIC's) el cual debe ser de manera recíproca, ya que se trabaja a distancia, pero se está bajo el mando de un supervisor. La diferencia entre teletrabajo y trabajo remoto radica en que, durante el primero el trabajo se da de mutuo acuerdo (empleador-empleado) mientras que el segundo caso se da por una imposición o por emergencias, en este caso por la Pandemia COVID-19 (Saco, 2007).

Siguiendo con la línea del teletrabajo, Saco (2007) distingue las siguientes modalidades en las que se puede desarrollar:

a. Teletrabajo online o *two way line* o en tiempo real o interactivo:

Es la modalidad más usada en la actualidad ya que se da en tiempo real por la relación entre empleador-empleado de manera directa. Es decir, que el computador del operador se comunica de manera directa con los operadores centrales y los terminales directos.

b. Teletrabajo *one way line*:

Es la modalidad donde el teletrabajo es subordinado, no existe una comunicación directa y la empresa es la que monitorea los movimientos de su empleador, quien solo recibe las indicaciones de lo que debe realizar.

c. Teletrabajo *offline* o desconectado:

En esta modalidad el trabajo es subordinado al darse la poca interacción por parte del empleado hacia el empleador, no hay un seguimiento al momento que se realiza el trabajo, solo al momento de la entrega de información.

Saco (2007) también distingue que la modalidad del teletrabajo, como cualquier modalidad de trabajo, presenta tanto ventajas como desventajas:

VENTAJAS

- El trabajo desde casa o en un ambiente seguro

- Facilidad para trabajar sin descuidar otras obligaciones tanto personales como familiares
- Promueve la autonomía profesional o independencia en el desempeño laboral
- Permite la flexibilidad para poder manejar los tiempos

DESVENTAJAS:

- La inmovilización profesional.
- La remuneración a destajo.
- Individualismo, esto producto del aislamiento e incomunicación que genera poca interacción social.
- Una mayor exposición frente a la computadora u ordenador (herramienta más usada en el teletrabajo) a la larga produce diversos tipos de enfermedades como las oculares.

Como podemos ver, si bien es cierto que hay ciertas recompensas por trabajar mediante el teletrabajo, también las desventajas son notorias y haciendo énfasis en la salud, así como en la parte económica, los trabajadores se ven afectados y más aún en la situación actual.

Asimismo, otro término para referirse al trabajo remoto es el trabajo flexible (TF), definido por Gabini (2016) como el beneficio que se les brinda a los trabajadores de una empresa o institución de poder tener cierto control sobre cuándo y dónde trabajar, cumpliendo con la jornada laboral sin que sea esta de la forma tradicional. Para ello, se debe contar con diseños de trabajo que permitan percepciones de autonomía sobre cómo realizar la labor, también se debe tener una organización en donde el trabajador pueda percibir una autonomía al realizar la actividad encomendada y diferenciarse de un sistema de organización laboral tradicional, teniendo en cuenta que el permitir un trabajo flexible ayuda a disminuir los niveles de estrés, aumenta la productividad y rendimiento laboral a nivel individual.

Grobler & de Bruyn (citado en Gabini, 2016), hacen referencia a los acuerdos en un

trabajo flexible, en donde se establece una diferencia entre la flexibilidad en el lugar de trabajo y la incorporación de prácticas flexibles, entendido el primero como los beneficios que puede tener el trabajador dentro del espacio laboral. Ejemplo de ello son:

- Los horarios flexibles que permiten al trabajador elegir las horas que desea empezar y terminar de trabajar.
- Los trabajos de medio tiempo.
- Trabajo compartido que facilita la cooperación entre dos o más personas para realizar los deberes.
- Semana laboral comprimida en donde un trabajador labora sus horas completas en menos de 5 días a la semana.
- Trabajos por horas.
- Trabajos de fines de semana.

En relación con la incorporación de prácticas flexibles, éstas hacen referencia a las tareas que pueden realizarse fuera del lugar de trabajo, lo que se conoce como “teletrabajo”, el cual se puede realizar de la siguiente manera:

- Trabajo desde el hogar (Home office).
- Trabajo virtual, donde todos se encuentran vinculados por el mismo proceso en un espacio virtual.
- Oficinas satélites, donde el trabajador ejerce su labor desde cualquier lugar que sea de su comodidad.

Teniendo en cuenta los tres términos con los que se hace referencia al trabajo remoto, en el siguiente cuadro se esquematiza las diferencias y similitudes en la siguiente tabla:

Tabla 1. Concepciones asociadas al trabajo remoto

	TRABAJO FLEXIBLE	TRABAJO REMOTO	TELETRABAJO
Definición	Beneficio que se les brinda a los trabajadores de una empresa o institución de poder tener cierto control sobre cuándo y dónde trabajar cumpliendo con la jornada laboral sin que sea	Forma de trabajo que realiza el empleado desde su hogar o en donde está haciendo el aislamiento.	Prestación de servicio que no requiere la asistencia física del empleado a su centro de labor

	esta de la forma tradicional.		
¿Cómo se llevan a cabo?	De acuerdo al tipo de flexibilidad que se le asigna en el trabajo, este puede ser de forma: -Presencia: Horarios flexibles, trabajos por horas, de medio tiempo, etc. -Virtuales: Mediante el uso de las TIC's	Uso de los medios informáticos y telecomunicaciones	uso de tecnologías de información y la telecomunicación (TIC's) y está bajo el mando de un supervisor
¿Dónde se realiza el trabajo?	-Hogar -Espacios virtuales Oficinas satélite (cualquier lugar donde el trabajador o cliente desee) -Oficina con horarios flexibles	-Hogar -Lugar de aislamiento	-Hogar: tiempo real o desconectado (de acuerdo a lo establecido por el empleador) -Lugar que considere conveniente
¿Cuánto dura?	El tiempo que se estableció con el empleador	El tiempo está determinado a lo tratado con el empleador. Sin embargo, a nivel nacional, dura mientras esté vigente el estado de emergencia	Previa coordinación de lo establecido por el empleador y empleado

Tabla: Elaboración propia en base a Gabini, 2016; Saco, 2007; Las Heras y Barraza, 2019.

1.2. EL DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA EN EL TRABAJO REMOTO

1.2.1. El trabajo remoto en la docencia

Según la Universidad de Chile (2021) el término “trabajo remoto” es utilizado por la coyuntura del COVID-19 en la cual se establece que es una modalidad que se caracteriza porque la persona que trabaja puede hacerlo desde cualquier lugar fuera de la institución donde labora y no tiene que estar sujeta al manejo constante de las TIC's.

A su vez, el Ministerio de Educación (MINEDU,2020c) define el trabajo remoto docente como la prestación del servicio subordinado, flexible y no presencial

mediante el uso de mecanismos necesarios de telecomunicación para llevar a cabo las actividades organizadas y planteadas de acuerdo a lo propuesto en el Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB), ya sea por ciclo, grado y área curricular. Esto de acuerdo al tipo de servicio que brinda cada centro educativo, mediante los materiales educativos brindado por el MINEDU cuando inició la pandemia.

Definido ello, el trabajo remoto en la docencia se da mediante las modalidades de: educación a distancia, e-learning, educación virtual, educación remota y b-learning, que se explicarán a continuación:

Educación a distancia

Es una estrategia de enseñanza – aprendizaje en donde los factores de espacio y tiempo no son condicionados y la interacción profesor – estudiante se lleva a cabo mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC's), así como de métodos, técnicas y recursos (la televisión o radio) que va a permitir la comunicación y desarrollar el conocimiento. Todo ello puede darse de forma sincrónica o asincrónica con el apoyo de material educativo tales como fichas, videos, sesiones de chat, entre otros (Martínez, 2008).

Así mismo, es importante resaltar que esta modalidad lleva muchos años en vigencia, ya que apareció aproximadamente por el siglo XIX y se inició a impartir a los adultos que cursaban estudios preuniversitarios como universitarios mediante el uso del correo postal, en donde la base del estudio consistía en guías de trabajo y materiales impresos. Esto surgió debido a la dificultad que tenía la población para poder acceder a una educación presencial y luego con los años se introdujo esta estrategia a la educación básica, es así que en 1939 se funda en Francia un Centro de Enseñanza a Distancia para que los niños puedan continuar sus estudios a pesar de la guerra (Alfonso, 2003).

En adición a ello, los autores Carrasco & Valdivieso (2016) mencionan que la

educación a distancia ha pasado por varias generaciones en donde se ha podido evidenciar una evolución, la cual está marcada y diferenciada por los recursos utilizados para poder transmitir la información. Estos se explican a continuación:

- a) Primera generación: Llamada también “educación a distancia por correspondencia” fue caracterizada por una etapa tradicional, se hacía uso del correo para el envío de material impreso y los estudiantes se matriculaban por correspondencia para poder ser parte del curso, las dudas y/o retroalimentaciones se hacían únicamente por correspondencia.
- b) Segunda generación: Llamada “educación a distancia abierta” se hizo a través del uso de la radio, la televisión y videos, se caracterizaba por ser unidireccional y la evaluación era a partir de los trabajos que recibía el docente.
- c) Tercera generación: Se caracteriza por la llegada digital, en donde todo aquello que era usado en la primera y segunda generación se reemplazan por medios digitales como es el caso del correo tradicional, el cual fue suplantado por el correo electrónico, del mismo modo con las plataformas de distribución que cumplen con el mismo rol que la radio y televisión. Sin embargo, en esta generación ya existe una interacción directa.
- d) Cuarta generación: Se caracteriza por el rol que cumple el estudiante como eje central de su propio aprendizaje y el docente es un guía y facilitador de la información, además que la evaluación tiende a ser más personalizada.
- e) Quinta generación: Considerada la educación actual y futura, se caracteriza por buscar en el estudiante el desarrollo de competencias, conocimientos, capacidades y habilidades, además de su crecimiento personal. Es decir, todo está centrado en el individuo.

Dentro de las características que resalta Alfonso (2003) sobre la educación a distancia es que ésta es una forma de enseñanza con un sistema flexible que posibilita la autonomía del estudiante, permitiéndole poder aprender solo. Además, el uso de las TIC's como recurso educativo facilita el aprendizaje del estudiante y la

labor del docente, también destaca la accesibilidad que tiene la educación virtual en la población que tiene la necesidad del servicio educativo y no cuenta con las facilidades para acudir a uno presencial.

Así también, el autor García (2017) toma en cuenta las ventajas de esta modalidad, mencionando que facilita el aprendizaje personalizado, se tiene más control de los estudiantes que se tiene a cargo, lo que permite proporcionarles una retroalimentación oportuna. Asimismo, mejora la comunicación, permite un aprendizaje situado y facilita la continuidad de la experiencia de aprendizaje.

Del mismo modo Mae-Toquero (2021), a partir de un informe realizado en Estados Unidos, menciona que los resultados de aprendizaje de los estudiantes que estaban en educación a distancia eran superiores a aquellos que seguían una educación tradicional. Pero, esto dependía mucho de diversos factores como el tiempo que se le dedica a las tareas, el maestro y su interacción, el diseño de las clases, la cantidad de estudiantes, el tipo de plataforma que se utiliza y, sobre todo, la creación de entornos de aprendizaje que pueda satisfacer la necesidad de los estudiantes con estilos de aprendizaje diferenciado en esa modalidad a distancia.

Green (2020) por su parte, indica que el aprendizaje no solo ocurre cuando los estudiantes y los profesores están juntos en un salón de clases o cuando están a distancia, sino que el aprendizaje se puede dar fuera de los espacios asignados y los tiempos establecidos para la educación. Es decir, el aprendizaje está presente mientras los estudiantes escriben en una biblioteca, o intercambian ideas o leen en el transporte público por lo que no significa que la educación a distancia sea mejor que otro tipo de modalidades, sino que están interconectados.

Es por ello por lo que la UNESCO (2020c) menciona diversas estrategias para que se lleve de forma efectiva la educación a distancia:

- Preparación tecnológica: Tener capacidades tecnológicas para llevar a cabo los aprendizajes que serán transmitidos por radio o televisión, adecuando los

cursos y asegurando que los estudiantes tengan acceso a estos dispositivos. Asimismo, los materiales deben utilizarse para el aprendizaje en el hogar y deben estar alineados a los planes de estudio nacionales.

- Preparación para el apoyo al aprendizaje pedagógico y en el hogar: El docente debe ser facilitador y diseñar adecuadamente los materiales que serán usados. Además, debe haber disponibilidad de los padres para que se facilite este tipo de educación.
- Preparación para el seguimiento y la evaluación: Es primordial que el docente monitoree los procesos de cada estudiante, como la participación y el compromiso de los estudiantes en su proceso de aprendizaje.

E-Learning

Otro término utilizado durante el trabajo remoto en la docencia es el e-learning, tipo de aprendizaje, tanto en el ámbito educativo y empresarial (capacitaciones menos costosas), mediante el uso de los aparatos electrónicos, el cual en la actualidad es uno de los más usados ya que proporciona una calidad de enseñanza-aprendizaje, respetando y siendo flexible con los tiempos. Es decir, se aprende de acuerdo a los horarios que cada individuo puede establecerse (Martínez, 2008; Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO], 2014).

En la guía de la FAO (2014) establece dos enfoques en los cuales se puede desarrollar el e-learning: el autodirigido y el aprendizaje dirigido por un instructor, los cuales son contemplados de la siguiente manera:

a) El e-learning autodirigido

Conocido como Aprendizaje basado en la web, se caracteriza por el acceso de los materiales pedagógicos almacenados en una plataforma de aprendizaje en línea (página web educativa) o un CD-ROOM, en el cual los contenidos presentados responden a objetivos de aprendizaje, presentado en diversos

medios (texto, gráficos, audio y video) que son desarrollados por los estudiantes, quienes no tienen que mantener un horario fijo y avanzan de acuerdo a su ritmo. Asimismo, pueden acceder a un apoyo pedagógico a través de ejemplos, retroalimentación o tutoría en línea.

b) El e-learning dirigido y facilitado por un instructor

Consiste en un programa de estudio lineal, el cual sigue un plan de estudio y es dirigido por un instructor o docente, quien realiza charlas, asigna trabajos individuales y actividades para trabajar en equipo entre los estudiantes. Para ello, los participantes hacen uso de los recursos tecnológicos como chats, pizarras digitales, audios, videos para poder compartir sus trabajos con el docente y este evalúa los trabajos, así como el desempeño del estudiante mediante ejercicios o un examen.

Si se toma en cuenta el enfoque de “e-learning dirigido y facilitado por un instructor”, en este caso el docente, éste debe desarrollar sus clases de acuerdo al avance de la tecnología, estando capacitado y realizar materiales en la web. En ese sentido, los sistemas virtuales brindan oportunidades a los diferentes usuarios que lo aprovechen de forma virtual (el mismo espacio audiovisual) y al igual que un docente convencional, mediante los medios virtuales debe apoyar al estudiante, ya sea resolviendo sus dudas, corregir sus trabajos y proponer nuevas actividades (Martínez, 2008; FAO, 2014).

Asimismo, la FAO (2014) menciona que debido a las modalidades que se puede llevar a cabo el e-learning y su flexibilidad con los tiempos, éste permite que puedan darse de forma sincrónicos como asincrónicos, los cuales se especifican de la siguiente manera:

- a) Sincrónico: Hace referencia a la comunicación que se lleva a cabo en tiempo real, en donde el docente junto con el estudiante se están relacionando en el

momento determinado, el cual puede ser representado en conversaciones por chat, audio o videos.

- b) Asincrónico: Se refiere a aquella modalidad que no requiere que el estudiante esté presente en un tiempo determinado, sino que es independiente del momento que va a realizar las actividades propuestas en el curso y para ello se mantiene una comunicación mediante foros de discusión o el e-mail que representan herramientas de comunicación asincrónica.

Frente a ello, Owens et al. (2009) dejan en evidencia que una modalidad no es mejor que la otra. Por el contrario, indican que el mezclar ambos tipos genera mayor impacto positivo en los estudiantes, siendo más efectivos los cursos y obteniendo resultados favorables.

Sin embargo, autores como Westbrook (2006) hace una comparación con la educación tradicional, mencionando que a pesar que existe una tendencia hacia lo virtual, aún sigue existiendo la resistencia hacia el e-learning, tanto por estudiantes como maestros, ya que se presenta muchas dificultades que aún no se saben solucionar, tales como el tiempo, los gastos que implican y que las relaciones interpersonales son más complicadas de llevar.

Mystakidis (2019) añade también el tema de las emociones y la motivación de los estudiantes como aspectos importantes en el e-learning, ya que los conocimientos están asociados a las emociones y sentimientos lo que puede facilitar el aprendizaje. Es decir, es importante que el estudiante no solo tenga incentivos externos como aprobar un examen o recompensas materiales, ya que creará un aprendizaje superficial y una mayor tasa de abandono.

Por su parte, Al Rawashdeh (2021) menciona que en la modalidad del e-learning, al hacer uso de textos, videos, sonidos y la existencia de un intercambio colaborativo entre los estudiantes mejora la calidad del aprendizaje y la enseñanza, por ello se debe asegurar una completa participación. Además, que también le permite al

estudiante disponer de su tiempo y poder realizar actividades útiles.

A su vez, autores como Martínez (2008) mencionan que el término del e-learning no debe confundirse con el de “educación virtual” ya que, el e-learning es un método de la educación a distancia que se caracteriza por el empleo del internet, en el cual utiliza plataformas virtuales, dispositivos móviles, entre otros, para solucionar problemas de tiempo y espacio.

Educación virtual

Hope (2015) define a la educación virtual como un derivado de la educación a distancia que hace uso de las computadoras e internet como mecanismo principal en donde aproximadamente el 80% de los materiales son a través de diversas plataformas virtuales. Es también un medio para enseñar y aprender por lo que se requiere una pedagogía diferente.

También llamado educación online, apareció por los años 90 y se empezó a dar en la educación superior a distancia, haciendo un uso exclusivo del internet a través de las aulas virtuales, aún se tiene el prejuicio de no favorecer al desarrollo de los aprendizajes, ya que no existe la figura presencial del docente y no se puede llevar a cabo una buena explicación de los temas, además que tampoco se pueden recoger dudas ni dar orientaciones a los estudiantes, lo cual es errado (Sierra, 2013).

Por ello, García (2017) describe ciertas ventajas educativas que proporciona la educación virtual:

- El estudiante tiene la facilidad de poder avanzar los contenidos propuestos en las plataformas virtuales de acuerdo a su ritmo, siendo independiente sobre cuándo, cómo y con qué aprender.

- Permite una comunicación activa entre docente-estudiante mediante los medios tecnológicos, compartiendo sus actividades y relacionándose a su vez con sus compañeros.
- Los estudiantes tienen a su disposición todos los recursos de las clases en las plataformas digitales, los cuales pueden utilizarlos en el momento que necesiten. A su vez, el docente puede acceder a otras herramientas dentro de las plataformas para poder incorporar a sus clases.

Del mismo modo, Díaz (2012) menciona que la característica principal de la educación virtual es que se realiza a través de las redes. Esto quiere decir, que no se requiere estar directamente en un espacio donde asisten estudiantes y docentes con el fin de efectuar el acto educativo, sino que es un centro virtual donde se realiza el proceso de aprendizaje.

Así también, se puede entender que otra gran característica de la era virtual es la comunicación a otras partes del mundo, con esto se puede llegar a una misma conceptualización, así como tomar en cuenta las diferentes realidades de los estudiantes, sean peruanos, argentinos, africanos, etc.; ellos darán sus puntos de vista de acuerdo con su contexto y realidad, por ello esto favorece al enriquecimiento del conocimiento para todos los participantes.

La educación virtual a su vez propone beneficios como tiempo y espacio, con ello muchas personas podrían ordenarse según sus necesidades, pero esto se da en gran medida a las personas que cuentan con los recursos necesarios, por lo que a los alumnos de las zonas más alejadas les será mucho más difícil alcanzar un proceso de aprendizaje virtual.

Teniendo en cuenta todas las características, Fuente (2010), citado en Sanabria, (2020), menciona que es importante que el estudiante desarrolle habilidades cognitivas, así como metacognitivas, es decir, aprender a aprender y que lo haga de forma autónoma, teniendo en cuenta sus necesidades y objetivos.

Por ello, Sanabria (2020) propone dos estrategias para poder desarrollar habilidades metacognitivas, las cuales son los mapas conceptuales y la

retroalimentación continua, los cuales se explican a continuación:

- a) Los mapas conceptuales ayudan al estudiante a poder relacionar conceptos, contextualizar problemas, lo que permite profundizar y mejorar el desarrollo de las temáticas abordadas para así llegar a un aprendizaje significativo mediante un proceso reflexivo y comunicativo con el docente.
- b) La retroalimentación continua es aquella en la que el docente tiene como función principal acompañar al estudiante en todo su proceso formativo y buscar que el estudiante realice una autoevaluación de su proceso de aprendizaje para que así reconozca sus fortalezas y aquello que debe mejorar.

Si bien se ha descrito el concepto de educación virtual, sus características y ventajas, es importante tener en cuenta que algunos autores no coinciden con la definición de la educación virtual, ya que para García (2017) indica que el utilizar los medios virtuales, tales como plataformas o aulas virtuales como parte de los recursos educativos es parte de las generaciones de la educación a distancia, por lo que no sería una “nueva modalidad”. Mientras que Carrasco & Baldivieso (2016) mencionan que dicha modalidad no puede ser parte de la educación a distancia, ya que la “distancia” en la virtualidad es relativa.

Educación remota

Es conocida también como la enseñanza remota de emergencia (ERT), la cual se da de forma temporal debido a alguna crisis o acontecimiento imprevisto. De modo que implica alternativas de educación por medio de la enseñanza a distancia o virtual hasta que se logre controlar una determinada emergencia que impida la educación presencial (Bond et al., 2020).

El objetivo principal no es tener una educación sólida en términos generales, sino adecuarse al contexto en el que se vive, el cual puede estar determinado por una

crisis, ante ello se deben proporcionar materiales educativos y de apoyo tecnológico que puedan estar disponibles durante y después de una emergencia. Entonces se puede entender que la ERT, se deslinda del “aprendizaje en línea” ya que, a diferencia de ella, las experiencias de la ERT no están planificadas ni diseñadas desde el principio (Bond et al., 2020).

Aun así, en tiempos de crisis, cuando las instituciones cierran escuelas y universidades, se implementan soluciones como impartir los aprendizajes mediante dispositivos móviles, radiales y televisivos para que llegue a toda la población. Es ahí donde la labor del docente es de facilitar y acompañar en la enseñanza de los estudiantes, para ello el docente debe tener una capacitación adecuada la cual debe ser constante y no debe interferir en su trabajo (Bond et al., 2020).

Para Balladares (2020) en la educación remota, el aprendizaje de forma virtual es visto como la primera opción en respuesta a la continuidad de los estudios, sugiriendo que esta modalidad implementa el e-learning para los aprendizajes en entornos virtuales o digitales. Sin embargo, con la crisis actual del COVID-19, la ERT fue una dificultad para algunos docentes de presencial, quienes pasaron su labor cotidiana a varias horas sentados en la computadora, solo hablando y no permitiendo una participación activa con los estudiantes.

El tiempo de aprendizaje con la presencia del profesor se combinaba con el estudio y la relación personal, en la educación virtual este tipo de relación no se daba de manera eficaz, es decir que el aprendizaje colaborativo o cooperativo fue el gran ausente en el modelo virtual. Cabe resaltar que esto se dio por falta de capacitación y poca manipulación de los medios virtuales. Por eso, es posible que se combinen nuevas experiencias en la educación virtual.

Según Education Endowment Foundation (2020), en la actualidad la calidad de la enseñanza trasciende más en la forma en cómo se imparten las lecciones a los alumnos, ya que ellos pueden aprender de manera presencial o a distancia. Es

significativo garantizar que todos los procesos de enseñanza y materiales sean claros y concisos, entre ellos está el andamiaje y la retroalimentación principalmente. Lo maestros pueden explicar una clase en vivo o grabada siempre y cuando se presten lo estándares adecuados es decir que los elementos de la enseñanza sean eficaces, no hay mucha diferencia ya que lo importante es el contenido y la forma en cómo se transmite. Uno de los problemas presentes en la enseñanza a distancia es la falta de tecnología, no todas las instituciones, maestros, padres y alumnos cuentan con la tecnología necesaria para desarrollarse exitosamente, es necesario que se brinde tanto el apoyo tecnológico como el uso de estas ya que el poder manipular las nuevas tecnologías en un ambiente de enseñanza, genera una interacción muy eficaz entre los pares durante el aprendizaje remoto.

Por todo ello, es importante implementar enfoques educativos como el aprendizaje basado en problemas (ABP), el aprendizaje basado en retos (ABR), el aprendizaje basado en investigación (ABI), entre otros, para poner en desafío a la docencia y les permita innovar en sus prácticas implementando estos tipos de aprendizaje durante la educación remota, siendo así una oportunidad para que los estudiantes sean más críticos e innovadores (Balladares, 2020).

Blended Learning o en español “Aprendizaje Semipresencial”

El blended learning (B-learning) es una modalidad de enseñanza que se realiza de forma presencial y virtual. Su característica principal es el uso de las TIC's, que permite que las clases impartidas en las aulas físicas también puedan ser realizadas en una plataforma virtual (Morán, 2012).

Asimismo, Morán (2012) menciona que en este tipo de aprendizaje el estudiante es el eje central, ya que al darse de manera virtual el curso dependerá totalmente de él, mientras el docente será guía y usará en su beneficio las plataformas webs de modo activo mediante anuncios, tutorías, entre otros. En esta modalidad podrá

también apoyar al estudiante mediante cursos presenciales, para ello debe tomar en cuenta los temas más importantes para el estudiante, diferenciando aquello que puede seguir en línea de lo que puede requiere de una clase presencial.

Por su parte Llorente (2008) (citado por Moran, 2012), menciona que si bien el B-learning se muestra como una modalidad versátil, ya que integra las experiencias del aprendizaje virtual como el presencial, requiere una gran demanda para el docente porque debe proporcionar diversas estrategias de aprendizaje para implementarlo en sus clases de presencial y virtual, además de tener en cuenta la multiplicidad de contextos en los que pueden ser aplicados. Por ello, el desafío para llevar a cabo esta modalidad es poder formar e instruir a los docentes, quienes deberán ser capaces de formular propuestas de aprendizaje para la presencialidad y virtualidad.

Pese a ello, existen varios beneficios que ofrece el b-learning: en el caso del docente, obtiene con facilidad el acceso a recursos y material disponible en internet que puede ser compartido en sus experiencias de aprendizaje, además le permite estar siempre capacitado con nuevas habilidades y herramientas digitales. Del mismo modo, al estudiante le ayuda a poder aprender en cualquier momento y lugar, tener mayores oportunidades de aprendizaje, el tener tareas más auténticas y un ambiente de colaboración (Bartolomé, 2004; Crawford & Jenkins, 2017).

Para poder comprender mejor los términos relacionados al trabajo remoto, presentado previamente, se hace una síntesis en la siguiente tabla:

Tabla 2. Conceptualizaciones del trabajo remoto en la docencia

EDUCACIÓN A DISTANCIA	E-LEARNING	EDUCACIÓN VIRTUAL	EDUCACIÓN REMOTA	B-LEARNING
Definición				

Estrategia de enseñanza – aprendizaje donde los factores de espacio y tiempo no son condicionados y la interacción profesor – estudiante se lleva a cabo mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC's).	Uno de los más usados ya que proporciona una calidad de enseñanza-aprendizaje respetando y siendo flexible con los tiempos.	Modalidad en donde los procesos de enseñanza aprendizaje se brindan mediante el uso de la tecnología.	Conocida también como la enseñanza remota de emergencia (ERT), la cual se da de forma temporal debido a alguna crisis o acontecimiento imprevisto.	El blended learning es una modalidad de enseñanza que se realiza de forma presencial y virtual.
Característica principal				
Forma de enseñanza con un sistema flexible que posibilita la autonomía del estudiante, permitiéndole poder aprender solo.	Se caracteriza por el empleo del internet, en el cual utiliza plataformas virtuales, dispositivos móviles, entre otros, para solucionar problemas de tiempo y espacio.	Se realiza a través de las redes, donde se toma en cuenta el proceso de aprendizaje.	Proporcionar materiales educativos y de apoyo tecnológico que puedan estar disponibles durante y después de una emergencia.	Permite que las clases impartidas en las aulas físicas también puedan ser realizadas en una plataforma virtual.
Ventajas				
Facilita el aprendizaje personalizado. Más control de los estudiantes. Retroalimentación.	Puede ser autodirigido o facilitado por un instructor/docente. Brindan oportunidades a los diferentes usuarios que lo aprovechen de forma virtual.	Los estudiantes pueden trabajar a su ritmo de acuerdo con su nivel de madurez. La comunicación activa entre el docente y el alumno mediante el modelo online.	Profundizar el aprendizaje del estudiante. Mejora la capacidad crítica del estudiante.	El docente obtiene recursos y materiales del internet. El estudiante aprende en un espacio-tiempo determinado por él.
Modalidad				
virtual	virtual	virtual	virtual	Semipresencial

Tabla: Elaboración propia en base a Martínez, 2008; Morán, 2012; FAO, 2014; García, 2017 y Bond et al., 2020.

1.2.2. El rol docente en la educación básica no presencial

Teniendo en cuenta los términos a los que hace referencia el trabajo remoto docente, al asumir la modalidad de enseñanza a distancia, Juca (2016) menciona que el docente debe mantener un enfoque que garantice el aprendizaje independiente, autorregulado, responsable y desarrollador, con la finalidad que se permita desarrollar íntegramente la personalidad del estudiante para que adquiera conocimientos y aumente sus habilidades para aprender. Por otro lado es importante que el docente sea responsable de la formación, diseño y organización del control de actividades para que faciliten el proceso de aprendizaje, mediante el cual el estudiante podrá construir el conocimiento necesario. Además, debe estar capacitado y orientado en el uso de las TIC's como una herramienta pedagógica con pleno conocimientos y acceso a los medios tecnológicos de hoy en día, los cuales deben estar disponibles en los centros educativos.

Frente a ello, Domínguez y Pérez (2007) mencionan algunos retos y desafíos que pueden enfrentar los docentes en la educación a distancia como:

- La planeación de las clases y la evaluación.
- La comunicación que se tenga con el estudiante, teniendo en cuenta los distintos estilos de aprendizaje.
- El desarrollo y la capacitación de los docentes con respecto a nuevas herramientas tecnológicas de información y comunicación.
- Brindar soporte al estudiante según su proceso de enseñanza-aprendizaje mediante una comunicación constante.
- Procurar realizar de forma oportuna la retroalimentación respectiva sobre los temas de la asignatura, tomando en cuenta las evaluaciones formativas.
- Mantener la motivación en los estudiantes, incentivándolos a participar y compartir sus experiencias relacionadas con su medio y los conocimientos que van adquiriendo.
- Ser creativos en el uso de los materiales para el desarrollo de las clases.

En relación a la educación virtual, Dorfsman (2012) (citado en Juca, 2016) menciona

que con los avances tecnológicos, en la modalidad virtual el docente debe obtener nuevas competencias relacionadas a la era digital como la producción de sus contenidos y actividades, para ello debe saber disponer de los materiales didácticos virtuales, diseñar espacios de trabajo, los cuales deben ser creativos, trabajando en cooperación con sus colegas y permitiendo la reflexión, así también debe saber manejar adecuadamente las tecnologías Web 2.0, aplicar estrategias para motivar a los estudiantes, ser un guía, mediador y supervisor de ellos.

Asimismo, Zambrano et al. (2010) proponen otras competencias que deberían tener los docentes para llevar a cabo su rol en los medios virtuales:

- Presentar un manejo en la metodología virtual para llevar a cabo los procesos de enseñanza – aprendizaje y lograr el propósito y los objetivos planteados en el trabajo virtual.
- Tener conocimientos en el uso de herramientas de la web, hacer uso de plataformas virtuales y las TIC's como apoyo en el proceso de aprendizaje.
- Mostrar empatía con los estudiantes respetando los ritmos de aprendizaje
- Impartir los aprendizajes en contextos multiculturales y alentar la participación del estudiante.
- Ser facilitador virtual, capaz de adaptarse a los nuevos contextos de enseñanza – aprendizaje

Estas competencias son las que sugieren los autores para trabajo virtual, los cuales deben ser utilizados como sugerencias, mencionando que el docente debe sentirse motivado para seguir capacitándose de acuerdo con el contexto y la realidad de su país.

1.2.3. El rol docente en la educación básica durante el COVID-19

En marzo del 2020 surgió un acontecimiento mundial, se anunció una pandemia que afectó social y económicamente a todos los países. En el ámbito educativo, las

escuelas fueron cerrando para poder anticiparse a lo que se vendría y tras un par de semanas de cuarentena, se da por hecho que las clases debían continuar en esa emergencia. Es en esa situación que el rol docente cambió a entornos de distancia y virtualidad, donde se impuso de forma imprevista una “nueva forma de aprendizaje”.

Surgieron entonces varias dudas con respecto a la continuidad de la educación y si bien cada país propuso sus propias estrategias, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID,2020), mencionó las siguientes con el fin de que cada gobierno pudiera aplicarlos según su realidad y contexto, estas fueron según su comunicación y vínculo:

- Mantener una misma información para que los mensajes enviados a las comunidades educativas estén en el mismo plano emitido por los ministerios encargados del manejo de crisis.
- Disponer de un sistema de alerta o información educativa. Tal sistema debe estar conformado por docentes, personal administrativo, directivos y funcionarios.
- Establecer un plan de acción para el retorno a la presencialidad seguro a partir de la difusión de información sobre los cuidados a tener en cuenta para no perjudicar la salud de los estudiantes, docentes y toda la comunidad educativa
- Plantear como estrategia medios para resolver dudas, consultas, como las plataformas virtuales, las redes sociales, llamadas, correo electrónico para docentes, padres de familia
- Llevar a cabo programas de formación en línea, ya sea a distancia o virtuales dirigida a docentes en donde se aborde principalmente la dificultad y problemas de aprendizaje.

Pese a las estrategias que pueden surgir sobre cómo manejar el problema del COVID-19 en el ámbito educativo en general, existen dificultades principales en los docentes, tal como lo describe Nars (2020) quien menciona que los educadores

tuvieron que sumergirse en el mundo digital de forma impositiva y si bien algunos docentes se sentían cómodos utilizando la tecnología, muchos otros tuvieron dificultades ya que rara vez usaban herramientas de enseñanza en línea. Así también, menciona que los docentes tuvieron que adaptar sus clases presenciales en módulos virtuales que con el tiempo tuvieron que implementar nuevas herramientas para seguir manteniendo el interés en el estudiante y para la evaluación en el curso, significó un reto mayor ya que, si bien las plataformas virtuales son de ayuda en estos tiempos de pandemia, no se puede evaluar cómo se podría hacer de forma presencial, debido a que pueden existir resultados “falsos” de los estudiantes que se ven tentados en cruzar las líneas de la integridad académica.

Frente a ello, Villafuerte et al. (2020) proponen los roles que los docentes deben tener en tiempos del COVID-19:

- Manejo de emociones, importante en tiempos de pandemia, procurando que diversos casos no generen alteraciones o dañen la salud mental, además se puede identificar las dificultades, procesos de aprendizaje, reforzar en capacidades y en la evaluación de procesos formativos.
- Tener recursos y habilidades personales para ser resilientes, con los valores de compromiso hacia la comunidad educativa.
- Debe ser un guía académico, promover el crecimiento tanto en los aprendizajes, así como en el aspecto personal, así como buscar nuevas alternativas para desarrollar y evaluar la clase.
- Ser empático y tener siempre una escucha activa con el objetivo de intentar comprender al estudiante, siendo flexibles en algunas ocasiones.
- Fomentar una reflexión crítica entre los docentes sobre sus prácticas educativas para que entre todos sigan los aciertos y reconozcan falencias para mejorar de esta forma se estimula el desarrollo profesional individual o comunitario.
- Ser motivador con los estudiantes, valorando el trabajo que realizan e impulsarlos a seguir con los objetivos de aprendizaje, manteniendo un interés

en los contenidos, reforzar los conocimientos previos y los adquiridos.

Según Bond (2020) varios estudios realzan el valor y labor del docente donde mencionan como primer factor las habilidades obtenidas antes de la pandemia como, el uso de las TIC's y de las plataformas virtuales en favor del aprendizaje, han sido favorables tanto para el personal docente como del alumno. Es por eso que los docentes que conocían este tipo de mecanismos a diferencia de los que no lo conocían han tenido cierta facilidad al realizar el trabajo virtual, caso contrario los docentes que no tenían conocimientos o en algunos casos eran escasos respecto a las plataformas virtuales o TIC's han sufrido estrés; ansiedad y otras complicaciones que dificultaban su labor.

Un segundo factor fue la cantidad de apoyo que brindaron los docentes, en donde diversos estudios señalaban que varios docentes buscaron ir más allá. Por ejemplo, algunos profesores ofrecían ayuda mediante mensajes de textos, otros mediante Whatsapp o chats grupales. Toda esta ayuda es significativa ya que se vio reflejado en el empeño que se realizó y lo que a su vez trajo consigo una mayor carga horaria. Además de sus demás funciones como coordinar; corregir o evaluar; esto generó una disminución del bienestar docente y en algunos casos problemas de salud.

Luke (2021) menciona también el aspecto de la tecnología, la cual tiene un impacto en las aulas ya que abren un sinfín de posibilidades para docentes y maestros. Sin embargo, el solo darles el acceso a los docentes a los recursos tecnológicos no conlleva poder desarrollar plenamente las capacidades tecnológicas, es decir, se debe acompañar al docente antes y durante el proceso de enseñanza mediante recursos y metodologías, para ello es necesario fomentar la seguridad para poder asumir nuevos retos en la educación actual.

Siguiendo con el aspecto de la tecnología, autores como Abumalloh (2021) mencionan el incremento de Plataformas virtuales como Classroom, Jambord, Coursera, Udacity y muchas más que están siendo utilizadas para permitir el

aprendizaje remoto dado por la pandemia de COVID-19. Asimismo, existen páginas como Coursera que ofrecen una infinidad de cursos gratuitos para estudiantes en donde puedan acceder desde la comodidad de su casa. Aun así, la educación por medio de la virtualidad exige una exhaustiva investigación, donde se perfile cómo los estudiantes y docentes se adaptan al cambio, además se debe verificar que la educación en estos tiempos está trayendo resultados mediante el correcto uso de las herramientas tecnológicas.

Otro punto importante que los docentes tienen como desafío es el involucramiento de los padres en la educación de sus hijos, Misirli (2021) añade que la enseñanza por medio tecnológico ha sido en muchos casos un dolor de cabeza para padres y niños, la gran mayoría estaban acostumbrados a la presencialidad y el dar un gran salto a la virtualidad ha sido complicado. Por ello, el apoyo de los padres va en conjunto con el de los maestros, es necesario que los padres participen activamente en el control y seguimiento de sus hijos en las clases virtuales. El desafío de los padres es sobre todo el poco manejo de la tecnología y el difícil acceso a ella, no todos cuentan con las herramientas necesarias para el proceso de enseñanza virtual, esto genera dificultades no solo al estudiante sino al docente y al padre de familia. Se debe tener en cuenta que la falta de práctica por parte de los docentes complica el aprendizaje es aquí donde intervienen los padres con el rol importante de motivar y gestionar el rendimiento de sus hijos.

1.3. ESTUDIOS EMPÍRICOS SOBRE EL TRABAJO REMOTO DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA DURANTE EL COVID-19

En este apartado, se ha recabado información de 4 estudios realizados en Latinoamérica y 4 estudios realizados en Perú, que abordan aspectos que trajo consigo el COVID-19 en el trabajo remoto del docente, como es la adaptación a la nueva modalidad de enseñanza – aprendizaje, las herramientas utilizadas, el uso de las TIC's y los efectos de la pandemia en la labor del docente.

1.3.1. Estudios a nivel latinoamericano

Existen diversos estudios internacionales que hablan del impacto del COVID 19, los cuales se enfocan en la mirada del docente y las funciones que desempeñan en esta nueva modalidad de educación remota, estas se especifican a continuación:

- Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la COVID-19 – Caso Chile (Ramos et al., 2020).

Es una investigación en la cual se mencionan las percepciones de los docentes con respecto al trabajo pedagógico durante el COVID-19, a raíz de la aplicación de la estrategia “Aprendo sin Parar” y “Aprendo en línea” dictaminadas por el Ministerio de Educación chileno (MINEDUC) para evitar el avance del virus. En ella, se aplica una entrevista a 10 docentes de educación secundaria sobre su práctica en la cual declaran que su labor estuvo enfocada en la parte emocional y académica, del mismo modo tuvieron que adquirir nuevas competencias digitales que favorezcan la interacción con el estudiante. Así también se menciona sobre la retroalimentación, las cuales se hacían al final de las actividades por plataformas como Instagram, Whatsapp, Zoom y Google Meet. Sin embargo, en relación con su salud mental, si bien algunos consideran que esta situación de pandemia les ha permitido compartir más tiempo con sus familias y fue fácil su adaptación a la enseñanza por plataformas, otros consideran que la complejidad de la nueva modalidad ha producido en ellos situaciones de estrés, por lo que una demanda en esta nueva modalidad es brindarles a los docentes un apoyo psicológico, así como materiales que los ayude en sus clases virtuales.

- Virtualidad y educación en tiempos de COVID-19. Un estudio empírico en Argentina (Expósito y Marsollier, 2020).

Es un estudio que identificó las estrategias, recursos pedagógicos y el uso de la tecnología utilizado por los docentes de todos los niveles educativos (inicial, primaria, secundaria, superior no universitaria, universitario,

educación en adultos, educación especial) durante la pandemia, además de tomar en cuenta sus percepciones en relación con el rendimiento académico y apoyo familiar que tienen sus estudiantes. En este caso, se identificó a partir de un cuestionario que lo más utilizado por los docentes es el uso de Whatsapp y en menor medida las plataformas virtuales, foros o videoconferencias, en cuanto a las estrategias pedagógicas, lo más destacado es la digitalización de documentos. Así también se comparten las percepciones sobre el rendimiento académico de sus estudiantes que, según la muestra, está por debajo de lo normal y respecto al apoyo familiar, hubo un apoyo normal y en algunos casos por debajo de lo normal.

- Encuesta Nacional a docentes ante el COVID-19. Retos para la educación a distancia: Caso México (Baptista et al., 2020)

Este estudio se hizo a partir de un cuestionario a 2253 docentes mexicanos de escuelas públicas pertenecientes a todos los niveles (preescolar, primaria, secundaria y bachillerato) con relación a los recursos digitales utilizados para la comunicación, mencionando que para estar en contacto con los estudiantes y padres de familia utilizan su Whatsapp, correo electrónico, teléfono fijo, Facebook, Instagram o página web de la escuela. Así también, para las estrategias de enseñanza -aprendizaje, las herramientas que utilizan son las plataformas virtuales como Classroom, Classdojo, Edmodo o radio, televisión. En relación a sus sentimientos ante la situación en la que viven, la mayoría de los docentes se encontraba positivo e interesado de poder recibir un acompañamiento y capacitación para el fortalecimiento de las habilidades del siglo XXI que puedan incorporar en su labor docente.

Considerando los estudios a nivel internacional, se puede evidenciar que las realidades educativas son muy parecidas a la nacional. En los trabajos previamente resumidos, se muestra un interés por el docente y su rol en esta nueva modalidad ocasionada por el COVID-19. Además, mencionan las consecuencias en su salud mental e incluso describen la percepción de ellos en las nuevas funciones que

realizan, las estrategias que llevaron a cabo durante sus clases virtuales y los recursos digitales que han adquirido para afrontar este reto de la educación remota.

1.3.2. Estudios a nivel nacional

Por otro lado, en el ámbito nacional, existen varios estudios como artículos y tesis de posgrados que abordan este tema como se evidencia en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, que si bien reporta 21 tesis de posgrados (que incluyen el término educación remota en sus títulos), menos de la mitad han sido realizadas en contextos escolares de Lima. En este apartado se mencionan resúmenes de algunos de los trabajos que se especifican a continuación:

- Comunicación organizacional y clima laboral del personal docente de las instituciones de educación básica de la UGEL – 06 (Porras, 2020).

Esta investigación de maestría en administración de la educación analizó la relación entre la comunicación organizacional y el clima laboral en el contexto de la pandemia. Para ello se aplicó una encuesta a 60 docentes de educación básica pertenecientes a la UGEL 06 en el distrito de Ate (Lima). Región de Lima para evidenciar cómo afectó el COVID-19 a los docentes en su trabajo remoto, la comunicación con sus colegas, estudiantes y los padres de familia. En el cual quedó evidenciado que durante ese tiempo hubo una regular comunicación, principalmente por las dificultades de la pandemia, pero que igual hubo un buen clima laboral, sobre todo la relación con los directivos, generando un sentido de pertenencia. Además, se mencionó que no existe mucha motivación. Aun así, dentro de las sugerencias en la investigación, se recomienda que la UGEL promueva la comunicación organizacional mediante una plataforma digital muy útil en estos tiempos, implementando estrategias.

- Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19 (Huamán et al., 2021).

Este estudio tuvo como finalidad poder describir el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la región de Huancavelica teniendo en cuenta las herramientas digitales, así como la parte socioemocional durante la pandemia. Para ello, se utilizó una entrevista semiestructurada a 4 docentes de diversas áreas y a 6 estudiantes de VII ciclo de secundaria, en donde los resultados reportan que los docentes tuvieron dificultad para enfrentar las clases por medio sincrónico y asincrónico, por lo que el Estado debería implementar los recursos tecnológicos para esas zonas alejadas de la capital. Asimismo, tuvieron problemas en relación a su salud mental evidenciándose en la ansiedad, estrés, tristeza, preocupación por la implementación de la educación remota. Sin embargo, se evidenció que pudieron adaptarse favorablemente, enfrentando los retos y siendo conscientes que esta emergencia sanitaria será parte de la nueva normalidad por un tiempo.

- Impacto psicológico del COVID-19 en la docencia de la educación básica regular (Quispe y García, 2020).

Este estudio tuvo como propósito identificar el impacto del COVID-19 en el aspecto psicológico de los docentes, quienes por la nueva modalidad han vivido niveles de estrés y ansiedad por la sobrecarga de trabajo. Para este trabajo, se realizó un cuestionario virtual a 74 docentes de los 3 niveles educativos en una I.E de la región de Huancavelica, en el cual se evidenció problemas de depresión, sueño, irritabilidad, estrés y ansiedad principalmente en las mujeres, ya que tienen hijos menores que también llevan una educación remota y además deben realizar labores domésticas, sumando a ello la sobrecarga de responsabilidades que demanda la nueva modalidad de enseñanza, lo que conlleva la necesidad de ayuda psicológica.

- Logro de competencias en el proceso de aprendizaje durante tiempos del COVID-19 (Bautista et al., 2020).

Esta investigación ha tenido como finalidad poder analizar qué factores limitan el logro de las competencias priorizadas durante este tiempo, tomando en cuenta el cambio de modalidad de presencial a distancia. Para ello, se realizó una encuesta a 212 docentes nombrados y contratados del nivel de educación básica pertenecientes a una red educativa institucional N° 10 de Lima Metropolitana, obteniendo como resultado que los factores de la retroalimentación que realizan los docentes a sus estudiantes, así como la evaluación del portafolio de evidencias son los que limitan el logro de las competencias ya que, si bien ayudan al estudiante, no son suficientes para el logro de las competencias.

Teniendo en cuenta estos 4 estudios realizados a nivel nacional, se puede evidenciar que la mayoría de ellos fueron realizados a docentes de educación básica pertenecientes a instituciones educativas públicas, 2 ubicadas en Lima y 2 en otra región, dejando en evidencia que la mayoría de ellos presentan dificultades en cuanto a adaptación, estrategias de enseñanza e incluso se ha visto afectada su salud mental.

Sin embargo, se puede rescatar que existe un gran interés y preocupación por el docente en estos tiempos, evidencia de ello es que existe una línea de investigación creciente sobre la relación entre el trabajo remoto-pandemia-docente escolar, que está siendo analizado desde diversas perspectivas.

Para poder comprender mejor los estudios empíricos analizados, se hace una síntesis en la siguiente tabla:

Tabla 3. Estudios empíricos sobre el trabajo remoto docente durante la pandemia

Estudios a Nivel Latinoamericano	Estudios a Nivel Nacional
----------------------------------	---------------------------

<p>Tema: Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la COVID-19 – Caso Chile</p> <p>Autor: Ramos et al., 2020</p> <p>Lugar: Chile</p> <p>Descripción: Es una investigación en la cual se mencionan las percepciones de los docentes con respecto al trabajo pedagógico durante el COVID-19, a raíz de la aplicación de la estrategia “Aprendo sin Parar” y “Aprendo en línea” dictaminadas por el Ministerio de Educación chileno (MINEDUC) para evitar el avance del virus.</p> <p>Tema: Virtualidad y educación en tiempos de COVID-19. Un estudio empírico en Argentina</p> <p>Autor: Expósito y Marsollier, 2020</p> <p>Lugar: Argentina</p> <p>Descripción: Es un estudio que identificó las estrategias, recursos pedagógicos y el uso de la tecnología utilizado por los docentes de todos los niveles educativos (inicial, primaria, secundaria, superior no universitaria, universitario, educación en adultos, educación especial) durante la pandemia.</p> <p>Tema: Encuesta Nacional a docentes ante el COVID-19. Retos para la educación a distancia: Caso México</p> <p>Autor: Baptista et al., 2020</p> <p>Descripción: Este estudio tuvo como finalidad conocer los retos de la educación a distancia durante el COVID-19 en relación a los recursos digitales que se utilizaron, así como las estrategias de</p>	<p>Tema: Comunicación organizacional y clima laboral del personal docente de las instituciones de educación básica de la UGEL – 06</p> <p>Autor: Porras, 2020</p> <p>Lugar: Perú-Lima/Ate</p> <p>Descripción: Esta investigación aplicó una encuesta a 60 docentes en la UGEL-06(ATE) sobre su desarrollo en el trabajo remoto, la comunicación con sus colegas, estudiantes y los padres de familia con la finalidad de evidenciar como les afectó trabajar durante el COVID-19.</p> <p>Tema: Logro de competencias en el proceso de aprendizaje durante tiempos del COVID-19</p> <p>Autor: Bautista et al., 2020</p> <p>Lugar: Perú-Lima Metropolitana</p> <p>Descripción: Esta investigación ha tenido como finalidad poder analizar qué factores limitan el logro de las competencias priorizadas durante este tiempo, tomando en cuenta el cambio de modalidad de presencial a distancia.</p> <p>Tema: Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19</p> <p>Autor: Huamán et al., 2021.</p> <p>Lugar: Huancavelica</p> <p>Descripción: Estudio que tuvo como finalidad describir el desempeño de los docentes de secundaria de la región de Huancavelica con las herramientas digitales, así como la parte socioemocional. Se utilizó como instrumento una entrevista semiestructurada</p>
---	--

<p>enseñanza en la nueva modalidad. Para ello, utilizó como instrumento un cuestionario.</p>	<p>Tema: Impacto psicológico del COVID-19 en la docencia de la educación básica regular</p> <p>Autor: Quispe y García, 2020.</p> <p>Lugar: Huancavelica</p> <p>Descripción: La finalidad del estudio es poder evidenciar el impacto del COVID-19 en el aspecto psicológico de los docentes, para ello, se realizó un cuestionario a 74 docentes de los 3 niveles educativos</p>
--	--

Tabla: Elaboración propia



CAPÍTULO II. LA EDUCACIÓN BÁSICA EN EL PERÚ EN EL CONTEXTO DEL COVID-19

En este capítulo se aborda el COVID-19 desde la realidad peruana, cómo afectó a la educación básica tanto a nivel urbano como rural. Además, también se tomó en cuenta los retos que tuvieron los docentes de escuelas públicas en relación a las dificultades que se le presentaron a raíz de las nuevas funciones que debieron desempeñar a inicios del año 2020, las cuales fueron estipuladas en la “Guía del docente” que a su vez trajo repercusiones a nivel físico y emocional.

2.1. EL COVID-19 Y SU IMPACTO EN LA EDUCACIÓN BÁSICA DEL PERÚ

La situación actual de la pandemia ha traído consecuencias en la población, empezando por el aislamiento social que desde el aspecto educativo ha obligado a las instituciones a implementar clases no presenciales. Según datos de la UNESCO (2020b) el cierre de escuelas e interrupción de la educación por el COVID-19, produjo que aproximadamente el 94% de estudiantes de más de 90 países se vean afectados. Por ello, la educación virtual y a distancia se presentaron como las alternativas que mejor pudieron adaptarse a las medidas preventivas de confinamiento.

Cuando llegó el COVID-19 al Perú, mediante Decreto Supremo N°044-2020-PCM, se declaró el estado de emergencia nacional, y se inició una cuarentena obligatoria para contrarrestar la cantidad de infectados por el virus y con el Decreto Legislativo N°146511 todas las instituciones educativas públicas y privadas de educación básica y superior debían impartir las clases de forma no presencial o remota (Deza, 2020).

Esto trajo consecuencias en los docentes de educación privada que tuvieron una reducción considerable de su sueldo, debido al reclamo de familias para rebajar el precio de las pensiones escolares en las instituciones privadas, ya que consideran que una educación virtual no debía implicar un mismo pago que presencial. Esto a su vez trajo consecuencias con los docentes de educación pública que, si bien no sufrieron en el pago de su sueldo, si tuvieron una mayor carga laboral por la cantidad de estudiantes a cargo, esto debido a la Resolución Ministerial N°178-2020-MINEDU, que permitió a muchos escolares de instituciones privadas migrar a las estatales.

Asimismo, para asegurar la educación remota en los estudiantes de instituciones estatales, con la Resolución Ministerial N° 160-2020-MINEDU, se implementó el programa “Aprendo en casa” en 3 diversos canales de comunicación: Radio, Televisión y una plataforma web en donde se comparten experiencias de aprendizaje a nivel nacional. Y es a partir de ello en donde se empezó a evidenciar en el país una diferencia en los estudiantes que podían acceder al programa con facilidad de aquellos que no, el cual se vio reflejado en el informe de la Defensoría del Pueblo elaborado por Deza (2020) donde se menciona las brechas de aprendizaje que existen en las zonas urbanas y rurales, que si bien estas han estado presente desde hace muchos años, con el estado de emergencia fue más notorio, empezando por la infraestructura educativa, los recursos tecnológicos a los que pueden acceder tanto estudiantes como docentes y las condiciones de pobreza.

A su vez, otra problemática que trajo la pandemia a la educación básica en el Perú,

es la deserción escolar, que según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020) las principales causas son los problemas económicos, familiares, el poco interés o por motivos laborales. A ello se suma el acceso a internet, que según la encuesta solo un 40% de hogares cuenta con el servicio y en zonas rurales solo un aproximado del 6% cuenta con internet.

Debido a todas las dificultades que estaba trayendo la implementación de la estrategia “Aprendo en casa” a los docentes, se realizó un informe de opinión en base a una encuesta a nivel nacional sobre la educación a distancia implementando la estrategia, en donde se menciona que existe un descontento por parte del 72% de familias encuestadas debido a los problemas de conectividad, poco equipamiento de tecnología necesaria para esa modalidad y la escasa preparación (Instituto de Estudios Peruanos [IEP], 2020).

En consecuencia, a lo mencionado, la UNESCO (2020a) plantea cuatro objetivos para enfrentar la emergencia sanitaria:

- Tomar en cuenta las necesidades en esta pandemia a la sociedad, principalmente a los pueblos indígenas, la población rural, los migrantes y personas vulnerables.
- Prevenir la deserción escolar con herramientas de prevención y atención a diversas situaciones.
- Brindar herramientas a los docentes, mejorando sus habilidades y capacidades en los espacios virtuales.
- Diálogo entre las autoridades del Perú y otras organizaciones para adoptar nuevas medidas brindando apoyo a los estudiantes peruanos.

2.2. EL TRABAJO REMOTO EN LA DOCENCIA ESCOLAR DURANTE EL COVID-19 EN EL PERÚ

Tras la creación de la estrategia “Aprendo en casa”, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2020c) propuso la “Guía para el trabajo remoto de los profesores”, en el

cual se especifican los deberes que requieren cumplir, empezando por los lineamientos del Currículo Nacional de acuerdo con cada ciclo, grado y área curricular; los materiales físicos o virtuales a utilizar, el uso de la plataforma virtual y otros medios de comunicación (radio, televisión).

La guía fue realizada con el fin de asegurar la educación a distancia en donde los estudiantes puedan recibir el servicio educativo sin ninguna dificultad. Para ello, se especifica la jornada laboral de los profesores (no más de 30 horas cronológicas), el cual debe ser flexible, considerando la emergencia sanitaria y hace mención de su derecho a la desconexión digital, establecido en el Decreto de Urgencia N° 127-2020 para que cualquier trabajador pueda tener derecho a un descanso, teniendo en cuenta sus horas máximas de trabajo.

Asimismo, la guía menciona las actividades que debe realizar el docente como el determinar las experiencias de aprendizaje que desarrollará con los estudiantes, los cuales deben ser los recursos que proporciona la plataforma de “Aprendo en casa”, debe responder al contexto y tomar en cuenta sus necesidades, procurando siempre una retroalimentación de lo aprendido. Además, debe mantener una comunicación constante con ellos, brindando un apoyo emocional, y también dar a conocer su avance a sus padres.

Frente al último punto que menciona el mantener una comunicación constante con el estudiante, esta debe ser por el medio que a él le resulte más accesible, entonces pueden ser mediante llamadas telefónicas o mensajes de texto, Whatsapp, Facebook, entre otros y sumado al trabajar desde casa ha significado un mayor costo en el servicio eléctrico como el de internet, lo cual produjo que varios docentes busquen otras alternativas para poder generar más ingresos económicos. Por ello, el Ministerio de educación a fin de generar un pequeño alivio económico lanzó el servicio “Recarga Minedu” en donde docentes, directivos y personal administrativo del sector educativo público pueden acceder al servicio gratuito de un plan de telefonía y datos mensuales para poder comunicarse de forma permanente con los

estudiantes y sus familias, asegurando un seguimiento continuo de la estrategia de “Aprendo en casa” (MINEDU, 2020d).

A su vez, en la guía se menciona otra actividad importante que debe realizar el docente para sustentar su trabajo realizado en el mes, el cual consiste en un informe donde coloque las actividades que realizó con cada grado y sección a cargo, detallando los estudiantes contactados, los que realizaron el trabajo, a los que se le hizo el seguimiento, entre otros. O la posibilidad de presentar un producto que haya desarrollado durante sus clases, los cuales pueden ser la planificación de la experiencia, los recursos adicionales que utilizó (no solo los que brinda Aprendo en casa), un registro del grado y sección a cargo en donde se evidencie un seguimiento permanente, el portafolio de un estudiante que refleje su avance.

Teniendo en cuenta lo exigido por el MINEDU sobre lo que se debe presentar para sustentar que se está trabajando, muchos docentes por la sobrecarga de trabajo han desarrollado dificultades relacionados a la salud mental y emocional, por lo que el Ministerio de Educación propuso la estrategia “Te escucho, docente” junto con la asistencia técnica de la Federación Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja con el fin de brindar recursos de autoayuda, orientaciones sobre cómo actuar en determinadas situaciones y soporte socioemocional ya sea desde el ámbito profesional como el personal. Además, se puede solicitar una atención psicológica personal que es de mucha necesidad en estos momentos (MINEDU, 2020e).

Por último, en la guía se les solicita a los docentes a participar de las reuniones con sus colegas de área, para llevar a cabo el “trabajo colegiado”, en donde se comparten las experiencias de todos y se informa sobre aquello que se busca mejorar o implementar en la práctica profesional. Un ejemplo de ello es hacer que los docentes lleven cursos gratuitos en el portal de PerúEduca para seguir fortaleciendo sus competencias digitales para poder implementarlo en la retroalimentación de los aprendizajes, mejorar su práctica e incentivar al estudiante al uso de medios virtuales (PERUEDUCA, 2020).

2.3. ATENCIÓN DE LOS COORDINADORES DURANTE EL COVID-19

En este contexto de pandemia hubo mucha preocupación en el aspecto educativo debido a diversos cuestionamientos sobre el logro de los aprendizajes de los estudiantes en medios no presenciales. Si bien se sabe que el docente es el actor principal para conseguirlo, el coordinador pedagógico es el que genera las condiciones para asegurar el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes mediante el acompañamiento y monitoreo al docente.

Debido a ello, se debe conocer que el coordinador pedagógico es aquel docente que cumple con horas pedagógicas dedicadas a desarrollar sesiones de aprendizaje a los estudiantes y la mayor cantidad de horas para realizar el acompañamiento, trabajo colegiado y monitoreo a los docentes, además de la elaboración de documentos (MINEDU, 2017). Reforzando a los docentes en sus capacidades relacionadas al buen desempeño pedagógico con el fin que se mejore los aprendizajes de los estudiantes.

2.3.1. Rol del coordinador pedagógico

El MINEDU emitió un documento titulado Orientaciones para el coordinador pedagógico (2017) en donde se mencionan todas las funciones, tareas e importancia de su rol en una institución educativa.

Dentro de las principales funciones a cargo, se mencionan las siguientes:

- Elaborar el plan de acompañamiento institucional en el cual se priorice la formación docente de los diversos niveles, también a nivel individual en donde se consideren las necesidades de ellos. Además, se realiza un cronograma en el cual se llevará a cabo las observaciones que hará en las diversas aulas para ver el desempeño docente y a partir de ello realizar el diálogo reflexivo.
- Brindar el acompañamiento pedagógico del área que esté a cargo, el cual se evalúa a partir de la observación y análisis. A partir de ello, se organiza una

reunión que propicie el diálogo reflexivo en donde se promueven diversas estrategias para la mejora de los procesos de aprendizaje, tomando en cuenta las competencias a desarrollar.

- Realizar un monitoreo siguiendo el cronograma establecido para hacer seguimiento y luego orientar a los docentes de área a cargo con materiales que refuercen su quehacer pedagógico.
- Promover en los docentes el uso de las TIC's en los procesos pedagógicos durante el desarrollo de sus clases para fortalecer las competencias desarrolladas.

En relación a las tareas que deben realizar, se encuentran:

- Realizar reuniones junto con los coordinadores de todas las áreas y el equipo directivo para organizar y realizar actividades que se van a llevar a cabo cada semana en el centro educativo para poder mejorar los procesos de la gestión pedagógica.
- Elaborar informes a partir de las actividades acordadas y entregar los resultados obtenidos de lo observado o monitoreado en el mismo día y horario que los demás coordinadores.

2.3.2. Estrategias de atención de los coordinadores a los docentes

a. Acompañamiento pedagógico

Es una estrategia de formación docente que tiene como finalidad fortalecer las competencias pedagógicas del docente en una institución educativa. Esta se lleva a cabo por el coordinador pedagógico quien brinda el asesoramiento al docente que tiene a cargo aspectos como la planificación e implementación de las sesiones de aprendizaje, la evaluación que utilizará con los estudiantes, así como las estrategias que le ayudarán a reforzar su quehacer docente. Todo ello realizado

en un ambiente de confianza, colaboración respeto y tolerancia y para poder realizarlo, se deben tener en cuenta las siguientes fases:

- Fase de sensibilización: Consiste en concientizar a los docentes sobre las necesidades de la mejora de la práctica pedagógica, siempre reconociendo los aportes de ellos y sus experiencias valiosas. A partir de ello, generar espacios de diálogo como reuniones para poder analizar los resultados del logro de aprendizaje de los estudiantes y así poder identificar las necesidades de acompañamiento.
- Fase de diagnóstico: Para llevar a cabo esta fase, se requiere hacer una visita de observación en las aulas para poder ver las prácticas pedagógicas del docente, con ello realizar las anotaciones de lo observado para luego analizarlo. Después, con ayuda de una rúbrica, ubica la práctica del docente en determinados niveles, según lo evidenciado y así, con los resultados obtenidos, poder conocer las necesidades del docente, las cuales deben ser cubiertas de forma paulatina e ir mejorando en las diversas visitas y reuniones reflexivas que tendrán durante el año escolar. Es importante que en esta fase se prioricen las necesidades del docente en su quehacer pedagógico.

Con respecto a la planificación del acompañamiento, el coordinador debe tener en cuenta: La cantidad de veces que observará a cada docente a cargo, los instrumentos y recursos que va a utilizar, el cronograma con las fechas en donde se establezcan las fechas que llevarán a cabo los acompañamientos y todo aquello que se coloque en la ficha que realice el coordinador debe ser validada por el director de la institución educativa.

- Fase de Desarrollo: Es aquí donde el coordinador acompaña al docente antes y durante el desarrollo de clase. Para ello, se hace uso de un llenado de registro de programación y ejecución, el cual es brindado por el MINEDU

cada mes y toma en cuenta 3 momentos, los de la orientación y análisis de programaciones, la observación de las sesiones y la parte de la asesoría. Estos se describen a continuación:

- Orientación y análisis de las programaciones curriculares: El coordinador es el encargado de controlar la programación curricular es decir verificar que tenga coherencia, el plan curricular, las sesiones y unidades, para poder calificar el valor y coherencia de los documentos evaluados se usa la lista de cotejo cuya finalidad es ver si cumple las características necesarias para los intereses de los estudiantes.
- Observación de las sesiones de aprendizaje: El coordinador observa la clase desde principio hasta el final, debe registrar todo lo observado en su cuaderno de campo, posteriormente debe analizar la información obtenida (se establece el desempeño docente).
- Asesoramiento: El coordinador guía al profesor para poder impartir asesorías de acuerdo a la clase observada. Además, le identifica sus dificultades para proponer soluciones y brindar posibles soluciones mediante el dialogo reflexivo. En esta situación se dan los siguientes elementos: El diálogo que invita a la reflexión entre el profesor y el coordinador, el cual busca formar compromisos para la mejora de la práctica pedagógica mediante los instrumentos de observación, esto a partir de la observación y análisis por parte del coordinador y el profesor vinculado a las necesidades formativas primando el Plan de Mejora.
- Fase de Cierre, Evaluación y Resultados: La información obtenida producto del acompañamiento es tabulada y organizada estadísticamente de manera cuantitativa y cualitativa mediante gráficos, sistemas, etc. Su finalidad es ordenar toda la información recabada para poder reforzar los planes de acompañamiento además de las

capacidades y fortalezas del profesor evaluado.

b. Trabajo colegiado

Se define como la estrategia de autoformación en servicio cuya finalidad es poder reflexionar sobre las dificultades y fortalezas que fueron observadas durante las visitas al aula, es decir, durante el acompañamiento, el cual es realizado por el coordinador pedagógico quien planifica, conduce y elabora informes de resultado. Todo ello con el fin de mejorar la práctica pedagógica. Esta mejora se realiza mediante diversos talleres ya sea para fortalecer las capacidades pedagógicas del docente, así como aquellas dificultades que pudieran presentar. Por lo general se realizan talleres en donde se intercambia la experiencia de sus colegas con el fin de aplicar nuevas estrategias o talleres para el uso de la TIC's.

Para realizar esta estrategia, se consideran las siguientes pautas:

- El trabajo colegiado debe ser de forma obligatoria y realizarse una vez por semana durante 2 horas pedagógicas. El horario debe estar incluido dentro de la carga horaria y todos los docentes del área deben estar programados para el mismo día y la misma hora y la asistencia de los docentes a las reuniones de trabajo colegiado debe ser registrada, así como la actividad que se llevará a cabo en esa semana.
- Puede realizarse por docentes de la misma área o por el mismo ciclo. Esto dependerá de la institución educativa y la cantidad de salones que existan.
- Los temas a desarrollar dentro del trabajo colegiado dirigido por el coordinador pedagógico deben estar en concordancia con los resultados de acompañamiento que obtuvo durante las visitas en clase o por una necesidad dentro de la institución educativa
- Es recomendable que en toda reunión se tomen acuerdos para la mejora los cuales deben estar consensuados, preferiblemente plasmados en un acta, ya que luego este insumo se comunicará a la dirección de la institución

educativa. Del mismo modo, durante los talleres que se realicen en la reunión, debe existir evidencias o productos de los docentes y estos deben ser archivados por cada reunión.

2.3.3. Cambios en las estrategias por el COVID-19

Todo lo descrito en párrafos anteriores corresponde a orientaciones estipuladas hasta antes del 2020. Ahora, debido al contexto actual de la pandemia, el MINEDU mediante diversas Resoluciones Viceministeriales de los años 2020 y 2021 propuso nuevas acciones a parte de las ya existentes para atender a los docentes durante el desarrollo de su labor docente durante el COVID-19.

En la RVM N°097-2020 “Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19” se establece lo siguiente:

TRABAJO COLEGIADO NO PRESENCIAL

Esta estrategia de mejora continua para el docente debe seguir en medios de comunicación a distancia entre sus colegas de la institución educativa. Para ello se debe:

- Coordinar con el director de la institución y establecer el canal para llevar a cabo estas reuniones con el coordinador pedagógico, eligiendo la herramienta digital (como Google Meet o Zoom), también deben acordar los horarios y la frecuencia con la que se realizará y participen todos los docentes.
- Tomar en cuenta que las reuniones del trabajo colegiado tienen un propósito solo pedagógico y se sugiere que, durante el desarrollo de este, se aborden temas como lo propuesto por la estrategia de “Aprendo en casa” para que coordinen los docentes la forma en cómo van a adecuar esa plataforma en

sus sesiones de aprendizaje.

- Debido a la coyuntura actual, además de las plataformas digitales, se sugiere mantener otro medio de comunicación de forma permanente para que puedan estar siempre al tanto de las novedades o modificaciones que puedan realizarse en la planificación.
- Durante las reuniones también debe quedar establecido el apoyo que se le brindará al estudiante en estos tiempos, empezando por evitar recargarlos de actividades, hacer seguimiento de ellos brindando soporte emocional.
- Con respecto al modo de emplear la estrategia de “Aprendo en casa” en las sesiones, se debe considerar más las necesidades de los estudiantes, evaluando potencialidades y dificultades. Es decir, una evaluación más formativa, por ello en las reuniones colegiadas, los docentes deben recibir capacitaciones o charlas sobre este tema para que puedan aplicarlos durante las experiencias de aprendizaje.

En la RVM N°273-2020 “Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2021 en instituciones educativas y programas educativos de la educación básica” se mencionan diversas actividades que se deben abordar durante las semanas de gestión. Es decir, durante las vacaciones de los estudiantes, en donde se debe priorizar lo siguiente:

ACOMPANAMIENTO PARA LA MEJORA DE LAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS ORIENTADAS AL LOGRO DE APRENDIZAJES PREVISTOS EN EL CNEB

Esta estrategia brinda apoyo al docente en relación a su desempeño, mediante una reflexión crítica de su práctica pedagógica para que a partir de ello se generen alternativas de solución en diversos contextos o situaciones, el cual se debe dar desde la planificación curricular y dando importancia a las estrategias para la enseñanza utilizando recursos de manera virtual, con usos debidos de las TIC's, con el fin de mejorar la práctica docente en el contexto e impacto del COVID-19.

Además, brinda apoyo y soporte tanto socioafectivo como cognitivo a los docentes para que, a partir de una reflexión crítica sobre su práctica, se propongan alternativas de solución que respondan al contexto actual.

Asimismo, se toma en cuenta el uso de los recursos y materiales educativos que respondan a las necesidades de los estudiantes, así como el uso de los recursos y materiales educativos para atender la diversidad. Del mismo modo, se promueve el uso de las TIC's para generar un desenvolvimiento de los estudiantes en entornos virtuales para que sean autónomos en su proceso de aprendizaje. La finalidad del trabajo colegiado en tiempos de pandemia es poder promover de forma continua las prácticas pedagógicas que respondan a modalidades de semipresencialidad o virtuales de modo que los aprendizajes de los estudiantes mejoren y no se vean afectados por las nuevas condiciones.

Por el nuevo contexto en el que se vive, es importante que los psicólogos o personal no docente especializado en el área de la salud mental atienda a los estudiantes, ya que a parte del estrés o ansiedad que puede generar el confinamiento, también están los estudiantes con alguna discapacidad leve o moderada por lo que la participación de estos actores educativos es de suma importancia en las reuniones de trabajo colegiado.

MONITOREO NO PRESENCIAL

Es el recojo y análisis de información a partir de la observación de la clase. Este puede estar a cargo del coordinador pedagógico, así como del equipo directivo, en el cual monitorean la práctica pedagógica mediante el uso de rúbricas de observación de aula en donde se registra la información de acuerdo con el desempeño observado y seguir fortaleciendo las capacidades de los docentes. Para llevar a cabo este análisis se sugieren las siguientes acciones:

- Llevar a cabo un registro de evidencias sobre la práctica docente

- Crear espacios reflexivos por medio de preguntas y/o situaciones, tomando en cuenta un ambiente propicio de respeto
- Fortalecer la autorreflexión por parte del docente a partir de las observaciones brindadas y tomando en cuenta lo expuesto en el CNEB
- Otorgar materiales tangibles (libros, videos, links, etc.) e intangibles (motivaciones, sugerencias, apoyos, etc.) para que permitan el desarrollo y formación docente.
- A partir de una reflexión crítica se debe proponer acuerdos y compromisos de mejora en la práctica pedagógica

Entonces, por todo lo descrito anteriormente, el equipo directivo debe organizar con los coordinadores pedagógicos y promover:

- a) Estrategias de acompañamiento como grupos de Interaprendizaje (GIA) así como las comunidades profesionales de aprendizaje. Esto con el fin de promover las buenas prácticas docentes con toda la comunidad educativa para que de esta forma se replique esta buena experiencia en diversas aulas o ciclos educativos. Así también, reforzar el uso de diversos recursos tecnológicos.
- b) Talleres: Los cuales deben promover un liderazgo distribuido y en donde, a partir de la identificación de los docentes en sus prácticas pedagógicas, se establezcan talleres para mejorar y fortalecer las capacidades del docente. Del mismo modo, atender las necesidades formativas de los docentes en su labor docente que respondan al contexto actual. Asimismo, también recibir capacitación en relación con el tipo de estudiantes que tienen a cargo, en donde se considere la diversidad existente y con herramientas digitales ayude a la inclusión de todos y así promover también la innovación tecnológica.

Para el año 2021 se propusieron nuevas acciones a parte de las ya existentes para

atender a los docentes durante el desarrollo de su labor docente durante el COVID-19. Debido a ello, se propusieron diversas Resoluciones Ministeriales para brindar orientaciones con relación a las estrategias y acciones a tomar por parte del coordinador pedagógico o el equipo directivo y atender las dificultades y necesidades de los docentes en esta nueva normalidad. Una de ellas es la Resolución Ministerial N°095-2021 emitida por el MINEDU, en donde se menciona:

a) La estrategia de Monitoreo y Asesoría Monitoreo

La cual consiste en reunir la información obtenida en el campo, buscando hacer un seguimiento a los indicadores que permitan constatar la calidad y el logro de acciones programadas en la institución educativa y así proporcionar un servicio mediante un definido modelo educativo. Por un lado, la asesoría busca incentivar a los docentes y directivos a tomar conciencia de procesos y acciones que de manera individual no ocurrían con sencillez, mediante la asesoría se busca corregir o mejorar una determinada situación en el campo laboral. Para poder señalar que una asesoría ha tenido éxito es indispensable que esta pueda producir un impacto positivo en función a las transformaciones institucionales en la institución educativa.

La oferta del servicio educativo debe tener un plan de acompañamiento y monitoreo pedagógico, esta a su vez deberá recoger datos acorde a la realidad, con la finalidad de analizar responsablemente los resultados y el manejo de información obtenida, la socialización de aciertos y desaciertos en la relación entre equipo directivo y docentes, esto proporcionaría estándares que permitan obtener el desempeño profesional, y que se lograría mediante la instalación de un sistema de monitoreo y acompañamiento sistemático y funcional. Para ello la propuesta debe contar con las siguientes características:

- Estrategias para fortalecer la función de asesoría y monitoreo del

equipo directivo de la IE: La cual se basa en la obtención y uso de la información de manera sistemática, de esta manera permitirían ayudar a lograr los objetivos y metas planeadas de los agentes intervenidos (docentes). Se debe enfocar en la calidad de enseñanza y aprendizaje que a su vez debe buscar la relación entre lo planificado y lo efectuado que permitan reducir la brecha del desempeño laboral docente.

- Herramientas y tecnologías informáticas: Definido como las herramientas usadas antes y durante el monitoreo pedagógico estas herramientas ayudarán a tomar decisiones respecto a la información recogida en el proceso del monitoreo.
- Propuesta de asistencia técnica a directivos de IIEE: Donde la elaboración del monitoreo y acompañamiento pedagógico busca incidir en el autodiagnóstico y la autogestión en el ámbito de procesos y estándares educativos que aporten a generar un valor público.

Por otro lado, en la Resolución Viceministerial N°165-2021 que aborda la situación de las instituciones educativas JEC (Jornada Escolar Completa) se mencionan disposiciones para su implementación, en la cual se menciona:

En las IIEE con JEC, las estrategias de acompañamiento pedagógico son de manera interna y de asistencia técnica para poder mejorar el desempeño docente en los diferentes participantes, de ese modo se obtiene lo siguiente:

- Comunidades profesionales de aprendizaje

Los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa focalizadas por la Dirección de Formación Docente en Servicio (DIFODS) participarán de Comunidades profesionales de aprendizaje, con la finalidad de buscar competencias profesionales para los docentes mediante sus prácticas pedagógicas, los directivos de las instituciones educativas, en el

campo de la implantación del Currículo Nacional de Educación Básica a nivel secundaria, en coordinación con los con coordinadores pedagógicos y de tutoría, darán facilidades para que los docentes participen en diferentes recursos formativos para que puedan mejorar sus recursos tecnológicos, todo esto mediante el aval de los directivos y coordinadores de las Instituciones educativas, siempre que los programas se den en los horarios libres y flexibles de los docentes, posteriormente estos programas son comunicados de manera oportuna por las Instituciones Educativas a través de la gestión descentralizada.

- Acompañamiento Pedagógico de Modalidad Interna

En las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa se implementa el acompañamiento desde la propia Institución Educativa. La finalidad del acompañamiento pedagógico es la mejora continua del docente participante, busca promover su mejora sistemática y continua a favor de sus competencias en el proceso enseñanza-aprendizaje para que los estudiantes estén más favorecidos, esto se realiza mediante el equipo técnico establecido.

En cada Institución Educativa se busca orientar el acompañamiento desde las normas técnicas especializadas, es decir que el acompañamiento pedagógico interno se desarrolla en una asesoría personal, planificada, sistemática y continua a favor de los docentes en desarrollo profesional. Esto puede ser también a partir de un trabajo entre pares en donde a partir de la observación de la clase, se realiza un análisis de las fortalezas y mejoras a realizar.

Entonces, con todo lo anterior descrito, el monitoreo no presencial busca mejorar el desempeño de los docentes y más ahora en el contexto del COVID-19, por ello es importante resaltar los tres puntos que se toman en cuenta para llevarlo a cabo: La estrategia del monitoreo para un seguimiento del docente, las comunidades de aprendizaje, con el que se busca mejorar el uso de recursos tecnológicos que

favorezcan su labor diaria y el acompañamiento pedagógico, que consiste en fortalecer las capacidades del docente a partir de asesorías.



CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO

Desde el inicio de la pandemia, el sector educativo fue uno de los más afectados y la incertidumbre por parte de los docentes sobre cómo llevar a cabo el reto de la enseñanza remota fue la motivación principal para la elección del tema de investigación. Por ello, en este estudio, se buscó recabar la percepción de los profesores para conocer la complejidad de sus prácticas en condiciones muy diferentes a las que están acostumbrados.

Es así que, en este tercer capítulo se aborda el enfoque metodológico de la investigación, se especifica el planteamiento del problema, los objetivos propuestos, así como las categorías y subcategorías emergentes. A partir de ello, se presenta la técnica y el instrumento utilizado para recabar información, se describen a los informantes que fueron parte del estudio y se explica el proceso del análisis de la información además de los principios éticos que se tomaron en cuenta para el desarrollo de la investigación.

Para una mayor precisión del trabajo de investigación, éste pasó por un proceso de evaluación (ANEXO 1) y se realizó una matriz de consistencia para organizar la información (ANEXO 2).

3.1. ENFOQUE Y MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque metodológico utilizado en esta investigación es el cualitativo, el cual es definido como aquel que se orienta a profundizar casos específicos evitando generalizarlos con el fin de describir los fenómenos, buscando la comprensión para ir analizándolos a partir de la experiencia de los participantes en su ambiente (Bonilla & Rodríguez, 2005). Además, "se orienta a analizar casos concretos en su particularidad temporal y local, y a partir de las expresiones y actividades de las personas en sus contextos locales". Asimismo, la metodología utiliza herramientas como los textos ya que son "la base de las interpretaciones y el medio central para presentarlos y comunicarlos" (Flick, 2004, pp. 27, 43).

También se usan los discursos, palabras, dibujos, gráficos e imágenes (datos cualitativos) para Entender la vida social por medio de significados, partiendo de una visión holística (como un todo), es decir buscar comprender que todas las cualidades que están expuestas al relacionarse por un medio generan un fenómeno determinado (Guerrero, 2016). Por ello, en esta metodología es importante el uso de las narraciones que los sujetos construyen sobre sus prácticas cotidianas donde juega un papel importante el lenguaje oral que utilizan para revelar su propia subjetividad (Flick, 2004).

Asimismo, esta investigación es descriptiva ya que se va a poder describir y analizar cuáles son las percepciones que tienen los docentes sobre su trabajo remoto durante la pandemia a partir de descripciones y categorías para estudiar las experiencias y realidades desde la perspectiva del sujeto. Todo ello con el fin de comprender el fenómeno desde el punto de vista de los docentes en su institución educativa. Este tipo de investigación es emergente y flexible en donde el investigador es un punto clave al momento de analizar los datos (Palmer & Bolderston, 2006).

3.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La situación actual de la pandemia del COVID-19 repercutió en el sector educativo, obligando a que se lleven a cabo modalidades de educación virtual o a distancia que autores como Uribe (2008) la definen como una estrategia educativa en donde los factores del espacio y tiempo no perjudican el proceso de enseñanza y aprendizaje, convirtiéndolo así en una modalidad más flexible donde la mediación tecnológica es de suma importancia.

Pero al cierre repentino de las instituciones educativas, surgieron cuestionamientos sobre las herramientas que se utilizarían para llevar a cabo las clases virtuales, qué ventajas y desventajas puede traer el trabajo remoto y qué tan capacitados están los docentes en la educación virtual ya que, como mencionan Espino et al (2020) muchos de ellos no han tenido una planificación auténtica, teniendo que cambiar los contenidos de acuerdo a las nuevas necesidades del contexto y modificando el diseño curricular para adaptarse a las nuevas metodologías de enseñanza.(p.

Además, al impartir las clases virtuales también surgió el interrogante de cómo se evaluaría al estudiante, teniendo en cuenta la dificultad que tendrían algunos, ya sea por el difícil acceso a los recursos tecnológicos o aquellos que tienen habilidades diferentes.

Entonces, si bien el COVID-19 ha traído varias dificultades tanto a los estudiantes como docentes, tal como menciona Cabrera (2020) que una de las resaltantes es que han tenido que adaptar sus clases presenciales a clases online, dejando en evidencia una preparación insuficiente para la docencia virtual por la incompetencia tecnológica. Esto a su vez se ha vuelto una oportunidad de aprendizaje y crecimiento para los educadores debido a la necesidad de poder realizar mejor su labor docente.

El problema que orienta la investigación se formuló de la siguiente manera:

- ¿Cuáles son las percepciones de los docentes de secundaria sobre el trabajo remoto en sus prácticas de enseñanza y la atención brindada por los

coordinadores en una Institución Educativa Pública frente al impacto del COVID-19?

3.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación plantea un objetivo general: Analizar las percepciones de los docentes de secundaria sobre el trabajo remoto en sus prácticas de enseñanza y la atención brindada por los coordinadores en una Institución Educativa Pública frente al impacto del COVID-19.

Dado el nivel descriptivo de esta investigación, a partir del objetivo general se proponen los siguientes objetivos específicos:

- a. Describir los cambios y adaptaciones percibidos por los docentes en sus prácticas de enseñanza durante su trabajo remoto en una institución educativa pública.
- b. Identificar las percepciones de los docentes sobre las estrategias de atención de los coordinadores para atender sus prácticas de enseñanza durante el trabajo remoto en una institución educativa pública

Las categorías planteadas para la investigación tienen relación con los objetivos específicos y son las que se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 4. Categorías y Subcategorías

Categorías	Subcategorías
Cambios y adaptaciones de los docentes en sus prácticas de enseñanza	Dificultades y/o retos <ul style="list-style-type: none">● Problemas que enfrentan los docentes por las limitaciones de conectividad de los estudiantes.● Problemas de los docentes para la evaluación de los estudiantes.● Reto metodológico del docente en estos tiempos de pandemia para atender a los estudiantes. Adaptaciones <ul style="list-style-type: none">● Adecuación de la labor docente en la evaluación formativa en

	<p>tiempos de pandemia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Adaptación de las prácticas aprovechando los recursos digitales. <p>Facilidades en su labor docente</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Facilidades para la conectividad que beneficiaron la labor docente en este tiempo de pandemia. ● Programas de formación continua que beneficiaron la labor docente en este tiempo de pandemia. <p>Problemas de salud</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Problemas de salud mental causados por la labor docente durante la pandemia. ● Problemas de salud física causados por la labor docente durante la pandemia.
Estrategias de atención de los coordinadores	<ul style="list-style-type: none"> ● Estrategias de reflexión ● Estrategias de supervisión ● Estrategias de retroalimentación

En esta investigación se tomó el aporte de 8 docentes de las áreas curriculares priorizadas por la Institución Educativa pública, así como los propuestos por el Ministerio de Educación. Para la selección, se consideraron los siguientes criterios:

- El docente o la docente debe tener 3 años o más laborando en la Institución Educativa Pública Emblemática. Esto debido a que el docente pueda realizar una comparación en lo que era su labor pedagógica de manera presencial y ahora en la virtualidad en la Institución donde labora.
- El docente o la docente debe enseñar en las áreas priorizadas para el nivel secundario en esta emergencia. Esto debido a que en las Instituciones Públicas del Perú se utiliza la estrategia “Aprendo en Casa” en donde se distribuye material para las áreas priorizadas, así como reforzamiento para otras.

En base a los criterios antes señalados, se seleccionaron a 8 docentes de una Institución Educativa Pública Emblemática, ya que para el 2016 este colegio obtuvo un premio a nombre de docentes de secundaria en el “IV Concurso Nacional de buenas prácticas”, en donde presentaron el proyecto “Ejercemos nuestra ciudadanía democráticamente: por una escuela limpia, segura y disciplinada” (UGEL 07, 2016).

Es así que se logró la participación de algunos de los docentes ganadores en este estudio. En la siguiente tabla se indica la codificación utilizada para los 8 informantes:

Tabla 5. Codificación de informantes

Codificación por docente	Edad	Curso a cargo	Años laborando en la Institución
D1	45	Matemática	8
D2	40	Ciencias Sociales	5
D3	38	Educación física	5
D4	31	Inglés	4
D5	50	Desarrollo Personal, Ciudadanía y Cívica	12
D6	29	Educación para el trabajo	4
D7	44	Ciencia y Tecnología	10
D8	30	Arte	3

3.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Para el recojo de información se utilizó la técnica de la entrevista semiestructurada, definida como preguntas abiertas realizadas por un entrevistador para recolectar información de un área de interés. Además, esta técnica permite una flexibilidad ya que pueden ajustarse a los entrevistados. Es decir, las preguntas planteadas pueden adaptarse a la persona entrevistada y permiten aclarar términos, identificar ambigüedades, además el orden en el cual se abordan los temas es a elección de la persona que realiza la entrevista (Díaz et al., 2013; Tejero & Lázaro, 2021).

Para llevar a cabo esta técnica, el entrevistador precisa de un instrumento de investigación el cual consiste en un guion que recoge la información que se va a recolectar a lo largo de la entrevista. Este guion o guía de entrevista semiestructurada es definida como un instrumento para conducir la entrevista, el cual incluye los puntos o temas a tratar según los objetivos de la investigación, a partir de ello se proponen posibles preguntas que en su mayoría son “abiertas”, es decir, permiten que la persona entrevistada pueda expresar sus pensamientos, sentimientos o experiencias sin que sea interrumpida por el entrevistador o tener una respuesta ya establecida, además de poder realizar las repreguntas (Tejero & Lázaro, 2021).

La guía de la entrevista para esta investigación incluyó 12 preguntas abiertas, las cuales están organizadas en relación con las categorías propuestas, colocando algunas posibles repreguntas (ANEXO 3).

3.5. DISEÑO Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Se elaboró una guía de entrevista semiestructurada compuesta por 12 preguntas abiertas con la finalidad de lograr el objetivo general, a las categorías y subcategorías de estudio. Para la validación de la guía de entrevista se realizaron 2 pruebas piloto a 2 docentes de la misma institución educativa en donde se aplicó el instrumento; cabe resaltar que ambas docentes no fueron parte de los informantes. Una vez culminado ello, se procedió a realizar un informe de validación de la entrevista piloto, así como la matriz de consistencia en donde el asesor de esta investigación brindó observaciones que fueron levantadas y se procedió a su aplicación.

3.6. APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Para llevar a cabo las entrevistas, se solicitó la participación de 10 docentes,

incluidas los pilotos. Estas se realizaron por el mes de septiembre del 2021 incluyendo las dos entrevistas pilotos y en total tuvieron una duración de 40 minutos aproximadamente por cada informante. Debido a la situación actual de emergencia sanitaria, todas las entrevistas se organizaron mediante zoom.

3.7. RESPETO DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS

Con relación a los principios éticos, se les compartió a los docentes un consentimiento informado, en el cual se especifica el anonimato de sus aportes y la grabación de la entrevista. Los principios que se tomaron en cuenta para esta investigación son los de responsabilidad e integridad científica, ya que se informó a los docentes la finalidad de la investigación y se les indicó que podían solicitar los resultados del estudio. Luego el principio de confidencialidad de los datos, para ello se utilizó la codificación de la información, así se mantuvo el anonimato de las personas entrevistadas, este principio ético también se volvió a repetir al momento de la entrevista, la cual fue de forma virtual por el contexto de la pandemia. Luego el respeto a participar voluntariamente en las entrevistas junto con su consentimiento para utilizar la información brindada con fines de investigación. Todo ello estuvo en conformidad antes del inicio de las entrevistas.

3.8. PROCESO DE ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Al finalizar las entrevistas, se inició con la transcripción de ellas de forma responsable y autentica, ya que se consideraron las pausas que hacia el entrevistado, los cambios de voz, las interferencias que pudieron presentarse, así como algunas muletillas utilizadas. Culminado ello, se procedió a la codificación de los docentes entrevistados y se realizó un cuadro de análisis de los informantes, con la finalidad de poder organizar hallazgos y hacer comentarios de lo mencionado por cada docente (ANEXO 4).

Tabla 6. Análisis de los informantes

Contenido	Comentario
En este apartado se colocó la transcripción de cada docente entrevistado separado y codificado por cada pregunta. Esto con la finalidad de una lectura más fácil y poder identificar citas.	En este apartado se colocaron comentarios o ideas de lo leído, rescatando aquellas que pueden estar relacionadas a las categorías determinadas o incluso encontrar nuevas

Una vez finalizado ello, se comenzó con el análisis del contenido, entendida como una técnica de investigación en la cual se formulan de forma sistemática y objetiva inferencias que pueden estar dentro de un texto (Díaz, 2018). Teniendo ello en cuenta, se analizó la información obtenida en las entrevistas desde las categorías determinadas en el marco, las cuales tienen relación con los objetivos propuestos en la investigación y surgieron las categorías emergentes a partir de lo expresado por los docentes. De esta manera, se realizó una tabla en donde se evidencia la relación de los hallazgos con las categorías y subcategorías (ANEXO 5).

Asimismo, se realizaron 2 socializaciones en donde otros docentes investigadores brindaron opiniones con relación a los hallazgos obtenidos por los informantes, así como la organización de las citas para la categorización.

CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se realiza la descripción y el análisis de la información obtenida a partir de las entrevistas referida a la percepción de los docentes sobre el impacto del trabajo remoto y la atención de los coordinadores durante el COVID-19, haciendo referencia a los cambios y adaptaciones de los docentes en sus prácticas de enseñanza, así como las estrategias de atención de los coordinadores. Para ello, se seleccionaron citas de las transcripciones realizadas, según la experiencia de los docentes, qué cambios y adaptaciones han percibido en esta nueva modalidad, entendida esta desde las dificultades o retos que han experimentado desde el inicio de la pandemia en su labor docente, como las facilidades tanto a nivel pedagógico como económico, así también de aquellas modificaciones que han hecho para brindar el servicio educativo en entornos virtuales como los problemas tanto físicos como emocionales que se presentaron por el trabajo remoto. Del mismo modo, se hace mención de las estrategias de los coordinadores, encontrándose aquellas referidas a la reflexión, supervisión y retroalimentación. Esto con el fin de atender sus dificultades o dudas durante este tiempo, así como orientarlos en el proceso para mejorar su labor docente.

Para este capítulo se dividió en dos apartados que guardan relación con las

categorías determinadas para esta investigación en donde se colocó los resultados señalados por los docentes y también se colocaron aquellas subcategorías emergentes de los hallazgos obtenidos.

4.1. CAMBIOS Y ADAPTACIONES DE LOS DOCENTES EN SUS PRÁCTICAS DE ENSEÑANZA

En esta primera parte se analizan aquellas acciones realizadas en la pandemia por los docentes que hayan generado determinados tipos de alteraciones. Ya sea desde aquellos cambios que han podido generar dificultades para desarrollar su labor docente, hasta los problemas de salud tanto física como mental que han podido surgir con el confinamiento y el trabajar desde casa.

4.1.1. Dificultades o retos

Enseñar en modalidad virtual o a distancia ha significado un reto para los docentes, empezando por la nula preparación de brindar el servicio en entornos digitales. Sumado a las realidades de los estudiantes que tienen a cargo, ya que muchos no cuentan con equipos tecnológicos para recibir sus clases. A esto se le suma la dificultad que tanto docente como estudiante han percibido desde inicios del 2020 para adaptarse a la nueva normalidad, las cuales algunas de ellas han sido compartidas por los informantes de esta investigación. Esto también se menciona en la ENDO (2020), donde un 10.9% considera estar desactualizado o poco preparado para ejercer su labor en pandemia. Otra dificultad es sobre la comunicación con los estudiantes para motivarlos o retroalimentarlos, donde un 51.9% considera que ha sido muy difícil.

Se identificó que los docentes D4, D5, D6 presentaron problemas en relación con las limitaciones de conectividad de los estudiantes. En el caso del docente D6, la dificultad persistía en la limitada conectividad de sus estudiantes que no le permitía realizar un seguimiento, tal como menciona “Una dificultad es que los estudiantes

no se conecten a tiempo porque hay un índice alto de ausencia a inicios de este nuevo desafío educativo” esto puede deberse a diversos factores como problemas de conexión a internet o no contar de forma permanente con una computadora o un teléfono celular.

En el caso del docente D4 y D5, los problemas que enfrentaron eran causados por la conectividad que no les permitía aprovechar lo que habían planificado para la clase, por la baja cantidad de estudiantes presentes o debido a que algunos se conectaban, pero su participación en clase era mínima.

“La dificultad que creo que todos los profesores tenemos ahora es el tema de la conectividad que no te permite aprovechar todo lo planificado en tu clase, porque no todos los estudiantes están a las 8 am conectados y porque no todos presentan trabajos. Por ejemplo, de un salón de 30 estudiantes, solo están 10, intentas aprovechar el tiempo y se conectan 5 más y el resto a veces entra, a veces no y otros nunca entraron. Y uno ya no puede hacer seguimiento a todos porque tienes muchas aulas a cargo” (D4).

“Tengo dificultades en hacer el seguimiento a los estudiantes, algunos no se conectan de forma continua o incluso se conectan a colocar su asistencia y participan 2 o 3 veces y desaparecen, por lo que es difícil evaluarlos con solo ese aporte” (D5).

Otro de los problemas percibidos por los docentes está en relación con la evaluación de los estudiantes, en donde los docentes D3 y D6 comparten su experiencia en la dificultad que tienen para evaluar a los estudiantes ya sea por la cantidad de evidencias que envían, tal como se menciona D3 “El porcentaje de evidencias que recabo es mínimo, me gustaría que la realidad de mis estudiantes fuera otra, que tuviesen los medios, que sus familias tuviesen otra mentalidad para priorizar la educación”. Además, hace un hincapié en el apoyo de la familia, el cual no lo percibe. Este problema de las evidencias lo comparte la docente D6 quien hace referencia a la poca certeza que se tiene si el estudiante está elaborando los

trabajos o la copia de alguna página de internet.

“Otra dificultad es que no todos presenten las evidencias a tiempo, o que se copien las evidencias de otros, como que copia y pega del trabajo de sus compañeros... entonces es como que no tienes la certeza de que el estudiante está realmente aprendiendo o si es efectiva la estrategia” (D6).

Por último, una dificultad experimentada por los docentes es el reto metodológico en estos tiempos de pandemia para atender a los estudiantes, tal como lo expresa D7, quien hace referencia a qué métodos usar para esta nueva modalidad y lograr motivar a los estudiantes “mi dificultad fue en retarme a mí misma si es que tenía la misma llegada a los chicos metodológicamente, sobre qué tipo de método usar en este tipo de situación y cómo hacer una clase virtual”.

4.1.2. Adaptaciones

La situación de la pandemia ha traído varios cambios en el quehacer docente, empezando desde la forma de enseñar, ya que, debido a la necesidad de evitar propagar el virus, las clases se imparten por diversos medios como la radio, televisión, celular, plataformas en línea. Entonces, la función del docente es adaptarse a esos cambios, buscando la motivación del estudiante, ser creativo para que participen. Según Elige et al. (2020) desde la situación en Chile, la educación a distancia tuvo que cambiar y responder al nuevo contexto, esto de la mano con la conectividad y las habilidades digitales, los cuales tuvieron mayor importancia. Una de las dificultades que trajo consigo la educación remota con gran impacto, son las formas de aprendizaje y la evaluación.

En este nuevo contexto, la forma de evaluarlos debe diferir a como se realizaba en una educación presencial, en donde hubiera sido más factible realizar exámenes escritos, ahora lo que se propone el MINEDU a partir de “Aprendo en casa” es fomentar la evaluación formativa.

En este apartado, se identificaron diversas adaptaciones que tuvieron que realizar los docentes para llevar a cabo su labor docente en estos tiempos de pandemia, como son la adecuación en relación con una evaluación formativa, en donde D6 comparte su experiencia con este tipo de evaluación:

“Estamos trabajando en base a la evaluación formativa, en donde se toma en cuenta el buen desempeño del estudiante, las competencias y capacidades y esto se evalúa con una ficha adicional que se le presenta dentro de la clase, en donde ellos conocen lo que se le va a evaluar” (D6).

Otra adaptación que han percibido los docentes es el uso de los recursos digitales en sus prácticas de enseñanza, en el cual D6 y D8 comparten sus experiencias adaptándose a nuevos medios para llegar a los estudiantes, mencionando incluso que lo han considerado algo positivo para su quehacer docente.

“Como docente me convino un montón el trabajo en esta nueva modalidad, empecé a tener más vida que antes, empecé a hacer cosas que antes no podía y fue mucho más fácil para mí el trabajo, muy versátil, emocionalmente me inspiró un montón porque también descubrí que puedes llegar a los estudiantes con herramientas como videos que creas en YouTube” (D6).

Así también D8 comparte que esta adaptación es algo que ya debía suceder por lo mismo que los nuevos tiempos exigen el uso de estos medios, incluyendo aquellos como las redes sociales.

“Desarrollar nuestra competencia digital, que para mi punto de vista es algo que tenía que suceder, bajo lo que está aconteciendo mundialmente hemos tenido que adaptarnos a la tecnología. A base de todos los medios posibles, por ejemplo, las redes sociales, las videollamadas” (D8).

Luego D5 mencionó uno de los recursos digitales proporcionados por el MINEDU que es la estrategia “Aprendo en casa” en donde comparte su experiencia haciendo

uso de ella y los cambios que ha visto y le han sido útiles para su labor docente

“La estrategia de “Aprendo en casa” a mí me parece muy interesante al menos este año he visto que ha mejorado bastante a través de estas experiencias de aprendizaje integrada, en donde todas las áreas se enfoquen al desarrollo de las competencias de aprendizaje de los estudiantes, entonces a mí me parece bastante útil es la manera en cómo lo utilizamos también, porque nosotros estamos llevándolo como una sesión realmente, los chicos están recibiendo una sesión de hora y media” (D5).

4.1.3. Facilidades en su labor docente

Este apartado hace referencia a los aspectos positivos que percibieron los docentes durante su trabajo remoto, mencionando mejoras en la parte económica, ya que el sueldo de ellos se mantuvo, así también se hace referencia al apoyo de las recargas de celular para contactar a los estudiantes a cargo. Al trabajar en casa, a algunos los benefició porque toda enseñanza o trabajo era virtual, lo que permitió que muchos docentes aprovecharan esas condiciones para poder capacitarse en los programas, cursos que ofrecía el MINEDU por el portal PerúEduca. Esto también se evidencia en la ENDO remota 2020, en donde el apartado de formación en servicio, un 90.6% considera muy útil los cursos virtuales y esto permitió que un 83.0% de docentes participen de ellos.

Así se identificaron diversas facilidades que han compartido a los docentes y han repercutido en su labor diaria, como el beneficio de la “recarga docente” el cual se les abona a sus números de celular una cantidad de dinero para que puedan tener los servicios de internet, llamadas y mensajes ilimitados durante el mes. Esta iniciativa del MINEDU tuvo la intención de lograr que los docentes realicen seguimiento permanente y contacten con sus estudiantes. D3 menciona respecto a esto “La recarga docente, definitivamente fue de ayuda, aunque si se me acaba rápido, y eso que solamente le doy WhatsApp, pero definitivamente es esta una

buena forma de poder ayudar a los docentes” y a su vez D7 comparte “Las recargas mensuales me han ayudado económicamente para tener un medio para poder contactarnos con los alumnos”.

Otra facilidad identificada fue acerca de los programas de formación continua que beneficiaron a los docentes, los cuales se realizaron de forma virtual y gratuita obteniendo certificación de ello, un ejemplo es lo mencionado por D3:

“Me ha favorecido bastante lo del programa de inducción docente, que es un programa muy interesante de actualización que explica un poquito más en lo que consiste el trabajo por competencia, que muchas veces difiere con lo que se trabaja en la institución” (D3).

A su vez, algunos docentes mencionaron las capacitaciones gratuitas brindadas por el portal PerúEduca, como menciona D7 “También las capacitaciones de PerúEduca nos da los cursos, pero algunos cursos no son tan interactivos como otros”. Esto lo complementa D5, quien hace mención tanto al portal como a la UGEL

“Las capacitaciones que han brindado a través de PerúEduca y otros medios e incluso la misma UGEL ha compartido sobre el uso de la tecnología, como utilizar para nuestras sesiones y la estrategia Aprendo en Casa, que al comienzo solo ponían la actividad, en cambio ahora hay todo un procedimiento, hay herramientas que te brindan las orientaciones, inclusive para estudiantes con necesidades educativas especiales y al menos he podido aprender nuevas estrategias” (D5).

4.1.4. Problemas de salud

El tema de la salud integral es de mucha importancia y ahora más en este contexto de pandemia. El trabajar desde casa trajo varios problemas relacionados a la salud física, así como la emocional, ya sea por la incertidumbre de cómo trabajar en una nueva modalidad, así como el acontecimiento mundial. Por ello varios de los

informantes mencionaron cómo las diversas actividades y labores requeridas por la institución tuvieron un efecto negativo en su salud integral. En la ENDO remota 2020 se menciona que un 60.4% de docentes encuestados ha sentido estrés durante esta pandemia y que solo un 50.3% de los encuestados ha recibido apoyo psicológico y/o emocional.

Haciendo referencia a los problemas de salud mental causados por la labor docente en pandemia, D4, comparte su problema de estrés explicando los motivos: “Por la parte emocional, sufrí de estrés, por ejemplo, en el momento en el cual llegan diferentes documentos, porque ya estás terminando uno y viene otro”. En otro caso, D5, comparte el cansancio que siente al trabajar sus clases desde un celular, debido a que por acuerdo de la institución, hacen uso del Whatsapp como medio para impartir clases: “Mucho cansancio por parte de nosotros los docentes como los mismos chicos, imagínense tener solamente un celular y a través de ello llevar la sesión, entonces de verdad se cansan y hay que entenderlos”, a su vez, también hace hincapié en el cansancio que siente al trabajar desde casa por lo mismo que todos están juntos y la bulla.

Del mismo modo, D7, compartió su experiencia, mencionando las nuevas funciones que tiene ahora: “Cansancio por la carga laboral, como por ejemplo convocar a los papás, estar detrás de los estudiantes y todavía teníamos esa obligación... cuando esa obligación nunca ha sido nuestra”. Así también mencionó la preocupación que sintió por saber cómo iba a trabajar sus clases por medio del Whatsapp.

“Los dos primeros días hice huelga emocional, ¿cómo voy hacer mis clases por Whatsapp? para mí fue un conflicto cognitivo muy fuerte, estaba acostumbrada a mis materiales, a mostrarles videos, etc., fueron dos días muy fuertes encima teníamos que llamar a los papás”. (D7)

Otro de los problemas con respecto a la salud es desde la parte física, tal como menciona D4, que trabajar desde casa le permitió poder hacer cosas que antes por

tiempo no podía, pero eso implicaba estar varias horas sentada:

“Me había emocionado tanto de que podía hacer miles de cosas, eso me paso en el 2020, que lamentablemente pues me descuide un poco de mi salud, por ejemplo, la espalda, mucho de los docentes que también les comentaba, me devolvían la misma información de que sufrían de la parte lumbar”. (D4)

Así también D5 comentó su experiencia, mencionando que el estar en casa le produjo problemas de ansiedad y al no estar en movimiento, aumentó de peso: “El estar estático nos ha llevado a todo el mundo a engordar, estar ahí en casa, el estrés más la ansiedad nos ha hecho comer más y de verdad creo que en cuestión de salud hemos empeorado un poco”.

Tal como se pudo evidenciar en las diversas apreciaciones de los entrevistados sobre las dificultades, adaptaciones, facilidades en su labor docente y los problemas de salud que trajo el trabajo remoto, todo ello surgió a partir de las estrategias utilizadas por el gobierno del Perú para atender a los estudiantes de forma virtual y/o a distancia como es “Aprendo en Casa”, la retroalimentación constante y el uso de redes sociales con fines educativos.

Del mismo modo ocurrió en Chile, que mediante las orientaciones para llevar a cabo el apoyo curricular, que consistía en realizar ajustes en relación a las temáticas y actividades que respondan al contexto de la pandemia, el cual fue realizado por el ministerio de educación, también planteó una investigación sobre la situación de los docentes y los estudiantes en relación a la conectividad, capacidad tecnológica, el apoyo que tiene en el hogar, sea padres o apoderados y la situación socioemocional de cada uno. Se utilizaron estrategias similares a las de Perú como: “Aprendo en Línea”, “Tv enseña” y “Radio enseña” En caso el docente y/o los estudiantes no cuenten con conectividad, se procura que usen los textos escolares y los recursos de “Aprendo en línea docente” donde el rol del docente es de monitorear de forma remota, asegurando el aprendizaje continuo.

A su vez, debe incentivar una retroalimentación, utilizar la evaluación formativa y planificar estrategias de comunicación constante con sus estudiantes a través de mensajería instantánea, llamadas, etc. (MINEDUC, 2020). Entonces, todas estas estrategias trajeron resultados similares a los de Perú, como se especifica en un estudio en el cual mencionan como dificultad la falta de capacitación en entornos virtuales, la carencia de equipos tecnológicos (Elige educar et al., 2020).

Esta misma realidad se ve reflejada en España, en donde Cabrera (2020) hace un estudio en relación con la desigualdad que trajo la pandemia en la educación española, mencionando que una de las dificultades fue la carencia de equipos tecnológicos en los hogares.

4.2. ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN DE LOS COORDINADORES

En este apartado se hace referencia al acompañamiento y/o atención recibida por parte del coordinador pedagógico de área para atender las dificultades de los docentes en sus prácticas de enseñanza durante la pandemia. Si bien existen documentos en donde se orienta al coordinador a ejercer su rol o resoluciones que delimitan las funciones que tienen, varios informantes mostraron su aprobación en relación a las estrategias recibidas por sus coordinadores, como es la reflexión que permite poder asesorar al docente sobre su práctica docente para que pueda seguir mejorando, así también realiza un monitoreo para que a partir de lo observado, lleve a cabo una reunión colegiada en donde se traten los puntos que los docentes deben mejorar y ejecuta talleres abordando esos temas que el coordinador pedagógico pudo observar durante la sesión de aprendizaje.

Además de ello, debe estar en constante comunicación con los otros coordinadores de área para las actividades del equipo o departamento. Asimismo, colaborar y asegurarse de que se levante acta en las reuniones tomando en cuenta las opiniones y los acuerdos que se toman en equipo.

Algunos de los hallazgos que se pudieron evidenciar a partir de lo compartido por los informantes son los siguientes:

4.2.1. Estrategias de reflexión

Estas estrategias identificadas por los informantes en relación a lo aplicado por sus respectivos coordinadores pedagógicos, hace referencia al acompañamiento pedagógico, el cual tiene diversas fases. Busca concientizar al docente en sus prácticas pedagógicas, dándole a conocer las necesidades que puede evidenciar en sus clases y a partir de ello propone posibles soluciones mediante un diálogo reflexivo. Algunas de estas experiencias compartidas por los docentes se detallan a continuación:

A partir de las entrevistas se identificaron estrategias de reflexión que han realizado los coordinadores a docentes de cada área, utilizando diversos medios para lograrlo, como lo mencionado por D2 :“Nos hace preguntas guiadas, yo sé que esas preguntas vienen porque él está observando algo, y lo que él hace es preguntarme a mí para que yo pueda reflexionar sobre mi propio desempeño”. A esto añade lo importante que ha sido el coordinador en este proceso, mencionando: “El coordinador ha sido importante en los momentos en los que lo he necesitado, sobre todo en su observación, en su crítica, en hacerme reflexionar, pensar, participar, considerarme para la toma de decisiones”.

Así también, D5, menciona otra estrategia de reflexión, los “Diálogos reflexivos” explicando cómo repercutieron en su labor docente: “Los diálogos reflexivos que brinda me orientan a realizar cosas nuevas que de repente uno desconoce o conoce, pero no las has aplicado, entonces si hay una muy buena orientación de acuerdo con las necesidades de los maestros”.

4.2.2. Estrategias de supervisión

Hace referencia al monitoreo efectuado por el coordinador pedagógico, el cual

consiste en registrar información a partir del desempeño observado en el docente, este permite evidenciar aquello que el docente debe mejorar y permite plasmarse objetivos y metas enfocadas en mejorar la calidad de la enseñanza.

Por ello, uno de los hallazgos estuvo relacionado con la supervisión en donde la o el coordinador hace un seguimiento y monitoreo a los docentes para ir mejorando en su desempeño docente, los cuales se realizan de manera interna. Uno de los informantes en compartir su experiencia es D4 quien menciona lo siguiente:

“Hace seguimiento, a veces por Meet, en las que te da tu ficha de monitoreo y lo llena contigo. Ahí te menciona lo que debes mejorar, te sugiere estrategias u otras formas de poder lograr el punto que te falta reforzar”. (D4).

La misma idea comparte el docente D8 quien menciona su sentir frente a los monitoreos que le realizan:

“Me siento en realidad bien, no me incomoda la supervisión, siento que es parte de mi trabajo, quizás a veces siento que me abrumba un poco, pero como es parte de su rol, se acepta. Pero si debería ser menos, si total siempre nos ven. Pero si de vez en cuando es bueno fiscalizar y ver que las cosas se lleven a cabo.” (D8).

Del mismo modo, el docente D3 comparte la idea del docente anterior, mencionando:

“Mi coordinadora hace su seguimiento con los monitoreos. Algunos no están de acuerdo con la cantidad, pero yo si, porque ya veníamos trabajando de la misma forma pues ya llevamos un año trabajando así y ya no hay demasiado puntos a mejorar solo detalles, además que ahora es más importante por esta modalidad virtual”. (D3).

4.2.3. Estrategias de retroalimentación

Hacen referencia al trabajo colegiado el cual consiste en una reunión por áreas o

ciclo en donde se abordan temas observados durante el acompañamiento sobre puntos que se deben mejorar o por una necesidad que exista en la institución educativa, por lo que se otorgan talleres o charlas con el fin que el docente reflexione y tenga como compromiso la mejora de su quehacer docente. También se propone un acompañamiento entre colegas, dónde en parejas observan la clase del otro identificando dificultades o fortalezas que se comparten en la hora colegiada para brindar soluciones o replicarlas como experiencia exitosa.

Por último, la estrategia de retroalimentación identificada, D6 explica de qué forma se llevan a cabo, los instrumentos que se utilizan y cómo eso le beneficia.

Hace una retroalimentación, siempre lo ha hecho, siempre lo hace en privado, lo hace a nivel de reuniones colegiadas con todos los docentes y ahí todos compartimos, pero también lo hace de manera privada cuando ella te monitorea, conversa contigo y te menciona lo que debes mejorar y de hecho con ella llenamos el instrumento de evaluación colegiada, de evaluación entre pares, entonces es como que tenemos el tipo de evaluación entre nosotros que son los inter pares, un docente evalúa a otro y también está el tipo de evaluación en el que ella simplemente te hace sugerencias de cómo manejar tu práctica pedagógica, incluso ella misma lo dice “yo estoy aquí para guiarlos”.

La misma idea comparte el docente 3, ya que menciona con respecto a la retroalimentación lo siguiente:

“Siempre se hace en las reuniones colegiadas, ahí te hace presente que hay dificultades en esto, y ella nos da sobre todo con el tema de los alumnos que no participan, nos da soluciones, pues miren ustedes pueden hacer esto o lo otro, dejar mensaje al estudiante o al padre, o llamar a los padres, dejar algún tipo de trabajos que también es válido. Lo mismo ocurre cuando realizamos una retroalimentación con nuestros colegas de área, así que es importante y más ahora porque necesitamos apoyarnos. Esto sería bueno que lo hagan todas las áreas,

tengo entendido que otros profesores de otras áreas no hacen un trabajo en pares”.

Tal como se evidencia en las citas compartidas por los informantes, las estrategias utilizadas por los coordinadores fueron de reflexión, supervisión y retroalimentación, los cuales se relacionan con las orientaciones para el coordinador pedagógico emitido por el MINEDU (2017), tales como el acompañamiento docente, en donde se hace específico poder generar espacios de diálogo para reuniones que, por la pandemia se tuvieron que realizar de forma virtual y esto lo menciona el docente “4” quien hace referencia al uso de la herramienta del Meet. Sin embargo, como se ha mencionado en la segunda parte de este estudio, existe una brecha digital, no solo por parte de los estudiantes, sino los mismos docentes que no están muy familiarizados con el uso de las TIC's. Además, algunos presentan escasos recursos tecnológicos en el hogar que dificultaron su labor, por lo que si bien la pandemia los impulsó a utilizar diferentes plataformas es importante que en estas reuniones virtuales se les pueda brindar materiales y recursos que lo ayuden en estos tiempos, tal como lo menciona la Comisión Económica para América Latina y el Caribe & La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (CEPAL, 2020) quienes indican como necesidad de los docentes: el tiempo y orientación de diversas plataformas virtuales para un uso adecuado.

En el documento de las orientaciones, se hace referencia a una fase diagnóstico, en donde se precisa la observación en las aulas y anotaciones de lo observado, lo cual pudo significar una dificultad ya que, en la institución educativa investigada, las clases solo se realizaron por Whatsapp, por lo que se utilizaron preguntas reflexivas, para que el propio docente reconstruya su práctica docente.

Entonces, con todo lo antes descrito, se puede identificar que las percepciones de los docentes frente a las estrategias de los coordinadores son variadas. Un ejemplo de ello es en relación a la reflexión, en donde los docentes manifiestan que dicha estrategia fue de gran ayuda en su labor diaria. Por otro lado, la supervisión, la

mayoría de los entrevistados, mencionó al monitoreo como parte de las funciones del coordinador que los ayudan en su desempeño. Sin embargo, uno de los docentes menciona que pese a que es importante, el monitorear de forma continua suele ser un poco abrumador y más en estos tiempos de pandemia. Y respecto a la retroalimentación, los docentes tienen percepciones positivas, principalmente en aquella retroalimentación que se realiza entre pares porque les permite enriquecerse de la experiencia de sus colegas frente a una misma necesidad. Por ello es que uno de los entrevistados menciona que esa estrategia debería replicarse también en todas las áreas.



CONCLUSIONES

A continuación, se plantean las conclusiones a partir de los hallazgos en la investigación, en donde se puede concluir lo siguiente a partir de los objetivos específicos de esta tesis:

1. En relación con las dificultades o retos que han experimentado los docentes en sus prácticas de enseñanza, la mayoría coincide que en esta nueva modalidad se les complica realizar las mismas funciones que se hacían en presencial, como es la evaluación de los estudiantes. Además, la ausencia de los estudiantes a las clases no permite un adecuado desarrollo de la planificación de sus clases e incluso el utilizar el Whatsapp como medio para interactuar lo consideran muy limitado.
2. En cuanto a las adaptaciones que los docentes compartieron de sus prácticas de enseñanza, la mayoría concuerda que la nueva modalidad les ha permitido fortalecer sus prácticas de enseñanza, aplicando la evaluación formativa, aprovechando recursos digitales que por la misma necesidad tuvieron que implementarlas, así como los beneficios que le trajo la estrategia de “Aprendo en casa” que les permitió trabajar experiencias de aprendizaje interáreas, fomentando así un trabajo en conjunto.
3. Desde la percepción de los docentes, la mayoría considera que las capacitaciones ofrecidas en PerúEduca fueron beneficiosas en estos tiempos de pandemia, por los insumos y recursos proporcionados. Además, que fueron gratuitos y les permitieron certificarse. Debido a que todo era de forma virtual, les permitió realizar varios cursos ofrecidos, todos ellos actualizados a la nueva coyuntura dando facilidades para la práctica docente.
4. Tomando en cuenta las experiencias de los docentes en relación con su salud, varios han coincidido que han sufrido problemas de estrés, ansiedad por la misma situación de la pandemia, pero añadieron también a que se debe a una sobrecarga de trabajo y a su vez, el trabajar desde la casa en donde todos realizan el

confinamiento, dificultaba la tranquilidad del docente. Por otro lado, hubo algunos que mostraron problemas de salud física, por el motivo que pasan varias horas sentados frente a la computadora realizando las clases, produciendo problemas de peso y dolores de espalda.

5. Respecto a las estrategias de atención de los coordinadores, los docentes mencionaron aquellas que fueron reflexivas, ya que les permitieron hacer mejoras en su propio desempeño, con preguntas guiadas, diálogos reflexivos y orienta al docente a la toma de decisiones de acuerdo a sus necesidades, por lo cual la mayoría concuerda que fue una fortaleza en estos tiempos de pandemia.

6. Desde la estrategia de supervisión, durante las entrevistas se mencionó el monitoreo, donde la mayoría aseguró que ha sido útil porque permite que los coordinadores observen aquellos puntos que los docentes pueden reforzar, sugerir estrategias frente a las necesidades que tienen. Sin embargo, algunos de los entrevistados sienten que el monitorear constantemente es un poco abrumador y más en una situación virtual.

7. Para la estrategia de retroalimentación utilizada por los coordinadores, se mencionaron las reuniones colegiadas, en donde se realiza un intercambio de experiencias entre colegas, con la finalidad de poder compartir estrategias que puedan ayudar frente a una necesidad en común. Pero, si bien es una buena estrategia, esta no se aplica en todas las áreas, de acuerdo a los entrevistados.

RECOMENDACIONES

Al finalizar el proceso de investigación, se proponen las siguientes recomendaciones de los hallazgos obtenidos:

1. Se recomienda continuar con la investigación sobre las percepciones de los docentes en estos tiempos de pandemia, haciendo énfasis en los problemas de salud física y mental. Debido a que, en los hallazgos en esta investigación, la mayoría de los docentes mencionó tener problemas de ansiedad, estrés y físicos como sobrepeso y dolor lumbar. Sin embargo, ninguno mencionó haber tomado medidas para ello.

2. Desde el punto de vista metodológico, se recomienda realizar la investigación sobre el tema de la percepción docente de su trabajo remoto en otras instituciones estatales a nivel rural con el fin de tener nuevos hallazgos sobre las necesidades que existen en esas zonas.

3. El Ministerio de Educación debe ofrecer facilidades tecnológicas tanto al docente como estudiantes para conseguir mejores prácticas educativas en este contexto de pandemia, esto debido a las dificultades que presentaron los docentes para poder brindar sus clases y cumplir sus funciones de seguimiento, retroalimentación y evaluación permanente, ya que han experimentado ausencia de estudiantes, así como poca recepción de evidencias para evaluar.

4. A nivel institucional, se debería generar espacios de diálogo entre los docentes de diversas áreas para que se puedan compartir estrategias o métodos que están utilizando y que resulta de forma satisfactoria al implementarlos en sus clases, para que así todos los docentes puedan replicarlo.

5. En relación con los coordinadores pedagógicos, si bien cumplen ambos roles, el de acompañamiento, así como el de docente pedagógico, se recomendaría realizar

una investigación sobre la percepción de ellos, cómo los afectó la pandemia, qué retos significaron el orientar y acompañar a los docentes a su cargo en un contexto virtual. Esto ayudaría a implementar nuevas estrategias que ayuden al coordinador para hacer frente a las necesidades de los docentes.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abumalloh, R., Asadi, S., Nilashi, M., Minaei-Bidgoli, B., Nayer, F., Samad, S., Mohd, S., & Ibrahim, O. (2021). The impact of coronavirus pandemic (COVID-19) on education: The role of virtual and remote laboratories in education. *Technology in Society*, 67, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101728>
- Al Rawashdeh, A., Youssef, E., Al Arab, A., Alara, M., & Al Rawashdeh, B. (2021). Advantages and Disadvantages of Using e-Learning in University Education: Analyzing Students' Perspectives. *The Electronic Journal of e-Learning*, 19(2), 107-117. <https://academic-publishing.org/index.php/ejel/article/view/2168/1961>
- Alfonso, I. (2003). La educación a distancia. *ACIMED*, 11(1), 3-4. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000100002
- Aragón, J., & Cruz, M. (2020). 2020: El año de las maestras y maestros en el Perú. Gobierno y Políticas Públicas PUCP. <https://escuela.pucp.edu.pe/gobierno/investigacion/reportes-tematicos-2/2020-el-ano-de-las-maestras-y-maestros-en-el-peru/#>
- Balladares, B. (2020). Una educación remota en tiempos de contingencia académica. *Andina*, 2, 29-35. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7399/1/06-EN-Balladares.pdf>
- Bartolomé, A. (2004). Blended Learning. Conceptos básicos. *Pixel-Bit Revista de Medios y Educación*, 23, 7-20. https://www.researchgate.net/publication/277262026_Blended_learning_Conceptos_basicos
- Banco Interamericano de Desarrollo (2020). *La educación en tiempos del coronavirus: Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19*. <https://publications.iadb.org/es/la-educacion-en-tiempos-del-coronavirus-los-sistemas-educativos-de-america-latina-y-el-caribe-ante-covid-19>
- Baptista, P., Almazán, A., Loeza, C., López, V., y Cárdenas, J. (2020). Encuesta Nacional a Docentes ante el COVID-19. Retos para la educación a distancia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 50, 41-88. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/270/27063237021/html/index.html>
- Bautista, T., Santa María, H., y Córdova, U. (2020). Logros de competencias en el proceso de aprendizaje durante tiempos del COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-15. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1175.pdf>
- Becker, W., Belkin, L., Tuskey, S., & Conroy, S. (2022). Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being. *Human Resource Management*, 1-16. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/hrm.22102>
- Bond, A., Hodges, C., Lockee, B., Moore, S., & Trust, T. (2020). The difference between

- emergency remote teaching and online Learning. *Educause Review*, 22(39), 1-22. <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>
- Bond, M. (2020). Schools and emergency remote education during the COVID-19 pandemic: A living rapid systematic review. *Asian Journal of Distance Education*, 15(2), 191-247. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1285336>
- Bonilla, E., & Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos: La investigación en ciencias sociales*. Norma. <https://laboratoriocidadut.files.wordpress.com/2018/05/mas-alla-del-dilema-de-los-metodos.pdf>
- Cabrera, L. (2020). Efectos del coronavirus en el sistema de enseñanza: aumenta la desigualdad de oportunidades educativas en España. *Revista de Sociología de la Educación*, 13 (2), 114-139. <https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/17125>
- Carrasco, S., y Baldivieso, S. (2016). Educación a distancia sin distancia. *Universidades*. (70), 7-26. <https://www.redalyc.org/pdf/373/37348529003.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe & La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020, agosto). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf
- Crawford, R., y Jenkins, L. (2017). Aprendizaje mixto y enseñanza en equipo: adaptación de la pedagogía en respuesta al cambiante entorno terciario digital. *Revista Australasia de Tecnología Educativa*, 33(2), 51-58. <https://ajet.org.au/index.php/AJET/article/view/2924/1414>
- Decreto de Urgencia N° 127-2020. *Que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones*. (01 de noviembre del 2020). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-el-otorgamiento-de-subsidi-decreto-de-urgencia-n-127-2020-1899077-1/>
- Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. *Que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19*, Diario Oficial El Peruano (2020). 1864948-2. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf
- Decreto de Urgencia N° 026-2020. *Que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional*. (Domingo 15 de marzo de 2020). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>
- Deza, R. (2020). La educación frente a la emergencia sanitaria: brechas del servicio educativo público y privado que afectan una educación a distancia accesible y de calidad. *Adjuntía para la administración Estatal*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1252037/Serie%20Informes%20Especial>

[es%20N%C2%BA%20027-2020-DP%20La%20educaci%C3%B3n%20frente%20a%20la%20emergencia%20sanitaria.pdf](#)

- Díaz, C. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum. *Revista General de Informes y Documentación*, 28 (1), 119-142. <https://doi.org/10.5209/RGID.60813>
- Díaz, L. (2012). *Educación Virtual*. Red Tercer Milenio S.C. http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Educacion/Educacion_virtual.pdf
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Domínguez, D., y Pérez, M. (2007). *Ventajas y Desventajas de las Nuevas Modalidades Educativas Frente al Modelo Presencial: una Opción para la Oferta Educativa a Nivel Superior para el Instituto Politécnico Nacional*. Centro de Investigaciones Económicas Administrativas y Sociales (CIECAS-IPN). <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/3160/1/A38.pdf>
- Education Endowment Foundation (2020). *Remote Learning: Rapid Evidence Assessment*. Education Endowment Foundation. https://edtechhub.org/wp-content/uploads/2020/04/Remote_Learning_Rapid_Evidence_Assessment.pdf
- Elige Educar, CEPPE, CIAE, & Fundación Reimagina. (2020). *Situación de Docentes y Educadores en Contexto de Pandemia: Informe de Resultados*. Elige Educar. <https://eligeeducar.cl/content/uploads/2021/08/docentespandemia.pdf>
- Espino, L., Fernández, G., Hernández, C., Gonzales, H., & Álvarez, J. (2020). Analyzing the Impact of COVID-19 on Education Professionals. Toward a Paradigm Shift: ICT and Neuroeducation as a Binomial of Action. *Sustainability* 2020, 12(14), 1-10. <https://doi.org/10.3390/su12145646>
- Expósito, E., & Marsollier, R. (2020). Virtualidad y educación en tiempos de COVID-19. Un estudio empírico en Argentina. *Educación y Humanismo*, 22(39), 1-22. <https://doi.org/10.17081/eduhum.22.39.4214>
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Morata
- Fuente, J. (2010). Estrategias metodológicas y de evaluación para promover la competencia para aprender a aprender. *Aula de Innovación Educativa*, 192, 11-14. https://www.researchgate.net/publication/320559755_Estrategias_metodologicas_y_de_evaluacion_para_promover_la_competencia_para_aprender_a_aprender
- Gabini, S. (2016). Trabajo Flexible: Conceptualización y Estado del Arte del Constructo. *Investigación administrativa*, 46(118), 1-26. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782016000200005
- García, L. (2017). Educación a distancia y virtual: calidad, disrupción, aprendizajes

- adaptativo y móvil. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 20 (2), 9-25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331453132001>
- Green J., Burrow, M., & Carvalho, L. (2020). Designing for Transition: Supporting Teachers and Students Cope with Emergency Remote Education. *Postdigital Science and Education*, 2, 906-922. <https://doi.org/10.1007/s42438-020-00185-6>
- Guerrero, M. (2016). La investigación cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 1 (2), 1-9. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920538>
- Halpern, D., y Castro, C. (2020). *Manual de trabajo remoto: ¿Cómo trabajar a distancia manteniendo la cercanía?* TrenDigital. http://www.tren-digital.cl/wp-content/uploads/2018/04/Trabajo-remoto_HalpernCastro.pdf
- Hope, K. (2015). Distance Education and the Evolution of Online Learning in the United States. *Curriculum and Teaching Dialogue*, 17(1&2), 21-34. https://digitalcommons.du.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1026&context=law_facpub
- Huamán, L., Torres, L., Amancio, A., & Sánchez, S. (2021). Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19. *Apuntes Universitarios*, 11(3), 45 - 59. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/692/769>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). *El 40,1% de los hogares del país tuvo acceso a internet en el primer trimestre del 2020*. N° 090. Oficina Técnica de Difusión. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/np_90_2020.pdf
- Instituto de Estudios Peruanos (IEP) (mayo, 2020). *Informe de Opinión. Educación a distancia*. <https://iep.org.pe/wp-content/uploads/2020/05/Informe-OP-Mayo-2020-Educaci%C3%B3n-4.pdf>
- Jämsen, R., Sivunen, A., & Blomqvist, K. (2022). Employees' perceptions of relational communication in full-time remote work in the public sector. *Computers in Human Behavior*, 132, 2-11. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0747563222000620?token=30C07DA17F559FC3EB2B4E0CBB36F7611FDD42673D84A82DE947BD598B792157D1F014872D2AD028B465EFB70CF72800&originRegion=us-east-1&originCreation=20220406193605>
- Juca, F. (2016). La educación a distancia, una necesidad para la formación de los profesionales. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(1), 106-111. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n1/rus15116.pdf>
- Las Heras, M., y Barraza, M. (2019). *Un lugar de trabajo sostenible: hacia un modelo remoto y presencial*. IESE. <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0610>
- Luke, B., Lee, J., & Herd, S. (2021). Providing remote school-based professional support to teachers during school closures caused by the COVID-19 pandemic. *Learning: Research and Practice*, 7(1), 5-19. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23735082.2020.1825777>

- Nasr, N. (2020). Teachers as students: Adapting to online methods of instruction and assessment. *Electronic Journal for Research in Science & Mathematics Education*, 24(2), 168-171. <https://ejrsme.icrsme.com/article/view/20338>
- Normas legales. El Peruano. 2020 Marzo 15, <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/460472-044-2020-pcm>
- Mae-Toquero, C. (2021). Emergency remote education experiment amid COVID-19 pandemic in learning institutions in the Philippines. *International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI)*, 15, 162-176. <https://doi.org/10.46661/ijeri.5113>
- Martínez, C. (2008). La educación a distancia: sus características y necesidad en la educación actual. *Educación*, 17(33), 7-27. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1532>
- Ministerio de Educación de Chile (2020). *Orientaciones para la implementación de la priorización curricular en forma remota y presencial*. <https://sigamosaprendiendo.mineduc.cl/wp-content/uploads/2020/09/Orientaciones-implementacio%CC%81n-Priorizacio%CC%81n-Curricular-en-forma-remota-y-presencial.pdf>
- Ministerio de Educación (2017). *Orientaciones para el coordinador pedagógico*. Biblioteca Nacional del Perú. <https://ugeli.files.wordpress.com/2017/03/orientaciones-para-coordinador-pedagc3b3gico.pdf>
- Ministerio de Educación (2019). *Encuesta Nacional a docentes de instituciones educativas públicas y privadas 2018*. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo-2018.pdf>
- Ministerio de Educación (2020a). *Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular: ENDO remota 2020*. [Diapositiva de Power Point]. Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/ppt-endo-2020.pdf>
- Ministerio de Educación (2020b). *Te escucho, docente*. <https://autoayuda.minedu.gob.pe/teescuchodocente/>
- Ministerio de Educación (2020c). *Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19*. Ministerio de Educación. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/733624/RVM_N_097-2020-MINEDU.pdf
- Ministerio de Educación (2020d). *Trabajo Remoto*. <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf/infografia-trabajo-remoto.pdf>
- Ministerio de Educación (2020e). 400 mil docentes tienen desde hoy planes gratuitos de telefonía y datos. *Oficina de Prensa – Minedu*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/305188-400-mil-docentes-tienen-desde->

[hoy-planes-gratuitos-de-telefonía-y-datos](#)

- Morán, L. (2012). Blended-Learning. Desafío y Oportunidad para la Educación Actual. *EDUTECH, Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, 39, 1-16.
<https://www.edutec.es/revista/index.php/edutec-e/article/view/371/108>
- Mystakidis, S., Berki, E., & Valtanen, J. (2019). The Patras Blended Strategy Model for Deep and Meaningful Learning in Quality Life-Long Distance Education. *The Electronic Journal of e-Learning*, 17(2), 66-78. <https://academic-publishing.org/index.php/ejel/article/view/1872/1835>
- Olivares, J., Fuertes, M., & Silva, A. (2020). La educación virtual como herramienta de apoyo en la educación presencial.
<https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/working/article/view/2559/2671>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y Agricultura (2014). *Metodologías de E-Learning: Una guía para el diseño y desarrollo de cursos de aprendizaje empleando tecnologías de la información y las comunicaciones*. FAO.
<http://www.fao.org/3/i2516s/i2516s.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020a). *La UNESCO en Perú ante la emergencia del COVID-19: Una respuesta estratégica*. UNESCO.
https://es.unesco.org/sites/default/files/informe_completo_la_unesco_en_peru_ante_la_emergencia_del_covid-19-junio.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020b). *Informe de políticas: La educación durante la COVID-19 y después de ella*.
https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_education_during_covid-19_and_beyond_spanish.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020c). Distance learning strategies in response to COVID-19 school closures. *Editions UNESCO*, 2, 1-8.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373305/PDF/373305eng.pdf.multi>
- Owens, J., Hardcastle, L., & Richardson, B. (2009). Learning From a Distance: The Experience of Remote Students. *Journal of distance education*, v (23), 3, 53-74.
https://www.researchgate.net/publication/249315939_Learning_from_a_distance_The_experience_of_remote_students
- Palmer, C., & Bolderston, A. (2006, marzo). A brief introduction to qualitative research. *The Canadian journal of medical radiation technology*, 37(1), 16-19.
https://www.researchgate.net/publication/237892956_A_Brief_Introduction_to_Qualitative_Research
- Pérez, S. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *IDP: revista de Internet, derecho y política*, 11, 24-33.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3424042>

- PERÚEDUCA (2020). *Herramientas tecnológicas para el monitoreo, seguimiento y retroalimentación de aprendizajes*. <http://www.perueduca.pe/docentes/noticias-2021/01/preinscribete-y-participa-en-el-curso-herramientas-tecnologicas-para-el-monitoreo-seguimiento-y-retroalimentacion-de-aprendizajes-a-traves-de-entornos-virtuales>
- Porras, F. (2020). *Comunicación organizacional y clima laboral del personal docente de las instituciones de Educación Básica de la UGEL – 06* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51403/Porras_MF%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, F., y García, G. (2020). Impacto psicológico del COVID-19 en la docencia de la Educación Básica Regular. *Revista de investigación científica y tecnológica Alpha Centauri*. 1(2), 2-13. <http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/10/12>
- Ramos, V., García, H., Olea, C., Lobos, K., & Sáez, F. (2020). Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 334-353. <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/325/588>
- Resolución Viceministerial N° 097-2020 – MINEDU. *Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19* (21 de Mayo del 2020). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/729925/RVM_N_097-2020-MINEDU.pdf
- Resolución Ministerial N° 160-2020-MINEDU. Diario El Peruano. Lima, Perú, 1 de abril del 2020
- Resolución Ministerial N° 178-2020-MINEDU. Diario El Peruano. Lima, Perú, 29 de abril del 2020
- Resolución Viceministerial N° 273-2020-MINEDU. *Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2021 en instituciones educativas y programas educativos de la educación básica* (17 de Diciembre del 2020). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1486918/RVM%20N%C2%B0%20273-2020-MINEDU.pdf.pdf>
- Resolución Viceministerial N° 095-2021-PCM. *Se crea el Grupo de Trabajo Técnico de naturaleza temporal, dependiente de la Presidencia del Consejo de Ministros, con el objeto de proponer los criterios para actualizar la cifra de fallecidos por la COVID-19*. (14 de Abril del 2021). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1848110/RM%20N%C2%B0%20095-2021-PCM.pdf.pdf>
- Resolución Viceministerial N° 165-2021-MINEDU. *Disposiciones para la implementación del modelo de servicio educativo jornada escolar completa para las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria* (31 de Mayo del 2021). https://www.ugel07.gob.pe/wp-content/uploads/2021/06/ofic_multiple_172_2021_agebre.pdf

- Rivera, E., Zamora, R., & Soria, M. (2010). Sistema de educación a distancia. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, (5), 74-81. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/14202/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saco, R. (2007). El teletrabajo. *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, 60,325-350. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5085077>
- Sierra, C. (2013). La educación virtual como favorecedora del aprendizaje autónomo. *Panorama*, 5(9).<https://journal.poligran.edu.co/index.php/panorama/article/view/37/28>
- Sanabria, I. (2020). Educación Virtual: Oportunidad para “Aprender a Aprender”. *Análisis Carolina*, 42,1-11. <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2020/07/AC-42.-2020.pdf>
- Tejero, J., & Lazaro, R. (2021). *Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario*. Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha. <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/28525/TECNICAS-INVESTIGACION%20LIBRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Universidad de Chile (2021) *Género y Pandemia: Condiciones de Trabajo Remoto en la Universidad de Chile. Resumen del Estudio*. Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo, Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/183916>
- Unidad de Gestión Educativa Local N° 7. (03 de Noviembre del 2016). *Maestros de la UGEL 07 son ganadores del IV Concurso Nacional de Buenas Prácticas Docentes*. <https://www.ugel07.gob.pe/noticia/maestros-de-la-ugel-07-son-ganadoras-del-iv-concurso-nacional-de-buenas-practicas-docentes/>
- Villafuerte, J., Bello, J., Pantaleón, J., & Bermello, J. (2020). Rol de los docentes ante la crisis del COVID-19, una mirada desde el enfoque humano. *REFcalE*, 8, 135-150. https://www.researchgate.net/publication/345882688_ROL_DE_LOS_DOCENTES_ANTE_LA_CRISIS_DEL_COVID-19_UNA_MIRADA_DESDE_EL_ENFOQUE_HUMANO
- Westbrook, V. (2006). "The Virtual Learning Future. *Teaching in Higher Education*, 11(4), 471-482. https://www.researchgate.net/publication/228364883_The_Virtual_Learning_Future
- Zambrano A., Medina. G., & García, V. (2010). Nuevo Rol del Profesor y del Estudiante en la Educación Virtual. *Dialéctica: Revista de Investigación*, 26,51-62. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3340102>

APÉNDICES



ANEXO 1: TABLA DE “PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA TESIS”

Actividad académica	Docentes evaluadores del avance	Fecha
Socialización del plan de tesis en el curso Cultura investigadora	Luis Sime	9/12/2020
Socialización del plan de tesis en el curso Seminario de tesis 1	Luzmila Mendivil y Alex Sanchez	20/4/2021
Socialización del avance de tesis (diseño metodológico) en el curso Seminario de tesis 2	Frank Villegas y Luzmila Mendivil	28/09/2021
Socialización del avance de tesis (interpretación de resultados, conclusiones) en el curso Seminario de tesis 2	Luzmila Mendivil, Pablo Montalván y Rosa Tafur	16/11/2021
Revisión de la tesis versión completa por parte del asesor	Luis Sime	6/12/2021
Aprobación de la tesis por el asesor para que pase a jurado	Luis Sime	7/4/2022
Revisión del jurado (aprobación)	Jurado 1: Gloria Orjuela	25/4/22
	Jurado 2: Pablo Montalván Zuñiga	27/4/22

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA – METODOLOGÍA CUALITATIVA

NOMBRE: Percepciones de los docentes de secundaria sobre el impacto del trabajo remoto y la atención de los coordinadores en una institución educativa pública durante el COVID-19

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Formación y desarrollo profesional y directivo en el campo educativo.

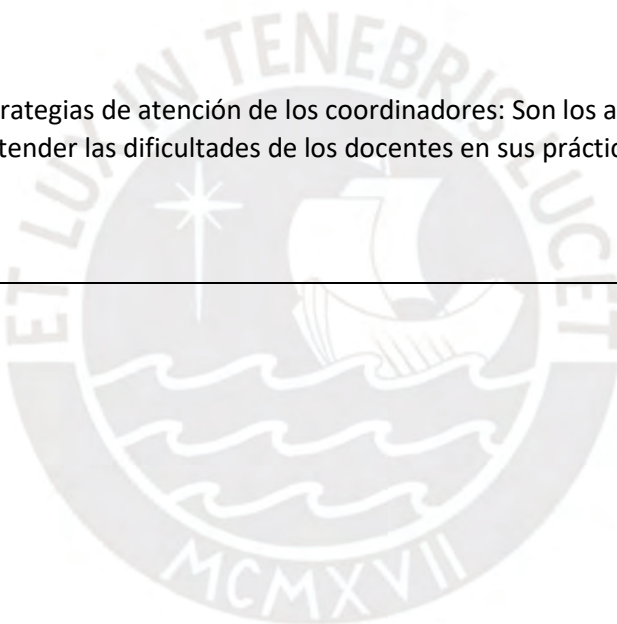
TÍTULO PRELIMINAR DE LA TESIS: Percepciones de los docentes de secundaria sobre el impacto del trabajo remoto y la atención de los coordinadores en una institución educativa pública durante el COVID-19

Problema (preguntas de investigación)	Objetivos de la investigación
¿Cuáles son las percepciones de los docentes de secundaria sobre el trabajo remoto en sus prácticas de enseñanza y la atención brindada por los coordinadores en una Institución Educativa Pública frente al impacto del COVID-19?	<p>Objetivo general: Analizar las percepciones de los docentes de secundaria sobre el trabajo remoto en sus prácticas de enseñanza y la atención brindada por los coordinadores en una Institución Educativa Pública frente al impacto del COVID-19.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir los cambios y adaptaciones percibidos por los docentes en sus prácticas de enseñanza durante su trabajo remoto en una institución educativa pública. - Identificar las percepciones de los docentes sobre las estrategias de atención de los coordinadores para atender sus prácticas de enseñanza durante el trabajo remoto en una institución educativa pública.

DISEÑO METODOLÓGICO

Sujetos informantes	Criterios para la selección de los sujetos	Técnicas para recoger información	Instrumentos para recoger información
8 docentes de educación secundaria	<ul style="list-style-type: none"> - Ser contratado o nombrado - Tener a cargo una de las áreas priorizadas por la I.E y Ministerio de Educación - Contar con 3 años a más laborando en la institución educativa 	Entrevista semiestructurada	Guía de preguntas, matrices para el análisis

Objetivos	Temas preliminares / categorías
<p>Describir los cambios y adaptaciones percibidos por los docentes en sus prácticas de enseñanza durante su trabajo remoto en una institución educativa pública.</p>	<p>Los cambios y adaptaciones de los docentes en sus prácticas de enseñanza: Son las acciones realizadas a partir de la pandemia generando determinados tipos de alteraciones.</p>
<p>Identificar las percepciones de los docentes sobre las estrategias de atención de los coordinadores para atender sus prácticas de enseñanza durante el trabajo remoto en una institución educativa pública.</p>	<p>Las estrategias de atención de los coordinadores: Son los acompañamientos o asesorías recibidas para atender las dificultades de los docentes en sus prácticas de enseñanza durante la pandemia</p>



ANEXO 3: GUÍA DE ENTREVISTA

Título de la investigación: Percepciones de los docentes de secundaria sobre el impacto del trabajo remoto y la atención de los coordinadores en una institución educativa pública durante el COVID-19

I. Introducción a la entrevista

- Saludo y presentación del entrevistador
- Explicación del objetivo de la investigación y propósito de la entrevista
- Información sobre la grabación de la entrevista solo para el uso de esta investigación
- Reiteración sobre la confidencialidad de la información obtenida

II. Datos generales de la entrevista

- Código del entrevistado:
- Edad:
- Sexo: Femenino
- Profesión-especialidad:
- Años de servicio en la institución:
- Curso a cargo:
- Fecha de la entrevista:
- Duración de la entrevista:

III. Preguntas

CATEGORÍAS	PREGUNTAS	TIEMPO APROXIMADO DE DURACIÓN
Los cambios y adaptaciones de los docentes en sus prácticas de enseñanza	<p>1. ¿Cómo desempeña su rol docente en estos tiempos de pandemia?</p> <p>2. ¿De qué manera lleva a cabo sus clases?</p> <p>Repregunta: ¿Considera que la estrategia de Aprendo en casa le ha sido útil? ¿Por qué?</p> <p>3. ¿Cuáles fueron las dificultades que ha percibido en su labor docente?</p> <p>4. ¿Considera que la pandemia ha traído aspectos positivos en su labor docente? ¿Por qué?</p> <p>Repregunta: ¿Considera que ahora tiene más o menos funciones que cumplir en comparación como era antes de la pandemia?</p> <p>(se buscará en las repreguntas que el</p>	20 minutos

	<p>docente comparé con la etapa previa a la pandemia para en el análisis poder identificar los cambios y adaptaciones)</p> <p>5. ¿Cómo le afectó trabajar desde su casa?</p> <p>6. ¿Qué medidas ha tomado el Estado que usted considera que le han ayudado en estos tiempos de pandemia en su labor docente?</p>	
<p>Las estrategias de atención de los coordinadores</p>	<p>7. ¿Cómo ha sido el acompañamiento del coordinador de su área desde que inició la pandemia?</p> <p>repregunta: ¿De qué manera el coordinador de su área atiende las dificultades en su labor docente? (repregunta)</p> <p>8. ¿De qué manera la coordinadora ha realizado una retroalimentación de su labor docente?</p> <p>9. ¿Recibió alguna capacitación, taller o charla por parte de la coordinadora en este tiempo de pandemia? ¿Qué opina respecto a eso?</p> <p>10. ¿Cómo ha influido las relaciones interpersonales con el coordinador de área en su labor docente en estos tiempos de pandemia?</p>	<p>20 minutos</p>

ANEXO 4: ANÁLISIS DE INFORMANTES

Leyenda:

	Dificultades y necesidades en su labor docente (categoría cambios y adaptaciones)
	Adaptaciones en la labor docente
	acompañamiento a los docentes, facilidades en su labor docente (categoría estrategias de atención de los coordinadores)
	salud mental (estrés, sobrecarga de trabajo)

Entrevista docente 1 (D1)

CONTENIDOS	COMENTARIOS
<p>Pregunta 1: ¿cómo desempeña su rol docente en esos tiempos de pandemia?</p> <p>Bueno, los doy como establece las normas no, de acuerdo a las normativas vigentes, mediante diferentes formas, bueno en el colegio mediante el Whatsapp, trabajo con horario de institución educativa y desempeñando mis labores en el área de ciencia sociales.</p> <p>En relación a mi horario de trabajo, se divide entre clases sincrónicas y las asincrónicas, también tengo reuniones de área así como de tutoría, o sea totalmente ocupada. A su vez tengo que hacer seguimiento a los estudiantes, realizo muchos informes, Excel y la mayoría de ellos que me piden sin casi nada de anticipación jajaja, pero así se trabaja. Supuestamente son 30 horas de trabajo, pero sabemos que trabajamos más</p> <p>Eso es ahora, pero cuando inició la pandemia tuve dificultades para contactar a los estudiantes porque en realidad en la institución educativa o el colegio no tenía una data actualizada, sino una data de 2 años atrás, entonces no permitió reunir rápidamente ¿no?, a los estudiantes. Pero bueno al acabo del mes prácticamente ya teníamos armado las secciones ¿no?, pero costó mucho y sumado a un estrés innecesario y es que la verdad, nadie estaba preparado para una situación como la que estamos viviendo.</p>	<p>..dificultades para contactar a los estudiantes porque en realidad en la institución educativa o el colegio no tenía una data actualizada, sino una data de 2 años atrás, entonces no permitió reunir rápidamente a los estudiantes.</p>

ANEXO 5: CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS

CAMBIOS Y ADAPTACIONES DE LOS DOCENTES EN SUS PRÁCTICAS DE ENSEÑANZA				ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN DE LOS COORDINADORES		
Dificultades/ Retos	Adaptaciones	Facilidades en su labor docente	Problemas de salud	reflexivas	supervisión	retroalimentación
<p>a) Subcategoría: Problemas que enfrentan los docentes por las limitaciones de conectividad de los estudiantes</p> <p>La dificultad que creo que todos los profesores tenemos ahora es el tema de la conectividad que no te permite aprovechar todo lo planificado en tu clase, porque no todos los estudiantes están a las 8 am conectados y porque no todos presentan trabajos. Por ejemplo, de un salón de 30 estudiantes, solo están 10, intentas aprovechar el tiempo y se conectan 5 más y el resto a veces entra, a</p>	<p>a) Subcategoría: Adecuación de la labor docente en la evaluación formativa en tiempos de pandemia</p> <p>Estamos trabajando en base a la evaluación formativa, en donde se toma en cuenta el buen desempeño del estudiante, las competencias y capacidades y esto se evalúa con una ficha adicional que se le presenta dentro de la clase, en donde ellos conocen lo que se le va a evaluar. (D6)</p> <p>b) Subcategoría: Adaptación de las prácticas</p>	<p>a) Subcategoría: Facilidades para la conectividad que beneficiaron la labor docente en este tiempo de pandemia</p> <p>La recarga docente, definitivamente fue de ayuda, aunque si se me acaba rápido, y eso que solamente le doy Whatsapp, pero definitivamente es esta una buena forma de poder ayudar a los docentes. (D3)</p> <p>Las recargas mensuales me han ayudado económicamente para tener un medio para poder contactarnos con los alumnos. (D7)</p>	<p>a) Subcategoría: Problemas de salud mental causados por la labor docente durante la pandemia</p> <p>Por la parte emocional, sufrí de estrés, por ejemplo, en el momento en el cual llegan diferentes documentos, porque ya estás terminando uno y viene otro. (D4)</p> <p>Mucho cansancio por parte de nosotros los docentes como los mismos chicos, imagínense tener solamente un celular y a través de ello llevar la sesión, entonces de verdad se cansan y hay que</p>	<p>El coordinador ha sido importante en los momentos en los que lo he necesitado, sobre todo en su observación, en su crítica, en hacerme reflexionar, pensar, participar, considerar me para la toma de decisiones. (D2)</p> <p>Nos hace preguntas guiadas, yo</p>	<p>Hace seguimiento, a veces por Meet, en las que te da tu ficha de monitoreo y lo llena contigo. Ahí te menciona lo que debes mejorar, te sugiere estrategias u otras formas de poder lograr el punto que te falta reforzar. (D4)</p> <p>Mi</p>	<p>Hace una retroalimentación, siempre lo ha hecho, siempre lo hace en privado, lo hace a nivel de reuniones colegiadas con todos los docentes y ahí todos compartimos, pero también lo hace de manera privada cuando ella te monitorea, conversa contigo y te menciona lo que debes mejorar y de</p>

<p>veces no y otros nunca entraron. Y uno ya no puede hacer seguimiento a todos porque tienes muchas aulas a cargo. (D4)</p> <p>Tengo dificultades en hacer el seguimiento a los estudiantes, algunos no se conectan de forma continua o incluso se conectan a colocar su asistencia y participan 2 o 3 veces y desaparecen, por lo que es difícil evaluarlos con solo ese aporte (D5)</p> <p>Una dificultad es que los estudiantes no se conecten a tiempo porque hay un índice alto de ausencia a inicios de este nuevo desafío educativo (D6)</p> <p>b) Subcategoría : Problemas de los docentes para la evaluación de los estudiantes</p>	<p>aprovechando los recursos digitales</p> <p>Como docente me convino un montón el trabajo en esta nueva modalidad, empecé a tener más vida que antes, empecé a hacer cosas que antes no podía y fue mucho más fácil para mí el trabajo, muy versátil, emocionalmente me inspiró un montón porque también descubrí que puedes llegar a los estudiantes con herramientas como videos que creas en YouTube. (D6)</p> <p>Desarrollar nuestra competencia digital, que para mi punto de vista es algo que tenía que suceder, bajo lo que está aconteciendo mundialmente hemos tenido que adaptarnos a la tecnología. A base de todos los medios posibles, por ejemplo, las redes sociales, las videollamadas. (D8)</p> <p>La estrategia de "Aprendo en casa" a mí me parece muy</p>	<p>b) Subcategoría: Programas de formación continua que beneficiaron la labor docente en este tiempo de pandemia</p> <p>Me ha favorecido bastante lo del programa de inducción docente, que es un programa muy interesante de actualización que explica un poquito más en lo que consiste el trabajo por competencia, que muchas veces difiere con lo que se trabaja en la institución. (D3)</p> <p>Las capacitaciones que han brindado a través de PerúEduca y otros medios e incluso la misma UGEL ha compartido sobre el uso de la tecnología, como utilizar para nuestras sesiones y la estrategia Aprendo en Casa, que al comienzo solo ponían la actividad, en cambio ahora hay todo un procedimiento, hay herramientas que te</p>	<p>entenderlos. (D5)</p> <p>Me sentía como encarcelada, enjaulada y pues afecta emocionalmente, entonces si he sufrido muchísimo el estrés de trabajar desde la casa, de estar todos juntos, de la bulla también, de todo. (D5)</p> <p>Los dos primeros días hice huelga emocional, ¿cómo voy hacer mis clases por Whatsapp? para mí fue un conflicto cognitivo muy fuerte, estaba acostumbrada a mis materiales, a mostrarles videos, etc., fueron dos días muy fuertes encima teníamos que llamar a los papás. (D7)</p> <p>Cansancio por la carga laboral, como por ejemplo convocar a los papas, estar detrás de los estudiantes y todavía teníamos esa obligación... cuando</p>	<p>sé que esas preguntas vienen porque él está observando algo, y lo que él hace es preguntarme a mí para que yo pueda reflexionar sobre mi propio desempeño . (D2)</p> <p>Los diálogos reflexivos que brinda me orientan a realizar cosas nuevas que de repente uno desconoce o conoce, pero no las has aplicado, entonces si hay una muy buena orientación</p>	<p>coordinador a hace su seguimiento o con los monitoreos. Algunos no están de acuerdo con la cantidad, pero yo sí, porque ya veníamos trabajando de la misma forma pues ya llevamos un año trabajando así y ya no hay demasiado puntos a mejorar solo detalles, además que ahora es más importante por esta modalidad virtual. (D3)</p> <p>Me siento en realidad bien, no me incomoda</p>	<p>hecho con ella llenamos el instrumento de evaluación colegiada, de evaluación entre pares, entonces es como que tenemos el tipo de evaluación entre nosotros que son los inter pares, un docente evalúa a otro y también está el tipo de evaluación en el que ella simplemente te hace sugerencias de cómo manejar tu practica pedagógica, incluso ella misma lo dice "yo estoy aquí para</p>
--	--	---	---	--	--	--

<p>El porcentaje de evidencias que recabo es mínimo, me gustaría que la realidad de mis estudiantes fuera otra, que tuviesen los medios, que sus familias tuviesen otra mentalidad para priorizar la educación. (D3)</p> <p>Otra dificultad es que no todos presenten las evidencias a tiempo, o que se copien las evidencias de otros, como que copia y pega del trabajo de sus compañeros... entonces es como que no tienes la certeza de que el estudiante está realmente aprendiendo o si es efectiva la estrategia. (D6)</p> <p>c) Subcategoría: Reto metodológico del docente en estos tiempos de pandemia para atender a los estudiantes</p> <p>Mi dificultad fue en</p>	<p>interesante al menos este año he visto que ha mejorado bastante a través de estas experiencias de aprendizaje integrada, en donde todas las áreas se enfoquen al desarrollo de las competencias de aprendizaje de los estudiantes, entonces a mí me parece bastante útil es la manera en cómo lo utilizamos también, porque nosotros estamos llevándolo como una sesión realmente, los chicos están recibiendo una sesión de hora y media. (D5)</p>	<p>brindan las orientaciones, inclusive para estudiantes con necesidades educativas especiales y al menos he podido aprender nuevas estrategias. (D5)</p> <p>También las capacitaciones de PerúEduca nos da los cursos, pero algunos cursos no son tan interactivos como otros. (D7)</p>	<p>esa obligación nunca ha sido nuestra. (D7)</p> <p>b) Subcategoría: Problemas de salud física causados por la labor docente durante la pandemia</p> <p>Me había emocionado tanto de que podía hacer miles de cosas, eso me paso en el 2020, que lamentablemente pues me descuide un poco de mi salud, por ejemplo, la espalda, mucho de los docentes que también les comentaba, me devolvían la misma información de que sufrían de la parte lumbar. (D4)</p> <p>El estar estático nos ha llevado a todo el mundo a engordar, estar ahí en casa, el estrés más la ansiedad nos ha hecho comer más y de verdad creo que en cuestión de salud</p>	<p>de acuerdo a las necesidades de los maestros. (D5)</p> <p>la supervisión, siento que es parte de mi trabajo, quizás a veces siento que me abruma un poco, pero como es parte de su rol, se acepta. Pero si debería ser menos, si total siempre nos ven. Pero si de vez en cuando es bueno fiscalizar y ver que las cosas se lleven a cabo. (D8)</p>	<p>guiarlos". (D6)</p> <p>La retroalimentación siempre se hacen en las reuniones colegiadas, ahí te hace presente que hay dificultades en esto, y ella nos da sobre todo con el tema de los alumnos que no participan, nos da soluciones, pues miren ustedes pueden hacer esto o lo otro, dejar mensaje al estudiantes o al padre, o llamar a los padres, dejar algún tipo de trabajos que también es válido. Lo</p>
--	---	--	--	--	---

<p>retarme a mí misma si es que tenía la misma llegada a los chicos metodológicamente, sobre qué tipo de método usar en este tipo de situación y cómo hacer una clase virtual. (D7)</p>			<p>hemos empeorado un poco. (D5)</p>		<p>mismo ocurre cuando realizamos una retroalimentación con nuestros colegas de área, así que es importante y más ahora porque necesitamos apoyarnos. Esto sería bueno que lo hagan todas las áreas, tengo entendido que otros profesores de otras áreas no hacen un trabajo en pares (D3)</p>
---	--	--	--------------------------------------	--	--

CRITERIOS:

- 1) contenido de cita muy explícitamente relacionada con la categoría
- 2) contenido con alto grado de emocionalidad en la expresividad del informante (enfaticando)
- 3) contenidos que revelan diferencia entre los informantes (matices)