

**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA**

**FACULTAD DE DERECHO**



**FACTORES QUE AFECTAN LA LABOR DOCENTE EN EL  
MARCO DEL D.U. 026-2020 Y LA EMERGENCIA  
SANITARIA COVID-19 EN LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA PRIVADA CIMA DE  
TACNA, EN EL AÑO 2020**

**TESIS**

**Presentada por:**

**Florentino Leonidas Limache Luque**

**Para optar el Título Profesional de:**

**ABOGADO**

**TACNA - PERÚ**

**2021**

**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA**

**FACULTAD DE DERECHO**



**FACTORES QUE AFECTAN LA LABOR DOCENTE EN EL  
MARCO DEL D.U. 026-2020 Y LA EMERGENCIA  
SANITARIA COVID-19 EN LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA PRIVADA CIMA DE  
TACNA, EN EL AÑO 2020**

**TESIS**

**Presentada por:**

**Florentino Leonidas Limache Luque**

**Para optar el Título Profesional de:**

**ABOGADO**

**TACNA - PERÚ**

**2021**

**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA  
FACULTAD DE DERECHO**

**TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**FACTORES QUE AFECTAN LA LABOR DOCENTE EN EL  
MARCO DEL D.U. 026-2020 Y LA EMERGENCIA  
SANITARIA COVID-19 EN LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA PRIVADA CIMA DE  
TACNA, EN EL AÑO 2020**

**Tesis sustentada y aprobada el 28 de Diciembre del 2021; estando el jurado calificador integrado por:**

**PRESIDENTE : Mgr. Edward Percy VARGAS VALDERRAMA**

**SECRETARIA : Dra. Herminia SARMIENTO CHAMBI**

**VOCAL : Mgr. Marcos Alberto LIPA PORTUGAL**

**ASESOR : Mgr. Jesús Atahuasi Chaparro**

## **DEDICATORIA**

A mis padres: Vidal y Esla  
que me esperan juntos  
más allá de los eucaliptos,  
más allá de las cumbres,  
más allá de las nubes.

## **AGRADECIMIENTO**

A Magali

A Valerie y Ángela,

A los docentes y amigos:

De la Academia CIMA,

Del Colegio CIMA,

Y de la Universidad Latinoamericana CIMA

Por haber confiado en mí.

## ÍNDICE GENERAL

<b>ÍNDICE GENERAL</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	<b>x</b>
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b>	¡Error! Marcador no definido.
<b>RESUMEN</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xiii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>4</b>
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	4
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.3.1. Objetivo general	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.6. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.7. IMPORTANCIA	10
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO MARCO TEÓRICO</b>	<b>12</b>
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	12
2.1.1. Antecedentes internacionales	12
2.1.2. Antecedentes Nacionales	14
2.2. BASES TEÓRICAS	16

2.2.1.Labor docente en el Marco del D.U. 026-2020	16
<b>2.2.1. MARCO JURÍDICO</b>	<b>39</b>
2.2.1.1.Decreto de Urgencia N° 026-2020. Trabajo remoto	39
2.2.1.2 Decreto Supremo 010-2020. TR	44
2.2.1.3. Ventajas del trabajo remoto	45
2.2.1.4. Desventajas del trabajo remoto	46
2.2.1.5. Ley de teletrabajo 30036.	47
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN METODOLOGÍA</b>	
<b>DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>50</b>
3.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	50
3.1.1. Hipótesis general	50
3.1.2. Hipótesis específicas:	50
3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES	51
3.2.1. Variables	51
3.3. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	53
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	53
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	53
3.6. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS:	53
3.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	53
3.7.1 Procesamiento	54
3.7.2. Análisis de datos	54
<b>CAPITULO IV: RESULTADOS</b>	<b>56</b>
<b>RESULTADOS</b>	<b>56</b>
4.1. TRABAJO DE CAMPO	56
4.2. RESULTADOS	57

4.3. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS	105
4.3.1 Hipótesis general	105
4.3.2 Primera Hipótesis específica	107
4.3.3 Segunda hipótesis específica	109
4.3.4 Tercera hipótesis específica	111
4.3.4 Cuarta hipótesis específica	113
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>117</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>118</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>122</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.Operacionalización de variables e indicadores	52
Tabla 2.Conectividad de docentes y alumnos estaba garantizada,2020	57
Tabla 3.Fluidez de Interconectividad entre docentes y alumnos,2020	59
Tabla 4. Los docentes tenían dominio del uso de las herramientas tecnológicas,2020	61
Tabla 5. Docentes según necesidad de apoyo para el uso de las herramientas tecnológicas,2020	63
Tabla 6.Alumnos con disponibilidad de computadora, laptop, Tablet u otro,2020	65
Tabla 7.Docentes con disponibilidad de computadora, laptop, Tablet u otro,2020 .	67
Tabla 8.El sistema educativo peruano estaba diseñado para responder los efectos de una pandemia,2020	69
Tabla 9.Las normas educativas nacionales, regionales y locales ayudaron a sobre llevar los efectos de la pandemia,2020	71
Tabla 10.Las políticas y normas de evaluación contribuyeron al trabajo remoto,2020	73
Tabla 11.Los docentes normalmente utilizaban el trabajo remoto,2020	75
Tabla 12. El manejo elemental de las TICS afecta al desempeño docente,2020	77
Tabla 13.El docente innovó permanentemente sus estrategias de enseñanza-aprendizaje ante un nuevo panorama educativo,2020	79
Tabla 14.Todos los estudiantes tuvieron igualdad de oportunidades de acceso a las instituciones educativas,2020	81
Tabla 15.Muchos estudiantes emigraron al sector público,2020	83
Tabla 16.La enseñanza en el sector público y privado es igual,2020	85
Tabla 17.Los estudiantes participaron activamente en las decisiones del proceso educativo,2020	87
Tabla 18.El recorte del tiempo dedicado al proceso de E-A afectó al alumno,2020	89

Tabla 19.Los docentes perdieron muchos derechos en la pandemia,2020	91
Tabla 20.Los contratos de trabajo afectaron el servicio educativo,2020	93
Tabla 21.El docente ha sentido inseguridad jurídica con el DU. 026-2020	95
Tabla 22.La jornada laboral fue más estresante que la presencial,2020	97
Tabla 23.El trabajo remoto permitió al docente realizar otras actividades en casa,2020	99
Tabla 24.La Organización Internacional del Trabajo, se preocupó por la jornada laboral del docente,2020	101
Tabla 25.Con la pandemia, el docente ha perdido estatus profesional,2020	103
Tabla 26.Prueba de chi-cuadrado	105
Tabla 27.Prueba de chi-cuadrado	107
Tabla 28.Prueba de chi-cuadrado	109
Tabla 29.Prueba de chi-cuadrado	111

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Conectividad de docentes y alumnos estaba garantizada, 2020	57
Figura 2. Fluidez de Interconectividad entre docentes y alumnos, 2020	59
Figura 3. Los docentes tenían dominio del uso de las herramientas tecnológicas, 2020	61
Figura 4. Docentes según necesidad de apoyo para el uso de las herramientas tecnológicas, 2020	63
Figura 5. Alumnos con disponibilidad de computadora, laptop, Tablet u otro, 2020	65
Figura 6. Docentes con disponibilidad de computadora, laptop, Tablet u otro, 2020	67
Figura 7. El sistema educativo peruano estaba diseñado para responder los efectos de una pandemia, 2020	69
Figura 8. Las normas educativas nacionales, regionales y locales ayudaron a sobre llevar los efectos de la pandemia, 2020	71
Figura 9. Las políticas y normas de evaluación contribuyeron al trabajo remoto, 2020	73
Figura 10. Los docentes normalmente utilizaban el trabajo remoto, 2020	75
Figura 11. El manejo elemental de las Tics afecta al desempeño docente, 2020	77
Figura 12. El docente innovó permanentemente sus estrategias de enseñanza-aprendizaje ante un nuevo panorama educativo, 2020	79
Figura 13. Todos los estudiantes tuvieron igualdad de oportunidades de acceso a las instituciones educativas, 2020	81
Figura 14. Muchos estudiantes emigraron al sector público, 2020	83
Figura 15. La enseñanza en el sector público y privado es igual, 2020	85
Figura 16. Los estudiantes participaron activamente en las decisiones del proceso educativo, 2020	87
Figura 17. El recorte del tiempo dedicado al proceso de E-A afectó al alumno, 2020	89
Figura 18. Los docentes perdieron muchos derechos en la pandemia, 2020	91

Figura 19.Los contratos de trabajo afectaron el servicio educativo,2020	93
Figura 20.El docente ha sentido inseguridad jurídica con el DU. 026-2020	95
Figura 21.La jornada laboral fue más estresante que la presencial,2020	97
Figura 22.El trabajo remoto permitió al docente realizar otras actividades en casa,2020	99
Figura 23.La Organización Internacional del Trabajo, se preocupó por la jornada laboral del docente,2020	101
Figura 24.Con la pandemia, el docente ha perdido estatus profesional,2020	103

## RESUMEN

Objetivo: determinar los factores que afectaron la labor docente en el marco del Decreto Supremo 026-2020 y la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19 en la Institución Educativa Privada CIMA de Tacna en el año 2020. Metodología: investigación básica, de diseño descriptivo, ámbito de estudio: Institución Educativa Privada CIMA, población 120 docentes, tamaño de la muestra: 120 docentes, se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario virtual. Los instrumentos se sometieron a la validación por expertos. Resultados: la mayor insatisfacción se presentó por el escaso dominio de los docentes que tienen sobre las herramientas que ofrece la tecnología de la información y que hoy son determinantes para un servicio de calidad. Se necesita capacitaciones en el sector magisterial, para cubrir esa brecha del dominio tecnológico que se debe tener con el manejo de la TIC. Conclusión: se identificó debilidades de dominio tecnológico a los docentes, falta de conectividad de los estudiantes, un mal servicio de internet que menoscaba las condiciones básicas de calidad del servicio educativo.

Palabras Clave: factores, labor docente, D.U. 026-2020, emergencia sanitaria

## ABSTRACT

Objective: to determine the factors that affected the teaching work within the framework of Supreme Decree 026-2020 and the health emergency caused by COVID-19 in the Private Educational Institution CIMA in Tacna in 2020. Methodology: basic research, descriptive design , scope of study: Private Educational Institution CIMA, population 120 teachers, sample size: 120 teachers, the survey technique and the virtual questionnaire were used. The instruments underwent validation by experts. Results: the greatest dissatisfaction was presented by the limited mastery of teachers who have over the tools offered by information technology, and which today are decisive for a quality service. Training is needed in the teaching sector, to cover that gap in the technological domain that must be had with the management of ICT. Conclusion: weaknesses in the technological domain of the teachers, lack of connectivity of the students, a bad internet service that undermines the basic conditions of quality of the educational service were identified

**Key Words:** Teaching work, health emergency

## INTRODUCCIÓN

El trabajo remoto se define como una actividad laboral que se realiza fuera de la institución que lo acoge al trabajador como servidor público o privado. Sin duda, la llegada de la presente emergencia sanitaria ha puesto de vuelta y media no solo a los gobiernos locales, sino regionales, nacionales y mundiales. En este trabajo se hace necesario el uso de las herramientas tecnológicas de la información. Su dominio debe estar descontado con el propósito de asegurar un servicio educativo de calidad.

El 13 de marzo del año 2020, sorpresivamente el gobierno peruano de entonces suspendió ciertas libertades de tránsito de la ciudadanía peruana. Así como el cierre de muchos locales comerciales, suspensión del transporte aéreo, terrestre, marítimo, inicialmente por un periodo de tres meses, que para nosotros fue demasiado extenso.

Simultáneamente, con fecha 15 de marzo apareció el Decreto de Urgencia 026-2020 que pregonaba el trabajo remoto para no perjudicar el normal desarrollo de las actividades institucionales del sector público y privado. Dicha medida contempló las vacaciones forzadas, el aislamiento sanitario de los trabajadores mayores de 60 años, considerados: población vulnerable, así como de los que padecían alguna enfermedad riesgosa como el cáncer, la diabetes, la insuficiencia cardíaca y otros. Además, anunció el trabajo remoto en toda su extensión para el sector educación, sectores comerciales, menos para los bancos, los mercados, los centros mineros, las grandes industrias, con el propósito de no paralizar las actividades productivas. Pese a ello, la economía nacional se frenó violentamente desatándose una caída vertiginosa de nuestra economía.

Las instituciones educativas públicas y privadas ingresaron a un desafío mayúsculo. Cerraron sus puertas de un momento a otro. Echaron a muchos trabajadores fuera de servicio

sin medida ni clemencia. El Estado permitió trasladarse a los estudiantes de los Colegios privados a los públicos, bajando el número de horas para los docentes de las Instituciones Privadas, y obviamente se alteró negativamente sus contratos de trabajo y sus ingresos económicos.

El Estado, por otro lado, puso en marcha a través de este dispositivo que los Colegios privados no podrán cobrar los meses de marzo y abril por las pensiones de enseñanza, lo que conllevó a una pérdida general de las instituciones educativas y la quiebra económica de los pequeños colegios y el cierre definitivo de las mismas echando a las calles a miles de docentes, trabajadores de servicio, administrativos, así como a los alumnos que tuvieron que trasladarse a otras instituciones.

El maestro enfrentó esta guerra universal sin armas, sin municiones, sin tener claro a dónde se dirigía el barco de la educación. Lo que había es un marco normativo, basado en el D.U, 026 del 2020 que daba voces de aliento teórico, voces del Perú profundo que yacía abandonado, voces desgarradoras de docentes, que, de la noche a la mañana, convirtió su hogar en un centro educativo, trasladando su imagen a través de una pantalla en la que como maestro languidecía con sus novedosas aulas virtuales. El Gobierno lanzó un programa: “aprendo en casa” que no era otra cosa, sino engaña muchachos, porque al final de año, a nadie se debió desaprobado por orden del Gran Capitán llamado ministro de Educación para encubrir el fracaso de su gestión.

Los alumnos que dominan mucho más las herramientas tecnológicas, con mayor facilidad se adaptaron a las circunstancias, pero sus principales falencias radicaron en no contar con una laptop, una Tablet o una computadora, a veces todos los hermanos se disputaban el mismo celular que tenían a la mano. El otro tema era los niveles de

conectividad deficiente con que nos atienden ciertas compañías telefónicas como: Movistar, Claro, Entel, y otros.

Así mismo, el padre de familia que estaba aislado sin poder trabajar, el padre que no podía dedicarse a sus labores cotidianas tuvo que realizar esfuerzos sobre humanos para comprar una herramienta tecnológica. Dicho sea de paso, estas subieron de precio inmediatamente. Además, de enfrenar la pandemia, la falta de trabajo debería enfrentar el trabajo virtual que recién aprendía, debía ser maestro en su casa. Y, por fin comprendió de lo que era capaz su querido hijo en clases.

Todas estas circunstancias, me llevaron a plantearme un trabajo de investigación acerca de los factores que afectaron la labor docente en el marco de la emergencia sanitaria y el D.U. 026-2020 en la Institución Educativa Privada CIMA de Tacna en el año 2020.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

El trabajo como parte del sistema económico y las relaciones humanas están normadas por Ley e incluso está sujeto a las costumbres. Sin embargo, las labores cotidianas y regulares están enmarcadas a un Contrato de Trabajo. Salvo algunas circunstancias especiales que escapan del acuerdo formal y se acude a la parte consuetudinaria, pero debe ser para ayudar las circunstancias azarosas o situaciones imprevistas. Así tenemos, por ejemplo: las guerras, los desastres provocados o naturales, una pandemia inesperada o algo que no pudimos imaginar en el momento de celebrarse el Contrato. En tales casos, los cambios son obligatorios. Entonces aparece la creatividad y la innovación en las áreas tecnológicas, pedagógicas, económicas y laborales.

La historia nos muestra cómo en la Primera y Segunda Guerra Mundial, hubo cambios inesperados en el campo laboral. Pues, los varones se fueron a la guerra y las damas se quedaron en el campo y en la ciudad. Pero, la economía no podía paralizarse. Es más, la guerra exigía mucho más que antes, y sobre todo productos que se necesitaban para sobrellevar la guerra. En Europa, en el Asia, y América la mujer tuvo que dejar la labor doméstica y asumir los roles que normalmente correspondían a los varones. En consecuencia, la agricultura, la industria, la pesca y parte de la minería tuvo que ser emprendida por la mujer.

El trabajo remoto y el teletrabajo ya se habían implementado hace cerca de tres décadas en Europa y el continente asiático, así como en Estados Unidos. En Oceanía, en

América y en el África también, pero recién hace como una década. Surgió esta modalidad de trabajo para gente que buscaba mayores ingresos y desde sus hogares, en horarios distintos a su trabajo principal.

El Decreto de Urgencia 026-2020 está en conformidad al artículo 135 de la Constitución Política del Perú durante el interregno parlamentario, esto quiere decir, que el Poder Ejecutivo legisla mediante Decretos de Urgencia, el interregno es un periodo en que el Estado peruano carecía de soberano por haber sido depuesto. el Presidente de entonces, Pedro Pablo Kuczynski por supuestas graves irregularidades y reemplazado temporalmente por el Vicepresidente Martín Vizcarra y este había disuelto el Congreso de la República a través del Decreto Supremo 165-2019-PCM del 30 de setiembre del 2019, en base al Artículo 134 de la C.P.P. dado que, el Congreso de la República, por tercera vez había denegado la cuestión de confianza al Poder Ejecutivo, para modificar el procedimiento de elección de los Magistrados del Tribunal Constitucional. Simultáneamente el Congreso también vacaba al presidente Martín Vizcarra, por presunta incapacidad moral, nombrando a la segunda vicepresidenta Mercedes Araoz como presidenta interina, la cual renunció al día siguiente de su nominación, quedando como un hecho simbólico su actuación desastrosa de pocas horas. Los cuestionamientos del disuelto Congreso de la República se materializaron en una demanda competencial planteada por su Comisión Permanente (órgano que se mantiene en funciones durante el interregno parlamentario) Y cuando el Tribunal Constitucional se pronunció sobre el asunto, el 14 de enero del 2020 declaró infundada la demanda competencial y por tanto se validó la disolución del Congreso de la República. El nuevo parlamento elegido fue el 26 de enero del 2020. En medio de esta crisis de gobernabilidad, Martín Vizcarra anunció nuevas elecciones. Y así llega el 15 de marzo de 2020 en que la pandemia del SARS-CoV-2 , se extendió en casi todos los países del mundo. Entonces, se da el D.U. 026 -2020 para enfrentar al COVID-19 y la emergencia sanitaria.

Sin duda alguna, el aislamiento sanitario nos trajo graves consecuencias para el desarrollo de nuestra economía que se perfilaba positivamente en las últimas décadas.

El trabajo remoto se convirtió en una opción fabulosa y tuvo que adaptarse a nuestro aislamiento sanitario. El trabajo remoto nos permitió seguir cumpliendo con nuestras obligaciones laborales en el campo educativo y en otros campos. Sin embargo, se trató de algo relativamente novedoso y son muchos los docentes y muchos trabajadores, así como muchos administrativos que tuvieron que correr para no quedarse en la obsolescencia del trabajo tradicional presencial de los alumnos y del docente en los colegios, con una pizarra, un proyector, una mota, un plumón, etc.

El trabajo remoto educativo, a veces confundido con el teletrabajo, es un trabajo online o trabajo desde la casa o desde un lugar elegido por el docente. Esta novedosa forma de trabajo no tiene un puesto físico de trabajo determinado por la empresa. Utiliza sus propias herramientas o accesorios telemáticos. No tienen un horario fijo de ingreso ni salida.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuáles son los factores que más afectan la labor docente en el marco del Decreto de Urgencia 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID – 19 en la Institución Educativa Privada CIMA de Tacna en 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿De qué manera afecta la labor docente el manejo de las Tics en el marco del Decreto de Urgencia 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID-19 en la Institución Educativa Privada CIMA de Tacna en 2020?

- ¿Quiénes se afectan con el trabajo remoto en el marco del Decreto de Urgencia 026-2020 en la emergencia sanitaria COVID-19 en la Institución Educativa Privada CIMA de Tacna en 2020?
- ¿De qué manera afecta el trabajo remoto a los alumnos en el marco del Decreto de Urgencia 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID -19 en la Institución Educativa Privada CIMA de Tacna en 2020?
- ¿Cuáles son las normas jurídicas que amparan al docente en el marco del D.U. 026 – 2020 en la emergencia sanitaria COVID- 19 en la Institución Educativa CIMA de Tacna en 2020?

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cuáles son los factores que más afectan la labor docente en el marco del Decreto de Urgencia 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID-19 en la Institución Educativa CIMA de Tacna, en el año 2020.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar si el manejo de las TICs afecta la labor docente el Decreto de Urgencia 026-2020 en la emergencia sanitaria COVID-19 en la Institución Educativa Privada CIMA de Tacna en 2020.
- Determinar cómo el trabajo remoto afecta el desempeño académico docente en el marco del Decreto de Urgencia 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID-19 en la Institución Educativa Privada CIMA de Tacna en 2020.
- Conocer de qué manera el trabajo remoto afecta el rendimiento de los alumnos, en el marco del D.U. 026-2020 en la emergencia sanitaria COVID-19 en la Institución Educativa Privada CIMA de Tacna en 2020.

- Identificar las normas jurídicas que amparan al docente en el marco del D.U. 026 – 2020 en la emergencia sanitaria COVID -19 en la Institución Educativa Privada CIMA de Tacna en 2020.

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

En los dos hemisferios, donde los espacios se han acortado por efectos del desarrollo de la tecnología, una de las alternativas más eficaces es el trabajo remoto. Gracias a la tecnología se pudo superar miles de kilómetros y lugares casi inaccesibles. Por otro lado, también fue posible la captación de recursos humanos con características extraordinarias para un puesto de trabajo, que no siempre es aceptado por el trabajador o por la empresa, sea por el tiempo, la distancia o el aspecto económico.

Una de las ventajas encontradas por la multinacional del software Microsoft en un estudio realizado sobre trabajo remoto es que los trabajadores incrementaron su productividad, a la vez que se sienten más cómodos y felices aportando su esfuerzo laboral desde su oficina, desde su casa, desde la playa, desde el avión o desde cualquier lugar del mundo. Otra ventaja ha sido la flexibilidad laboral, es decir que no se restringe a un espacio físico conocido, porque solo se somete a las herramientas tecnológicas suyas y de su dominio. El trabajo remoto permitió que cada trabajador organice su tiempo.

Finalmente, el trabajo remoto propició un pequeño ahorro a las empresas. El trabajo presencial requería de una oficina donde desarrollar su actividad. Esta oficina, esta aula, este departamento tenía un costo, su equipamiento, sus arreglos, la electricidad, el internet, los ordenadores, la limpieza.

El trabajo remoto significó una evolución radical en los trabajadores. Su preparación nos comprometió a seguir apoyándolo. Su esfuerzo, su dedicación, su cambio de estrategia sumaron una ventaja enorme para el trabajador.

El trabajo remoto es el futuro, así lo afirman los estudios realizados por diferentes actividades comunicativas o grupos de redes sociales. Una de esas empresas fue , quienes afirmaron que los EE. UU. al siguiente año llegará al 40 % de trabajo remoto. *The Economist Intelligence Unit*, del diario *The Economist*, afirma que el 25 % de trabajadores lo harán de manera remota.

La educación en el Perú, según el Decreto de Urgencia 026-2020 del 15 de marzo del 2020 orientó a realizar el trabajo remoto. Para lo cual existen diferentes herramientas tecnológicas que nos permitieron subir nuestro trabajo en la nube. Enlazadas a las más usadas plataformas de correo electrónico, alquiladas, compradas o elaboradas por su propio personal, se encontró entonces, soluciones para poder compartir información e incluso para editarlos solidariamente desde su casa en tiempo real.

El trabajo remoto hizo posible el servicio desde su hogar o del lugar que haya elegido el trabajador, mediante el uso de cualquier medio de información para este caso. El Decreto de Urgencia 026-2020 permitió a la empresa modificar el lugar original de prestación de servicios de sus trabajadores. Es decir que, por ejemplo: los docentes ya no fueron a los Colegios o Instituciones Educativas, sino que lo hicieron desde su propio domicilio, bajo el marco de la emergencia sanitaria, esto no quiere decir que se afectó su vínculo laboral con el Colegio o la Institución Educativa, ni se afectó la remuneración y otras condiciones del trabajador, salvo circunstancias imprevisibles como por ejemplo cuando se redujo el número de alumnos y se redujo

el número de horas de trabajo, al docente se le tuvo que hacer otro contrato de trabajo de carácter parcial, que limita sus beneficios laborales. El Decreto de Urgencia permitió la obligatoriedad de no aplicar el trabajo remoto a todos los trabajadores que se encontraban dentro del grupo de riesgo para COVID-19 (mayores de 60 años o con comorbilidades de hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer u otros estados de inmunosupresión).

### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación se circunscribió solo al sector educación, y dentro de estos parámetros solo correspondió a la Institución Educativa Privada CIMA. Además, sólo permitió analizar la situación del Docente, más no así del padre de familia ni del alumno en toda su magnitud. Creo que eso constituyó una gran limitación porque ellos también constituyeron parte del problema.

### **1.6. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

De toda la Dirección Regional de Educación que comprende más de quinientas Instituciones públicas y privadas. Solo investigué lo que acontece en una sola Institución Educativa Privada de la UGEL Tacna- Y dentro de la Institución, solo se tomó en cuenta para el estudio a los docentes, dejando de lado el plano administrativo, a los padres de familia y a los educandos que también de alguna forma son parte del problema.

### **1.7. IMPORTANCIA**

En los actuales momentos, donde la pandemia del COVID-19 alcanzó niveles universales de contagio. Es deber de los investigadores de qué manera ha afectado esta emergencia sanitaria a la salud, a la economía, a la educación, y toda forma de actividad humana para su desarrollo y auto sostenimiento.

El tema educativo, así como la salud o la economía, tienen importancia capital para la supervivencia de los pueblos. Y, personalmente yo necesitaba conocer a ciencia cierta cuál era el nivel de afectación de esta emergencia sanitaria a la labor docente.

El trabajo remoto fue y es una posibilidad en nuestro país para enfrentar el aislamiento sanitario obligatorio que dispuso el gobierno central. Además, que, el trabajo remoto te permite un horario más flexible, estás en tu casa y desde allí puedes trabajar sin la presión de salir temprano y vencer largas distancias antes de llegar al trabajo.

El costo de trasladarte quedó suprimido, como se puede entender, trasladarse todos los días a tu centro laboral te ocasiona gastos, pero con el trabajo remoto, este gasto fue cero. El tiempo perdido durante el viaje quedó atrás, dichos minutos u horas, el docente pudo utilizarlos en otras actividades como seguir compartiendo en casa con sus hijos, seguir leyendo para una clase más dinámica y el estrés de no encontrar movilidad. Son pocos los docentes que tienen ese privilegio de contar con su propia movilidad.

Asimismo, demanda mayor trájín, pero se tiene la oportunidad de compartir momentos de camaradería, como parte de la socialización y trato humano. Comunicarnos por celular o por teléfono es rápido, pero la comunicación presencial es otra cosa. El calor humano, el intercambio de experiencias, las propuestas de solución a los problemas de manera presencial son distintas a las que realizamos de manera virtual. La importancia de conocer el manejo de las herramientas de la tecnología también suena a ser principal e importante.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

En su tesis, Cañadas (2015) investigó el “Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral” Tesis Doctoral. Universidad de Granada- España. Concluye que el trabajo es una nueva forma de concebir la organización y que puede revolucionar la estructura de las empresas. El teletrabajo es un medio directo para aumentar la productividad y flexibilidad, una herramienta socioeconómica en el desarrollo y la creación del empleo. Un gran número de empresas están aplicando iniciativas de teletrabajo. Y, el cambio evolutivo en las prácticas de trabajo a largo plazo es la consecuencia de la revolución de las Tics.

Asimismo, Ortega (2017) Tesis “Teletrabajo una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados” Tesis para optar el Grado de Administradora de Empresas. Universidad Santo Tomás –Bogotá – Colombia. Este trabajo incorpora los orígenes, características y legislación colombiana ante esta nueva forma de trabajo. Son las organizaciones quienes impulsan nuevas modalidades de trabajo. Así, el teletrabajo y el trabajo remoto es una innovación con el aporte de la TIC la clase trabajadora puede alcanzar otras actividades remuneradas. Pues en un mundo globalizado la flexibilidad laboral ya es una realidad. Este trabajo concluye afirmando que esta modalidad es más fácil su implementación. Además, es más favorable para las organizaciones, en concordancia al Art. 57 del Código sustantivo del trabajo. El gobierno nacional por otro lado ha impulsado dicha forma innovativa laboral.

Asimismo, Orlando (2015) realizó la tesis intitulada “Análisis de Impacto del Teletrabajo en los Resultados de Gestión de las Organizaciones. Estudio del caso de un área de una organización financiera en Bogotá” para obtener el Grado de Maestro en Gestión de Organizaciones en Universidad Militar de Nueva Granada- Facultad de Ciencias Económicas. Dirección de Post Grado – Bogotá- Colombia. Esta investigación busca determinar el nivel de impacto del teletrabajo en la gestión de organizaciones financieras en el año 2013 en la ciudad de Bogotá. Destacando el grado de competitividad de los que asumen el teletrabajo comparado a los que tienen el trabajo común y ordinario. Todo en términos de competitividad, productividad, ausentismo y asumiendo el costo- beneficio. Esta novedosa alternativa del teletrabajo permite laborar a muchas personas al mismo tiempo con características diferentes como: amas de casa, personas con discapacidad, o como una opción más para cualquier trabajador que está de vacaciones o tiene horas libres, fuera de su trabajo.

Lovato & Simbaña (2013) realizaron la tesis denominada “Teletrabajo como generación de plazas de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población en Ecuador” Tesis para optar el Grado de Magíster. Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador. En este trabajo se hace un análisis de la influencia del teletrabajo como modalidad laboral que impulsa el sector de la economía ecuatoriana. Sobre todo, en grupos que por su condición no tienen oportunidades como el adulto mayor o con discapacidad especial. Siendo que el teletrabajo no deja los derechos de los teletrabajadores. Entre sus conclusiones asevera que el trabajador es una opción a mediano plazo. Ya las grandes potencias han puesto en práctica esta modalidad con muy buenos resultados.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Silva et al. (2018) realizaron una investigación sobre “El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano, casos BCP y BBVA” en la Pontificia Universidad Católica del Perú, para obtener el Título de Licenciado en Gestión Administrativa. Se concluye como que hay reticencia aún al cambio. Se hace oportuno fomentar una nueva cultura que permita y facilite el trabajo remoto. En cuanto al BCP la mayoría de los teletrabajadores se sentían empoderados. En el BBVA sus esfuerzos deben insistir en la experiencia piloto, adaptándose a una cultura digital, pese a que el liderazgo presencial es fuerte, que obedece a un factor generacional. Finalmente consideran que todo cambio de cultura toma tiempo, por tanto, los resultados serán a largo plazo.

Chávez (2020) realizó la tesis intitulada “Efectos de la Implementación del Teletrabajo en los Trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Loreto. Iquitos 2020” en la Escuela Profesional de Ingeniería de Computación y Sistemas de la Universidad de la Selva Peruana. Facultad de Ingeniería, para optar el Título de Ingeniero de sistemas. Este trabajo busca determinar los efectos del teletrabajo en un espacio demarcado por la tesis. Aborda cinco dimensiones: el aspecto técnico, carga laboral, productividad, ambiente laboral y el impacto en la vida familiar. Llegando a las siguientes conclusiones: que el personal debe dominar las Tics y los peores escollos están relacionados a la conectividad. Sobre la carga laboral, se descubre que la organización del trabajador es personal y asume cierta flexibilidad en los horarios. En el tema de la productividad los resultados incluso superan al trabajo tradicional, porque no tienen mayores interferencias. En torno al ambiente laboral, no se reflejó ese ambiente de aislamiento. El tema de la solidaridad ha aumentado. Finalmente, el impacto en la vida familiar ha sido más fructífero en

favor de la familia, porque tienen más tiempo para ellos, lo único es que cuente con un espacio específico para evitar las interrupciones inesperadas.

López & Neira (2019) realizaron la tesis “El Teletrabajo y el Estrés Laboral en los Colaboradores del BCP de la Provincia de Trujillo-Perú 2019” Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, s para optar el Título de Licenciado en Administración en la Facultad de Ciencias Económicas. Este trabajo de investigación busca exponer cómo el teletrabajo afecta el estrés laboral en los trabajadores del BCP de Trujillo. Teniendo como base los aspectos positivos y los aspectos estresantes del teletrabajo. Arribando a las siguientes conclusiones: Primero, las capacitaciones y la consciencia de los beneficios laborales les causa estrés a los trabajadores. Segundo, los temas positivos del teletrabajo constituyen la facilidad para acceder al trabajo y es innovador, pero necesita conocimientos de cómputo para su eficiencia. Y, Tercero, el tema más estresante es que el trabajador no cuenta con un espacio específico privado de trabajo y no tiene acceso a las relaciones sociales.

### **2.1.3. Antecedentes regionales.**

Chacón & Ramos (2020), sustentaron la tesis: “Implicancias de la implementación del teletrabajo en tiempos de emergencia sanitaria por COVID-19 en la empresa IMCO SERVICIOS SAC, 2020” para optar el Título Profesional de Licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad Nacional “San Agustín” de Arequipa. El presente trabajo tuvo como objetivo identificar las implicancias de la implementación para el teletrabajo en tiempos de emergencia sanitaria por COVID-19 en la empresa IMCO SERVICIOS SAC. Los autores analizan la situación actual del aislamiento sanitario arribando a las siguientes conclusiones: Primero. La implementación para la modalidad del teletrabajo fue adversa por parte de la empresa. Segundo. La empresa no proveyó de herramientas tecnológicas para sus trabajadores y no respaldó con la

capacitación. Tercero. La cartera de clientes tuvo que suspenderse afectando incluso las remuneraciones de los trabajadores. Cuarto. Decayó los ingresos de la empresa. Los autores sugieren que, ante una eventualidad como esta, la empresa debería invertir en tecnología y capacitación para los trabajadores.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1.Labor docente en el Marco del D.U. 026-2020**

#### **2.2.1.1. Labor docente**

En tiempos de confinamiento, la labor docente ha evolucionado de una manera increíble. La educación tradicional presencial se ha visto golpeada abruptamente, desafiada y cuestionada. La labor docente se vio afectada y enfrentó una de las decisiones más apremiantes de cara al futuro. Al respecto, afirma Freire (xxx) “Todo es una oportunidad para el aprendizaje” (p.x), lo que es verdad, ya que la pandemia nos brindó una oportunidad diferente, impensada, pero rica y llena de solidaridad, de investigación y nuevos aprendizajes de las Tics. Asimismo, “todos aprendemos interactuando con el mundo” (Freire, xx, p.x). Y ese mundo hoy nos dio una terrible lección de no estar preparados, en determinados campos.

Tal como dice Hirmas & Cisternas (xxxx) “La emergencia sanitaria nos permite una opción inesperada para abrir nuevas ventanas hacia el mundo y derribar los cercos de la escuela” (p.x) Incluso hoy, las murallas de los hogares de nuestros alumnos se tuvieron que derribar.

#### **2.2.1.2. Recorte laboral**

Se denomina recorte laboral a toda modificación que puede darse en la planilla de trabajadores, en la modificación del número de trabajadores, además en alguna modificación de la forma de trabajo en desmedro de la masa trabajadora. Estos cambios pueden obedecer por mudanza, dificultades económicas de la empresa, por la

modernización tecnológica de la institución o algún motivo especial inesperado como una pandemia o una catástrofe natural. Esta modificación solo es reconocida por el Ministerio de Trabajo cuando la Institución demuestre que esté pasando por una circunstancia muy especial.

Puede tener algunas características esta modificación del contrato laboral de suspensión o terminación. Si fuera de suspensión sería el cese de la actividad laboral para una o más personas. Esta suspensión puede por tiempo definido o indefinido, según el área de trabajo, según las normas que dé el Estado o como considere la empresa con arreglo a Ley. La indemnización será de acuerdo con Ley.

Si fuera por terminación, entonces la rescisión del contrato laboral será evidente. Lo cual ocurre solo en casos de haber otra opción, pero siempre con arreglo a Ley. La terminación puede ser individual o colectiva. Si fuera colectiva, tendría que ser por bancarrota o cierre de la empresa. En cualquiera de las formas de terminación de los trabajadores merece, de parte de la empresa, su indemnización o liquidación con arreglo a Ley.

En el Perú, a raíz de la cuarentena prolongada del año 2020, se creó una incertidumbre tremenda contra los trabajadores y la empresa. En razón a ello, el Estado a través de un Decreto dispuso la aplicación de una suspensión perfecta de labores, conculcando un derecho del trabajador. Es decir, la suspensión de las relaciones laborales, en otras palabras: el trabajador no trabaja, pero tampoco gana. todo como parte del aislamiento social que tuvimos que enfrentar. Fue un hecho imprevisible, ajeno a las partes, que impide el desarrollo normal de las actividades. Esta medida, supuestamente permitía mantener la relación laboral en el tiempo. Sin embargo, también la reducción de personal y también la reducción de remuneraciones, todo conllevó a meses y años de separación laboral sin remedio alguno.

### **2.2.1.3. Recorte remunerativo**

La reducción de remuneraciones es una medida excepcional y temporal que puede utilizarse en casos de emergencia con la intención de hacer posible la continuidad en el trabajo. Generalmente, obedece a una alternativa negociada en forma individual o colectiva con la empresa.

La presencia del COVID-19 en el Perú, ha generado el estancamiento total de la economía afectando más a la pequeña y mediana empresa. Mas no así en las grandes empresas como la banca, la minería., las empresas petroleras, pesqueras, menos las químico-farmacéuticas. La intención del Estado fue prevenir la salud de quienes ofrecen su oferta laboral.

Otra de las formas de garantizar la empleabilidad del Estado peruano fue crear el trabajo remoto. Es decir, permitir que su fuerza laboral lo pueda realizar desde su hogar. Pero, por razones obvias, el mismo Estado obligó a las empresas a rebajar los costos de los servicios, por lo que esta decisión recayó nuevamente en el recorte de remuneraciones de la masa trabajadora. Pese a que obligó a cancelar por dos meses (marzo y abril) sus respectivas remuneraciones, con cargo a devolver en horarios compatibilizados entre trabajador y empresa.

La reducción remunerativa, desde una perspectiva legal, debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Base normativa y jurisprudencial. Como idea fundamental la reducción de salarios procede siempre y cuando haya acuerdo de las partes. No puede ser impuesta por el empleador ni el trabajador, Ley N° 9463 del 17-12-1941, que legisla la posibilidad de cambiar lo pactado originalmente en torno a las remuneraciones, siempre y cuando estas sean consensuadas, acordadas y de manera voluntaria. Por otra parte, jurisprudencialmente la Corte Suprema

(Casación Laboral Nro. 1213-2012-Callao, del 26 de diciembre del 2012; Casación Laboral N° 3711-2016 del 23 de setiembre del 2016 y Casación Laboral N° 23795-2017-Lima, 23 de julio de 2019) determinan que la reducción de sueldos y salarios requiere: (a) Un acuerdo entre la empresa y el trabajador; (b) La exclusión e inclusión obedece a un nuevo acuerdo y (c) Ambas partes deben respetar los límites legales, es decir, el salario mínimo.

- La reducción de la remuneración no siempre implica restricción laboral. Sobre el tema, es importante señalar que la reducción de la jornada laboral se encuentra regulada en el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo (D.S. N° 007-2002-TR) y su Reglamento (D.S. N° 008-2002 TR) y que, en concordancia a lo señalado en estas leyes y normas, solo se permitirá si hay acuerdo entre las partes.
- Estos pactos laborales pueden ser suscritos por un plazo temporal o indeterminado. Lo más viable será que lo acordado esté incurso a la causa objetiva, como es la crisis económica originada por el COVID-19.
- Impacto de la reducción salarial. Lo más resaltante de una reducción remunerativa es que, mes a mes, los trabajadores perciban una remuneración, aunque sea menor. Sin embargo, es trascendental indicar que la reducción tendrá un impacto que redundará en otros asuntos laborales como ser: (a) El pago de su CTS, (b) Una remuneración por vacaciones ,(c)Beneficio de gratificaciones legales y bonificación extraordinaria (Ley 27735), (d) Reparto de utilidades, y (e) Indemnización por despido arbitrario. Sin que esto afecte la asignación familiar, cuya cuantía es fijada por Ley (10% de la RMV)

- ¿Los trabajadores pueden negarse a la imposición de reducción salarial? Si fuera un pacto laboral, no hay problema. Si fuera una imposición se puede calificar como un acto de hostilidad laboral equiparable al despido conforme a lo dispuesto en el Art 30- b del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR (LPCL) así como el artículo 49 de su Reglamento D.S. N° 001-96-TR. En tales casos, los trabajadores podrán denunciar estos hechos ante la superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL, teniendo disponibles los siguientes canales: (a) línea telefónica gratuita: 0800-16872 , y (b) página web de la SUNAFIL. La SUNAFIL ha reportado que durante el periodo del 16 de marzo al 30 de junio de 2020 que ha recibido más de veintiuna mil denuncias virtuales de trabajadores, siendo que, más del 50% de estas denuncias eran respecto al incumplimiento de los pagos de salarios y beneficios sociales.
- El personal de confianza retorne a una posición inferior. Mediante Casación Laboral N° 23795-2017 Lima, La Corte Suprema validó la reducción del salario de un trabajador de confianza que retornó al puesto que ocupaba dentro de la empresa antes de dicha calificación, sustentando su decisión en la conexión que debiera existir entre cargo y el salario a percibir. No obstante, existe otra Casación Laboral N° 3636-2010-Cusco) por eso se sugiere evaluar casuísticamente la posibilidad de aplicar o no esta determinación.
- Reducción unilateral en casos extraordinarios. Según la sentencia del Expediente N° 0020-2012-PI /TC reconoce la posibilidad de que las empresas reduzcan los salarios en forma inconsulta cuando haya causa objetiva y justificada, y refléjelos motivos que justifiquen esa decisión. Pese a que la Ley 30709 LPCL eliminó por completo esta posibilidad, el D.S. 011-2020-TR

Reglamento del Decreto de Urgencia N° 038-2020 (norma que regula la suspensión perfecta de labores) se precisa el tema de la suspensión debe ser acordado por las partes.

#### **2.2.1.4. Recorte de derechos**

El aislamiento social nos permite realizar diferentes reflexiones. Manuel Ledesma, miembro de la Asociación Navarra de Mediación (ANAME) el 13 de abril del 2020, expresa que “el encierro obligatorio como en una cárcel no deja de ser una decisión deliberada, injusta, estresante y penosa. Tal vez ahora podamos comprender el dolor que supone la cárcel. Solo podemos conectarnos con el televisor, el celular, la familia y la mascota, los que tienen. Salir a comprar es un lujo de libertad”

Como verán antes del confinamiento en Asia, Europa, África, Oceanía o en América estábamos organizados en torno al Código. Ahora entendemos que las medidas punitivas y el castigo no eran una solución a los problemas sociales. Somos nosotros quienes decidimos qué es falta o qué es delito, el propósito es “vivir en paz y armonía”. El asunto es que el delincuente es una especie de enemigo de la ley y de la sociedad. Ahora, debemos entender que es necesario escuchar al delincuente, es necesario interpretar sus reacciones, es importante tener empatía con el que no piensa igual a ti. Esta vez acabamos siendo víctimas de los Decretos de Urgencia, víctimas de los Decretos Supremos y víctimas de las Leyes, hasta llevarnos a la prisión sin poder laborar para la protección de nuestros familiares. Este recorte de derechos alcanza hasta los derechos fundamentales de la persona, contemplados en la Constitución Política del Estado, fue el COVID-19, una salida perfecta para realizar un ensayo de la prisión más descomunal de la historia humana. Un enemigo invisible encontrado en el laboratorio y premiado por la ciencia y la cultura más avanzada.

Bajo el precio de no propagar la pandemia, bajo el precio de no contagiar a la humanidad han desarrollado nuestros ilustres dueños del poder mundial una fórmula sinigual de aislamiento sanitario. Porque todos somos potenciales enemigos de nuestras madres, de nuestros hijos, en fin, de todos. Así, nuestros derechos fueron conculcados en todas las direcciones. Ya no tenemos ni libertad de movimiento, ya están controladas nuestras comunicaciones, no tenemos libertad de expresión, nuestras comunicaciones íntimas se han vulnerado, nuestras opciones laborales se han detenido, nuestras fuentes de ingresos han sido bloqueados. La excusa es salvaguardar nuestra salud y nuestra economía.

Mientras las industrias químico-farmacéuticas se preparan con sus vacunas para realizar el asalto económico mundial. Porque todos, supuestamente deseamos salvarnos. Ni en un estado de guerra tenemos estas restricciones. Ojalá que en el futuro la justicia del castigo sea sustituido por la justicia del desarrollo social. Que la seguridad sea prioridad y no la producción de la guerra biológica desatada por grupos de poder que están decididos a controlar la superpoblación mundial.

### **2.2.1.5 Herramientas del trabajo remoto**

- Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

Son todas aquellas herramientas que utilizamos para almacenar datos, para procesar información, para recuperar, para comunicar, para tomar decisiones. Toda esta información la encontramos almacenada, enviada, buscada, emitida, editada, a través de diferentes dispositivos electrónicos e informáticos. En nuestra actual sociedad global, las grandes innovaciones, los grandes cambios, las grandes transformaciones se están dando en los ordenadores creados en los sistemas de la informática. Las TIC, hoy por hoy, son las razones de la revolución social, económica

y tecnológica. Obviamente las Instituciones Educativas no pueden ser una isla en este nuevo panorama mundial.

Todos los Estados apuestan cada vez más por la revolución tecnológica. Así por ejemplo en la India se están formando alrededor de 400, 000 Ingenieros de Sistemas, pensando que dentro de pocos años bien podrían ser una nueva potencia mundial. Ya no es el país más rico del mundo el que tiene más oro, más plata, más petróleo, más ricos mares. El país más rico del mundo es el que apuesta por el desarrollo de la tecnología y la informática. Pero, es el caso que, en nuestra patria, son muy pocos los que desean sacrificar su tiempo y vida por dicha carrera. Más estudiantes de Derecho, de Psicología, de Historia y las Ciencias Sociales abarrotan nuestras universidades, lo que demarca nuestro futuro. Guerrero (2014) decía: Las TIC en la educación permite asimilar un aprendizaje constructivista y significativo.

El alumno construye su saber mediante la unión de los conocimientos previos con la adquisición de nuevos conocimientos, que aprende por medio de la investigación, la indagación y la lectura permanente.

Durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, los alumnos necesitan de un sin número de condiciones de carácter psicológico, emocional, motivacional, estratégico que permita adquirir el conocimiento o que le permita despertar ánimo por la investigación.

Hace no más de doscientos años, la humanidad apostaba por una enciclopedia. Es decir, acumular todo el conocimiento humano en varios tomos y tener en casa, o en una biblioteca privada todos los adelantos científicos, culturales y tecnológicos. Pero, es el caso, que la revolución tecnológica se ha acelerado de una manera geométrica exponencial, hasta que los juegos de los niños han cambiado, pequeños dispositivos

tienen todo el conocimiento, y diariamente se van acumulando cientos de millones de datos.

Cada alumno posee un talento diferente. Todos tenemos diferentes ritmos de aprendizaje. Nada es homogéneo, todo es heterogéneo. Las inteligencias múltiples de Howard Gardner es el reconocimiento de la diversidad de habilidades y capacidades. (corporal-kinestésica, interpersonal, lingüístico-verbal, lógico-matemático, naturalista, intrapersonal, visual-espacial y musical)

Steve Jobs y su Apple, Bill Gates y Microsoft, Mark Zuckerberg destacado programador y creador de Facebook en fin todos van contribuyendo a que absolutamente todo dependa de la tecnología: el deporte, la cocina, el comercio, los mensajes, las finanzas, la medicina, las ingenierías, el derecho, la justicia, la arquitectura, etcétera. Todo está inmerso en el marco del dominio de la tecnología y la informática. Sistemas es una carrera transversal que atraviesa todo el conocimiento humano.

Pero, las TIC responden a ciertas características, que ayudan a responder las inquietudes del que tiene en su mano un celular, donde la tecnología está primero: (a) Flexibilidad, es decir, que los dispositivos electrónicos deben adaptarse a las necesidades del alumno; (b) La versatilidad. Claro, con las herramientas digitales puedes desarrollar cualquier tema, por más intrincado que sea. Basta saber preguntar o saber manejar lo más elemental. Claro, si dominas el mundo de la cibernética, podrás solazarte horas y horas. Tú mismo puedes producir, emitir, grabar, editar o transformar un video; (c) la interactividad, que implica el dominio de las Tics el alumno puede interactuar con otros cibernautas que están a miles de kilómetros. Simultáneamente, puede interactuar con dos, tres, cien, mil o diez mil personas, sin moverte de tu casa; y (d) la conectividad, con la que los estudiantes interactúan simultáneamente con uno

y otro cibernauta. Los estudiantes pueden fácilmente compartir sus experiencias de investigación, de juegos, de otros puntos de vista para intercambiar información, utilizando la fibra óptica a cualquier parte del mundo.

Las herramientas digitales pueden asegurar el desarrollo de las diferentes tareas puestas en sus manos. Las informaciones pueden o no ser de su nivel de aceptación.

– Técnicas de aprendizaje.

Las técnicas de aprendizaje son recursos didácticos y metodológicos utilizados por los docentes, para inducir que los estudiantes puedan comprender y asimilar los conocimientos, las destrezas o habilidades que nos han de servir para toda la vida. Incluso los valores. Por lo general, esta tarea lo preparan los docentes para los diferentes niveles en que se encuentra el estudiante. No es igual una técnica para niños de inicial o primaria, menos en secundaria o el nivel superior. Obviamente las técnicas utilizadas permiten que los alumnos participen en forma individual o colectivo.

Existen técnicas como el subrayado, mapas mentales, fichas bibliográficas, etc. Otras técnicas suelen ser actividades individuales y dinámicas grupales que contribuyen al aprendizaje de los alumnos.

Por ejemplo, la elaboración de los cuadros genealógicos de personajes en la literatura, los mapas conceptuales, exposiciones orales, la música y el canto, los debates, etcétera. En los niños y jóvenes, las técnicas de aprendizaje suelen aplicarse en la escuela. Ellos también pueden aprender en casa y las técnicas son diversas que van desde la reprensión hasta los relatos cargados de enseñanzas y moralejas. Las comparaciones, los recuerdos a ciertos personajes, la actitud de los animales, etc. Algunas técnicas permiten desarrollar nuevas habilidades de liderazgo, formando al nuevo ciudadano para un nuevo rol en la sociedad.

Asimismo, existen diversas técnicas de aprendizaje para la estimulación de la inteligencia, para que haya sinapsis entre nuestras neuronas. Muchas de ellas se focalizan en el análisis, en la experimentación, más que desarrollar la memoria que también es buena, pero no la más importante. Estas herramientas serán las que hagan efectivas las enseñanzas. Y el aprendizaje encontrará el camino verdadero de la transformación del conocimiento y de la realidad.

Por otro lado, hay también diferentes tipos de aprendizaje. Cada persona es una tarea individual y no todas las técnicas responden con la misma certeza en los diferentes grupos humanos. Así, tenemos:

- Aprendizaje visual

Utiliza técnicas de aprendizaje que incluye imágenes, cuadros y gráficos. Cuando recién somos infantes, se utiliza mucho las figuras, los colores, los dibujos, etc. Si somos mayores: los cuadros estadísticos, las diapositivas con datos comparativos, etc.

- Aprendizaje auditivo

Utiliza técnicas como los debates, la música, dictados, videos. A través de ellos, los estudiantes deben grabar, deben recordar, deben memorizar conceptos y contenidos. Por ejemplo, entre niños, estando en el cerro, o estando en la chacra, o estando en el parque, o en el recreo, o de paseo en la playa se relatan: cuentos, mitos y leyendas. Luego el otro intenta relatar el mismo cuento, mito o leyenda. Pero las noticias, las informaciones a través de la radio es lo mismo. Los mensajes orales que recibimos diariamente son ejemplos claros del aprendizaje auditivo. Aunque, muchas veces hemos acabado en el “teléfono malogrado” porque no hemos captado bien la información. Es decir que ha fallado la técnica del aprendizaje auditivo.

– Aprendizaje kinestésico

Utiliza técnicas que incluyen la interacción entre los alumnos. En este caso el aprendizaje se percibe y se asimila a través del cuerpo, la interacción y la experimentación. Muchas veces, son criticados los deportistas como los futbolistas ¿por qué ganan más que los presidentes, más que los médicos, más que los astronautas, más que los que reciben el Premio Nobel? La respuesta está en que ellos utilizan un aprendizaje a través de una de las inteligencias que posee cada individuo. ¿Todos pueden ser futbolista? No. ¿Todos pueden ser médicos? No. ¿todos podemos ser músicos? No. Simplemente todos tenemos habilidades y destrezas diferentes. He ahí, la interpretación de Gardner para decirnos que hay inteligencias múltiples.

– Diálogo o debate

Esta técnica nos permite arrancar las opiniones sobre un determinado tema, cuyo aporte luego puede ser discutido y consensuado entre los demás. Por ejemplo: no todos están de acuerdo con los candidatos que llegaron al Congreso de la República, otros no están de acuerdo con los que llegaron al gobierno, otros no están de acuerdo en las variaciones del dólar. Algunos no están de acuerdo con las clases virtuales, en fin, todos tenemos diferentes puntos de vista sobre un mismo tema. y, es allí donde ingresa el debate.

Para que esta técnica funcione es muy importante que todos tengan gran información sobre un determinado tema. Es preferible que sean expertos, peritos, sabios en el tema, para no caer en un diálogo mediocre. El debate es una técnica muy interesante, pero merece que los actores sepan de qué se trata. También esta técnica nos enseña a ser tolerantes, a ser respetuosos de las opiniones de los demás. Aquí madura la democracia.

- Tormenta de ideas

Otra de las técnicas más usuales es la tormenta o lluvia de ideas. Se utiliza dando una palabra, una frase, una oración, un cuadro, una imagen como base para que disparen ideas que les nace, que les provoca, que captan de una información base.

Si tenemos por ejemplo un enorme terreno de cinco mil metros cuadrados y todos tenemos alma de emprendedores, cada uno dirá lo que busca en la vida real qué busca para solucionar un problema. Si tenemos una imagen de un deportista como el jamaicano Bolt, todos dirán que quisieran triunfar como él, pero a lo mejor en otro deporte. Entonces, la motivación para ser egregios hombres es ponerles ejemplos de nuestra tierra y cómo han triunfado en la historia. También grandes políticos luchadores de la paz, hay grandes científicos que toda su vida se ha entregado a la investigación. Otros son grandes investigadores de la cultura milenaria de Nazca, de Egipto, de la Muralla China, entre otros.

- Dramatización

Es una técnica súper importante en formación de los niños. Dice una frase: un gesto vale más que mil palabras. Esto significa que dramatizar, gesticular, imitar, reproducir imágenes o hechos transcurridos en nuestra vida real o histórica ayuda a entender la dimensión de algún hecho importante acaecido en la vida. Permite crecer la empatía o la discordia, la solidaridad o el egoísmo, la verdad o la mentira, la honestidad o la corrupción, en fin, lo bueno y lo malo. Y la tarea de un maestro es corregir los malos actos de la humanidad a través de la dramatización. En tiempos pasados, el teatro tenía una función fundamental para enrostrar a las clases dominantes, para decirles cómo se degradaba el ser humano con sus actitudes.

Los gestos, la mímica, los movimientos encierran un mensaje. Si cierra los ojos, si pones la cara triste, si siempre estás alegre, si das la mano a todos, si siempre ves lo positivo incluso en una desgracia, si la vida es un teatro para ti, creo que has triunfado. La fuerza de la dramatización está sobre todo sea en la cocina, en el mercado, en los docentes, en los médicos, etc. la dramatización está en todos. Por ejemplo: en los políticos, pues ellos a todos sonríen, a todos dan la mano, a todos le complacen, conversar no es pactar, dicen y siempre sonríen.

Esta técnica le permite al docente realizar ensayos con los alumnos para que vayan aprendiendo que la vida es el gran teatro del mundo, como nos decía Pedro Calderón de la Barca en su obra: El gran teatro del mundo. Donde todo lo puedes tener, solo debes saber pedir con mucho teatro.

- Técnica expositiva

Consiste en la presentación oral de un tema específico. Fomenta sobre todo la oratoria. Es una de las técnicas más usadas desde la antigüedad. Esta técnica se usa en casa, se usa en la calle, en el mercado, en la iglesia, etc. Se utiliza en nuestros cumpleaños, en nuestra despedida al más allá, se utiliza en clases, en la radio, en la televisión, etc. Lo importante es saber cómo y cuándo utilizarla. Ahora que estamos en plena pandemia, por ejemplo, es muy recomendable, dado a que no podemos salir con la frecuencia de antes. Y podemos utilizar el teléfono, el celular, la radio, etc. y dar nuestra clase virtual a través del aula virtual.

- Mapas conceptuales

Técnica mediante la cual se elaboran mapas conceptuales para resumir una lectura extensa, para agilizar el conocimiento utilizamos los cuadros sinópticos, los organigramas de un tema determinado. Por ejemplo, queremos exponer la importancia de la producción del olivo en La Yarada – Los Palos, entonces enseñamos a los

alumnos con mapas conceptuales desde la preparación del terreno, la siembra del olivo, el tratamiento durante su crecimiento, la primera cosecha, el deshierbe, la poda y separación de los mamones, la fumigación, el abono natural o los nitratos para producir más. Producción orgánica y uso de abonos orgánicos. El cuidado de la cosecha, la clasificación de la aceituna por clases y tamaños, las de exportación, las de descarte y el mercado nacional, el aceite de oliva, la industrialización del olivo, búsqueda de mercados internacionales, utilización del Tratado de Libre Comercio, entre otros.

– Dibujo

Es otra técnica que permite la estimulación del hemisferio derecho, encargado de las imágenes y de la creatividad. ¿Qué pasaría si les enseñamos solo a cortar y pegar? Estaríamos atentando contra el desarrollo de uno de los hemisferios del cerebro. Por eso, los maestros tenemos que hacer que dibujen los niños, por más que sea un mamarracho de pintura, es muy loable que el niño lo haga. Un cuadro pictórico de su familia, del mar, del valle donde vive, del mercado donde vende su familia, del comercio, de la industria, de las mineras y su contaminación, de los carros y su contaminación, de la producción en base a las semillas transgénicas, todos los dibujos expresarán lo que piensan, lo que sueñan y pueden tomar conciencia si debe seguir haciéndolo o debe dejar de hacerlo. El dibujo es una técnica que me permite manejar la muñeca de la mano con cierta exactitud.

– Cuadros comparativos

Esta técnica nos permite visualizar cantidades, imágenes, pueblos, conductas, etc. Es cuando se oponen dos imágenes, cuando se oponen dos o más teorías. En el cuadro se presentan diferentes variables que deben ser cuidadosamente analizadas. Es una técnica que fija visualmente conceptos y definiciones. Se suele decir que la comparación es negativa. Pero si comparamos el diseño, la estructura, el acabado de

dos edificios. Nos dará una idea rápida cuál es el mejor. De igual manera si dos trabajos de investigación se presentan por dos alumnos o dos grupos de trabajos nos permitirá analizar y sacar conclusiones. Los cuadros comparativos son importantes cuando asumen una misión para la toma de decisiones.

– Líneas de tiempo

Es una técnica utilizada para facilitar la noción de tiempo y poder recordar fechas relacionados a acontecimientos importantes de un pueblo, de una civilización, de una persona. De manera simple tomar un punto de partida y luego relacionar antes, durante y después. Si yo deseo visualizar todos los adelantos médicos a través del tiempo. Tomaré como base desde Isócrates, antes y después, hasta nuestros días. La evolución de la cultura China, la evolución de la cultura peruana. La evolución del cultivo de la coca y su importancia. La evolución de la economía y sus diferentes formas de corrupción, la historia de Tacna, etc.

Si quisiéramos hablar acerca del origen y la evolución del hombre, acerca del origen y evolución de las lenguas, acerca del origen y la evolución de las armas, acerca del origen y la evolución de las formas de gobierno, en fin, si quisiéramos hablar acerca de algún tema o de algún hecho y su evolución, nos es fácil determinar su tiempo en base a la técnica de las líneas del tiempo. Hace millones de años, hace miles de años, hace cientos de años, hace tantos años, meses o días.

– Estudio de casos

Es una técnica que por ejemplo en el Derecho nos cae muy bien. Porque tenemos casos emblemáticos que nos permiten utilizar la Casación con efectos vinculantes para los años venideros. El estudio de casos es una técnica que se enfoca en el estudio de un caso en particular (en el ámbito social, económico, cultural,

educativo, etc.) para que en el análisis de una situación particular se puedan comprender y registrar determinados conocimientos.

– Estrategias de aprendizaje

El aprendizaje está demarcado por escalones invisibles. Muchas veces los alumnos tienen habilidades aprendidas, entonces ya no es necesario una estrategia. Sin embargo, cuando tenemos dificultades, debemos aplicarla. Por ejemplo, cuando se les enseña a escribir, nos preocupamos cómo debe tomar el lápiz, qué postura debe tener, cómo debe estar ubicado el cuaderno, cómo debe sentarse, cómo debe hacer las letras ligadas, cómo debe utilizar las mayúsculas, en fin, un sin número de estrategias. ¿Qué pasaría si no le enseño con criterio estos primeros pasos al niño, algo tan elemental? Así cargará durante toda su vida esa mochila del aprendizaje elemental mal aprendido. ¿Qué pasa cuando una conducta negativa no se corrige a tiempo, como cuando están comiendo y hablan con la boca llena de alimentos? Simplemente, el niño creará que es así y lo hará delante de todos sus compañeros, incluso cuando ya sea profesional porque nadie lo corrigió oportunamente. La estrategia de los consejos de Carreño no estuvo presente. Así tenemos entonces muchas estrategias para ser mejores.

– Leer y resumir un artículo

Puede parecer una tarea sencilla, pero un estudiante, muchas veces, se pierde en ese mar de letras y hojas. Para eso, primero debemos aprender a subrayar las palabras o frases más importantes del texto. Es una técnica que nos ayuda a cumplir con la estrategia. Leer y resumir un artículo implica tener un organizador gráfico que nos ayude a resolver el problema.

El organizador permite al estudiante identificar las ideas claves. Lo que no hay que hacer es subrayar toda la hoja. Solo se debe tomar las ideas matrices y reconocer lo que quiso decirnos el autor. Por ejemplo, a leer un libro de las necesidades y

esperanzas del pueblo tarateño, encontramos: En Tarata los terrenos se han subdividido tanto que las parcelas son muy pequeñas. Pues, de generación en generación lo han ido repartiendo entre los hijos.

El agua es un problema porque es tan poca que ya no alcanza ni para tener animales. Encima, los tacneños a través de los proyectos de Villa Chaullani, decidieron hacer perforaciones para aumentar el caudal del agua de consumo en Tacna. Claro, eso se llama desvestir a un santo para vestir a otro. Así como aumenta la población de Tacna, de igual manera aumenta la población en Tarata, Ticaco, Tarucachi, Estique Pampa, y todos los distritos como de Sitajara, Susapaya y Chucatanani. Y, lo que vieron que no hay solución emigraron a la ciudad y los pueblos quedaron como pequeñas comarcas fantasmas que luchan de sed y hambre. En suma, el minifundio está acentuado, hay escasez de recurso hídrico. Se requiere plantear soluciones, como la ampliación de la frontera agrícola, en no menos de tres a cinco hectáreas por poblador. Además, de represar el agua en las cabeceras de cuencas.

- Pensar críticamente y hacer preguntas

Es una estrategia muy importante porque enseña al estudiante tenga un pensamiento crítico, conozca del tema y sepa cuestionar a los demás interlocutores. Que su pensamiento crítico lo lleve a entender que primero hay que leer, hay que informarse, hay que investigar y luego preguntar con niveles de tolerancia y respeto a los demás.

- Reflexionar y responder a lo que ven

Muchas veces somos mudos testigos de los acontecimientos que ocurren en nuestra ciudad. No participamos porque adoptamos una postura sencilla de mirar desde el balcón lo que ocurre en la ciudad. Así los gobernantes de turno están felices porque no son cuestionados oportunamente. Ahora, más que nunca, podemos consultar a

nuestras herramientas de las TIC y ver un video, leer un libro, fijarse en el You Tube y ver los documentales para informarnos. Ver películas y luego preguntar, cuestionar, establecer nuestros puntos de vista. Lo que ocurre en otros lugares, pronto pasará igual en nuestra ciudad. Ayudar a los conocimientos previos que tiene el estudiante y crear respuestas o soluciones a los problemas latentes de la ciudad. Esta estrategia es vital para la toma de conciencia. Todos deben hacer videos sobre los temas que más les llama la atención en la población y busquen luego la solución a sus problemas reales.

- Tomar un soporte y apoyarse en una evidencia

Es importante saber acusar, ya que muchas veces no se conoce la realidad de los hechos, por lo que se requiere de evidencias, para acercarse a la verdad. Un plan de estudios es a menudo basado en un problema o en varios problemas que desafían a los estudiantes a evaluar un problema. encontrar una solución. Por eso es importante en Tacna, que los estudiantes hagan un diagnóstico real de la población, y no lo den desmenuzado, es importante que ellos aprendan articular sus ideas de una manera lógica y clara.

#### **2.2.1.6. Suficiencia profesional.**

- Dominio de las herramientas de trabajo remoto

Las TIC constituyen la innovación educativa actual, especialmente durante la pandemia COVID-19. Aquellas, posibilitan a los usuarios (docentes, alumnos y padres de familia) cambios sustanciales en el quehacer diario de las aulas y el proceso enseñanza-aprendizaje. Estas herramientas de la tecnología digital permiten ingresar a un mundo nuevo maravilloso de la información.

Al respecto la UNESCO (2004) afirmaba que, en el campo de la educación, los objetivos señalan solo una dirección: mejorar las condiciones básicas de calidad. En ese sentido, se debe mejorar las políticas educativas fomentando mucho más la innovación, la investigación y el dominio de nuevas habilidades que permitan solucionar los problemas de la humanidad.

La presencia inesperada del dominio de las herramientas tecnológicas pone al docente en un compromiso serio de dominar dichas herramientas que hoy por hoy generan ingentes cantidades de ingreso al erario nacional. Adiós al pizarrón y el plumón, la tiza o la mota. Hoy es el mundo digital quien gobierna el mundo. El estudiante sigue siendo el motivo o la causa del aprendizaje, pero es el docente quien conduce ese tren de la enseñanza aprendizaje.

Las Tics constituyen, ahora más que nunca, la innovación educativa y permiten a los actores educativos, realizar transformaciones en diferentes ámbitos del quehacer educativo, que serán determinantes en el futuro. Por ejemplo, las bibliotecas virtuales han reemplazado a las bibliotecas físicas, para las que se destinaba un espacio especial, se debía disponer de un libro para cada estudiante y volúmenes de obras, libros, revistas y otros era cada vez más y era impresionante el gasto por alumno y por colegio. Para complementar nuestras estrategias necesitábamos de mapas, hemisferios, globo terráqueo, escuadras, papel milimétrico, reglas, rombos, cubos, en fin, muchos elementos denominados material didáctico. Las actuales herramientas tecnológicas nos permiten ingresar a un mundo nuevo y todo lo tenemos a la mano. Solo es apretar un aplicativo y la información está en nuestras manos. Considero, que el ambiente de aprendizaje también ha cambiado y deben adaptarse a las nuevas estrategias. El desarrollo cognitivo es mucho más creativo y hasta puede ser más divertido sobre todo en las áreas tradicionales del currículo.

Existen actualmente, países del primer mundo, que concentran sus esfuerzos de formación en seis o siete cursos básicos curriculares. Pero, tienen tal énfasis en las excusiones a otros países por semanas y largos meses haciendo pasantías, de tal forma que son estudiantes globales, ya no solo del país, sino cosmopolitas.

Con el uso permanente de las computadoras, Tablet, laptop, celulares, etc. la capacidad del mundo digital, de la lógica matemática, de los algoritmos van favoreciendo un nuevo aprendizaje significativo del estudiante, del docente y del padre de familia.

Hace mucho tiempo que el padre de familia se había desentendido de la formación de sus hijos, ahora tienen que volver a estar al lado de sus hijos. Por otro lado, el Estado debe asumir su responsabilidad de educar a sus nuevos ciudadanos y deben desaparecer las Instituciones Educativas Privadas. Porque según la Constitución Política del Perú, el Estado es el directo responsable de la formación de nuestros hijos, y debe ser gratuita. Sin pertenecer a la clase media, muchos padres de familia han comenzado a quitarle esa obligación y esa responsabilidad al Estado.

Además, la importancia de las Tics en las escuelas, deben gozar de ciudades digitalizadas, deben tener las condiciones básicas de calidad, que tanto pregonan el MINEDU. No puede ser que los niños estén trepando los cerros, los árboles o los peñascos para poder captar la señal de las clases que se pasan a nivel nacional. Actualmente, todas las instituciones educativas públicas, pueden tener una línea directa como la tienen los colegios privados, para tener su aula virtual localizado en el espacio donde vive el alumno. El docente debe ser un orientador, un soporte, un acompañante con destrezas y habilidades en el manejo de las Tics para que todos puedan disfrutar más que nunca de las clases virtuales.

El horario de clases debe tener el mismo número de horas de clases presenciales, porque de lo contrario, acabarían diciendo que todos deben de aprobar como lo decía el Sociólogo Benavides. Por eso, bien cabe el refrán: zapatero a tus zapatos.

La incorporación de las Tics en la educación, consecuencia de esta pandemia ha sido un nuevo mediador de la educación, donde se intercambian experiencias, conocimiento y nuevas formas de recreación. Son instrumentos para procesar la información académica, científica, tecnológica y administrativa. Recordemos que el dominio de las Tics es una necesidad, constituye un elemento transversal en todas las ramas del conocimiento. Por ejemplo, un profesional de contaduría que no tenga un dominio de éstas presenta una desventaja competitiva frente a los demás profesionales. El futuro está en nuestras manos, es por eso por lo que una faceta positiva de la emergencia sanitaria es la aceleración de los cambios y transformaciones tecnológicas.

Sin embargo, para muchos docentes el manejo de Tics ha generado un problema porque ahora deben aprender a programar, aprender a descubrir las fallas del internet, aprender a entrar y salir de los programas. Y eso, es un tiempo adicional a su trabajo. Recordemos que los Institutos Pedagógicos, las Universidades no forman docentes con esa malla curricular, sino como algo muy complementario. Ahora, los docentes deben dominar el software (soporte operacional, soporte intangible) y el hardware (estructura que da soporte físico a la computadora o análogo), es decir, manejar los equipos por dentro y por fuera. Y eso deben ser parte de la malla curricular de las universidades.

El compromiso profesional de los docentes es enorme, puede haber un padre de familia que no sepa nada, pero desde su ordenador, desde su celular, desde su laptop él debe solucionar a grandes distancias los vacíos o las fallas de conectividad. También, todo lo aprendido hasta la fecha poco o nada nos va a servir a los docentes. Entonces tenemos que aprender a desaprender lo aprendido en nuestras Casas Superiores de Estudio. Por eso, el docente debe dar paso a nuevas estrategias y técnicas de enseñanza-aprendizaje de manera permanente.

Se considera que las principales actividades que deben cumplir las autoridades educativas a todo nivel son: (a) Alfabetización digital dirigido a los docentes, alumnos y padres de familia; (b) Utilización de nuevas estrategias y técnicas de enseñanza aprendizaje; (c) Provisión de material didáctico para solucionar lo más previsible en el aula virtual; (d) Comunicación permanentemente con los padres de familia o familiares cercanos del alumno a través del aula virtual creado por el colegio; (e) Generar un programa tutorial en cada centro educativo para no desligarnos de los alumnos y padres de familia; (f) Creación de redes académicas para la interrelación profesional entre docentes de diferentes instituciones educativas de la red; y (g) Socialización de experiencias de nuevas estrategias, técnicas y recursos para seguir avanzando.

– Comunicación asertiva

La comunicación asertiva es otra cualidad que debe insertarse en la formación de nuestros alumnos. Cada pregunta, cada respuesta debe gozar de la comunicación asertiva. Debe responder al momento histórico, debe responder a la madurez emocional de los participantes.

Podemos decir que es una herramienta sustancial en el proceso de la enseñanza-aprendizaje. Desde los tiempos greco latinos el sistema educativo ha sido un privilegio

y fue analizado por filósofos, pedagogos, psicólogos como Skinner, Pavlov (conductistas) Piaget y Ausubel (constructivistas) y Vygotsky (fundador de la psicología del desarrollo, fundador de la psicología histórico-cultural y claro precursor de la neuropsicología soviética) quien plantea la zona de desarrollo próximo, que es la distancia que existe entre el desarrollo psíquico actual del sujeto y su desarrollo potencial.

Todos ellos contribuyeron al perfeccionamiento del proceso de la enseñanza-aprendizaje. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, indicó que el sistema educativo es pilar para asegurar el desarrollo y la transformación de las naciones. Esta transformación debe ser a su vez de la sociedad y la tecnología. Al respecto, Piaget (Citado por Constance, 2013) afirma que “El constructivismo es una escuela pedagógica que tiene por objetivo verificar cómo se desarrolla el aprendizaje de cada alumno. su interés es afirmar un espíritu crítico, creativo y reflexivo. En base a valores debe afirmarse las auras positivas” (p.x). Según Ramírez (2013), el constructivismo reitera que “el conocimiento se va afirmando poco a poco de manera sistemática, correlacionándose con los aprendizajes anteriores, convirtiéndose en aprendizajes significativos” (p. x)

Asimismo, Serrano & Pons (2012), sostienen que el constructivismo que es “una teoría sobre la que se afirma el aprendizaje autónomo, personal. Nada es más importante que la innovación, la creatividad y la reflexión sobre lo aprendido” (p.x)

## **2.2.1. MARCO JURÍDICO**

### **2.2.1.1. Decreto de Urgencia N° 026-2020. Trabajo remoto**

#### **– Contexto**

El Decreto de Urgencia se da en casos muy extraordinarios. En concordancia al Art. 135 de la Constitución Política del Perú, durante el interregno parlamentario, el Poder Ejecutivo

legisla a través de Decretos de Urgencia. Los mismos que se da cuenta a la Comisión Permanente para su análisis y aprobación, elevándolo al Congreso.

Cabe preguntarse, ¿Cuándo se cumple el interregno parlamentario? Cuando existe la disolución del Congreso Parlamentario y la instalación del nuevo Congreso Legislativo. Se considera que es un periodo de discontinuidad parlamentario. Puede ser también por acefalía de su presidente o soberano. Y durante ese periodo de ausencia se gobierna a través de Decretos de Urgencia, pero existe una Comisión Permanente para que analice los Decretos de Urgencia y los eleve al nuevo Congreso, cuando ya se haya instalado.

¿Y, qué pasó en el Perú? En el pasado gobierno de Pedro Pablo Kuczynski Godard, hubo mucha inestabilidad política. Se polarizaron las fuerzas políticas entre PPK y Fuerza Popular de Keiko Fujimori, a tal punto que esta última no fue a saludar ni reconocer al nuevo mandatario. Recrudesció su gobierno siendo acusado por hechos anteriores a su gobierno, por haberse beneficiado en los gobiernos de Toledo, siendo ministro de Economía, favoreciendo a su empresa formada con un chileno, a través de los lobbis y ante la presión del Parlamento renunció antes de ser vacado por el Congreso el 23 de marzo de 2018. Sucede que el Poder Legislativo en dos oportunidades había denegado el voto de confianza a dos gabinetes. El primer vicepresidente Martín Vizcarra estaba en Canadá como Embajador. Quien retornó apresuradamente y tomó las riendas del Estado. Su distanciamiento con Mercedes Aráoz (Segunda vicepresidenta) se evidenció desde el principio. Martín Vizcarra enfrentó al Congreso opositor y finalmente lo disolvió el 30 de setiembre del 2019. Ese mismo día el Congreso disuelto reconoció como Nueva Mandataria a Mercedes Aráoz con el apoyo de Fuerza Popular quien fuera su principal contrincante en las últimas justas electorales. El Perú tuvo dos presidentes casi por un día. El día 02 de octubre Mercedes Aráoz renunció a la Alta Embestidura. Luego de disolver el Congreso, Martín Vizcarra, mediante el D.S. N° 165-2019 PCM anunció nuevas elecciones parlamentarias, para el 26 enero del 2020, en

concordancia al Art. 134 de la C.P.P. Todo el problemón fue para cambiar la forma elección del Tribunal Constitucional. El Congreso planteó una demanda competencial ante el TC. Quien falló en contra y Martín Vizcarra fue ratificado. En ese marco se produjo la emergencia sanitaria de la COVID-19, lo que dio cabida a que el presidente Martín Vizcarra, continúe esgrimiendo el Decreto de Urgencia en mención para seguir en funciones.

En este contexto, cabe resaltar el texto del Art. 137 de la Constitución Política del Perú: El presidente de la República con acuerdo del Consejo de ministros puede decretar por un plazo determinado, en todo el territorio nacional o parte del él, dando cuenta al Congreso o a la Comisión Permanente el Estado de Emergencia en casos como el que estamos viviendo.

En consecuencia, era posible en ese momento, que el presidente de la República recurriera al Artículo 137 de la CPP, dado que literalmente se puede advertir que concuerda con el Estado de Emergencia decretado. En caso de catástrofe o grave circunstancia que afecta a la Nación. Y justo en esta eventualidad se conculcan ciertos derechos constitucionales como el de la libertad y seguridad personal, libertad de reunión, libertad de tránsito, derechos consagrados en el Artículo 2 de la CPP. En sus incisos 9,11 y 12. Hace alusión incluso este Artículo 137 que dicho estado de emergencia no puede pasar de sesenta días, salvo que la prórroga sea a través de un nuevo Decreto, y es exactamente lo que viene ocurriendo. Se considera, en consecuencia, que el presidente de entonces pudo acatar no solo el artículo 135, sino también el Artículo 137 de la Carta Magna.

El citado Decreto de Urgencia tuvo por finalidad otorgar medidas extraordinarias que, según el gobierno, permitirían asumir acciones preventivas, sobre todo cuidando nuestra salud y de respuesta para reducir la propagación de la pandemia provocada por la presencia del COVID -19 en todas las regiones del país, así como disminuir la afectación al desbalance de la economía nacional, dado el inminente riesgo de propagación de la pandemia.

El título II, a partir del artículo 16 textualmente nos dice cómo será el trabajo remoto. Caracterizándose por otorgar la fuerza laboral subordinada desde su domicilio o de otro espacio. Utilizando herramientas que no dependen de la Institución sino son del mismo trabajador. Dicha labor lo debió cumplir en su domicilio o en un lugar apropiado y determinado por el trabajador

El trabajo remoto no es aplicable a los trabajadores, que el Decreto Supremo 026 los haya confinado sin su consentimiento (mayores de edad o enfermedad crítica). Tampoco es aplicable a los que están con descanso médico. A ellos se aplica la suspensión imperfecta de labores, es decir, sin contraprestación de labores, la institución no se afecta en sus remuneraciones. Por ejemplo, el trabajador que están de vacaciones obligadas o las horas de lactancia materna.

– Obligaciones del empleador

En ningún instante se debe desnaturalizar el vínculo laboral con el trabajador, sus remuneraciones y otras ventajas económicas perviven, así como cuando ha sido su trabajo presencial. El trabajador tiene derecho a ser informado acerca de las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben mantenerse durante el desarrollo del trabajo remoto. Hacer de conocimiento del trabajador sobre el nuevo lugar de prestación de servicios

– Son obligaciones del trabajador

Cumplir con las leyes que aseguren la información, así como saber guardar los datos confidenciales, y no compartirlos bajo ningún motivo, sabiendo que son datos sensibles a la integridad institucional. Asimismo, tener sumo cuidado con las condiciones de seguridad y salud encargadas por el empleador, hacer de cuenta que está en su propio centro laboral.

También, constituyen obligaciones cumplir con la jornada laboral como si estuviera en su trabajo presencial y mantener la comunicación permanente con quienes sean convenientes para el cumplimiento normal de sus labores. Como tener y mantener los

equipos de audio visuales, de carácter informático, así como el sistema de internet habilitados en todo momento para que la prestación del servicio sea óptimo y satisfactorio para los que reciben el servicio de la empresa.

El empleador debió reconocer a los trabajadores que sean necesarios para el servicio, teniendo en cuenta los que pertenecen al grupo de riesgo ya sea por en edad, mayores de 60 años o por enfermedad crítica que lo convierte en elemento vulnerable al COVID-19, según Resolución Ministerial N° 084-2020 MINSa y sus modificaciones para el trabajo remoto.

Si el caso ameritaba, y no era posible el trabajo remoto como ser de un guardián, el empleador podía otorgar una licencia con goce de haber, pero el trabajador debió compensar dicha ausencia posteriormente. Mientras durara la emergencia sanitaria, el Ministerio de Educación establece disposiciones pertinentes para el sector, a fin de dar continuidad al servicio educativo en todos los niveles educativos. En consecuencia, tanto el sector privado como público aseguraron el servicio educativo utilizando herramientas tecnológicas vía internet o trabajo remoto, las mismas que debieron tener seguimiento por las autoridades competentes.

En caso de no poder reingresar al país por algún caso fortuito, los trabajadores, podían realizar sus actividades de enseñanza desde el lugar que estén. Esto quiere decir, que mediante el trabajo remoto se ofreció el servicio educativo para que los usuarios accedieran desde su domicilio u otro espacio físico. Cabe acotar, que el trabajo remoto consiste en la utilización de las herramientas de la tecnología de la información desde el lugar más aparente considerado por el docente o trabajador o desde el lugar del aislamiento sanitario, haciendo uso del internet, celulares, laptop, tableta o una computadora de escritorio.

– ¿A quiénes aplica el trabajo remoto?

Durante la emergencia sanitaria COVID-19, el empleador del sector privado o público tiene el derecho de normar el trabajo remoto. En este caso, las personas que están

comprendidas en trabajo formativo son los estudiantes u otros similares. El trabajo remoto, representa una solución para los trabajadores considerados vulnerables, o sea mayores de 60 años y aquellos que padecen enfermedades de alto riesgo (quienes padecían de enfermedades cardiovasculares, cáncer, hipertensión arterial, diabetes, etc.) que comprometían su salud, en concordancia a la Resolución Ministerial 084-2020 y sus modificaciones.

Mediante D.U. N° 027- 2020 el Ejecutivo amplió la modalidad del trabajo remoto hasta el 31 de julio del 2021, y obviamente luego fue prorrogado nuevamente hasta finales del 2021. Además, agregó la desconexión digital, esto es que el trabajador tiene derecho al descanso. Y en horas no laborables, la empresa o la institución no podía obligar a volver al trabajo. Debió entenderse entonces que las horas de descanso, de licencia o suspensión laboral debían ser respetadas y bajo ningún criterio se los podía estar llamando, comunicando, coordinando o interrumpiendo su tranquilidad, porque estaba en desconexión digital. En este sentido, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene potestad de fiscalización en caso de trasgresión de la presente normativa.

Finalmente, este D.U. 127-2020 también se refirió a los trabajadores de la alta dirección, los de confianza, así como de los vigilantes, quienes debieron estar desconectados mínimamente 12 horas en un lapso de 24 horas.

#### **2.2.1.2 Decreto Supremo 010-2020. TR**

Con fecha 24 de marzo del 2020, el Estado publicó el D.S. 010-2020 TR, para regular el trabajo remoto en el sector privado, durante la pandemia provocada por el COVID-19. Allí se estableció que la empresa debía establecer mecanismos de comunicación digital o por internet, incluso de manera escrita o por correo electrónico para que los trabajadores conocieran los mecanismos que debieron utilizarse y los niveles de coordinación que debieron mantenerse entre la empresa y los trabajadores.

En el caso del sector público, se aplicó de manera similar. Debemos entender que el trabajo remoto fue una forma de prestar nuestros servicios y en consecuencia no alteró el vínculo laboral, ni menos la remuneración y otras condiciones que favorecieron al trabajador. Lo único es que el empleado no asistió presencialmente a su centro laboral. La jornada laboral es aquella que fue acordada entre empleador y trabajador, pero sin exceder los límites pactados por ambas partes. El empleador le asignó su jornada laboral luego se estableció los mecanismos de control y las formas de fiscalización que consideró pertinente a fin de asegurar el servicio.

En torno a la seguridad y salud del trabajador, la tarea del empleador fue orientar, informar, recomendar para evitar algunos riesgos laborales como tener abierta las cámaras de interconexión, estar presentables en cada sesión laboral, tener cuidado con el chat personal porque pudieron filtrarse frases o imágenes no deseadas, etc. Finalmente, este D.S. 010-2020 aseveró que es el Ministerio de Trabajo quien fiscalizó el cabal cumplimiento de las normas en esta emergencia nacional.

### **2.2.1.3. Ventajas del trabajo remoto**

Se consideran las siguientes ventajas:

- Ahorro de tiempo, de gasto económico

El trabajo remoto, tiene la ventaja de que permite un ahorro del tiempo y menor gasto de movilización. Lo cual, puede disminuir el riesgo de accidentes, incluso dicho tiempo ganado se pudo utilizar en otras actividades que pudieron beneficiar al empleado.

- Reducción de la contaminación ambiental

La disminución de la circulación de los medios de transporte dio lugar al uso de otros medios de transporte como la bicicleta, que producen un menor impacto ambiental. A la par, contribuye a mejorar la condición física de la persona. Y si el transporte aéreo, terrestre,

marítimo se paralizó, eso permitió descontaminar a la madre naturaleza. Dejamos de contaminar por meses y años.

- Clima laboral

Tuvo en muchos casos una influencia en el clima laboral y en algunos casos, en el rendimiento en el trabajo.

- Autonomía laboral

Se produjo una mayor autonomía para actuar desde su domicilio. Incluso la vida de hogar pudo mejorar porque hubo más tiempo para la familia. Se trabajó con cierta comodidad y sin duda, no se tuvo exigencia de cumplir con los protocolos propios del trabajo presencial.

- Disponibilidad de las instalaciones físicas

La no concurrencia del personal y la consecuente disponibilidad de las instalaciones físicas permitió el uso para otras actividades, ahorro de energía, agua e implementos.

#### **2.2.1.4. Desventajas del trabajo remoto**

- Disminución de la actividad física

Las restricciones de desplazamiento debido a las disposiciones por la pandemia COVID-19, determinaron una disminución de la actividad física, debido a que no existió exigencia de trasladarse al centro laboral, lo que incrementó el sedentarismo y aumento de peso.

- Ausencia de comunicación directa, abierta, presencial

En muchos casos, constituyó un obstáculo para el trabajo en equipo. Asimismo, la supervisión no fue posible realizarla según lo establecido para un entorno presencial, lo que derivó en ciertos casos, en el incumplimiento de disposiciones o recomendaciones del empleador. Por ejemplo se flexibilizó la existencia de mantener

las cámaras encendidas, o cumplir con los protocolos básicos de aseo, presentación personal.

- Menor autocontrol para mejorar habilidades de dominio de Tics.

El control del dominio o mejora de habilidades para el manejo de las Tics, correspondió al trabajador que debió tomar conciencia de sus limitaciones o destrezas frente a la tecnología.

- Dificultad en desconectarse

La excesiva permanencia de uso de las Tics para la comunicación virtual, y permanencia de conexión, en algunos perjudicó la tranquilidad del empleador y trabajador.

#### **2.2.1.5. Ley de teletrabajo 30036.**

Esta Ley permitió la regulación del teletrabajo. Tiene una diferencia con el trabajo remoto, en el caso del teletrabajo es el empleador quien brindó las herramientas tecnológicas para su desempeño laboral del trabajador. Es decir, debió otorgarle una herramienta de trabajo como una laptop, una Tablet, una computadora o un celular que sea de la empresa.

El teletrabajo ya tuvo vigencia antes de la pandemia. Y se caracterizó por realizar trabajos a largas distancias en la que la empresa sobre todo burla los derechos laborales del trabajador. Sin embargo, no fue ajeno que dichas labores eran en horarios especiales establecidos o en horarios extras del trabajador, que podía estar dentro o fuera del país.

El teletrabajo fue y será similar al trabajo remoto, igual usa elementos tecnológicos e incluso muchas de las herramientas son de propiedad del trabajador. Se

debe destacar que el empleador ejerce una fuerte presión de rendimiento o fiscalización sobre el empleado a tiempo parcial o total.

La presente norma legal sigue vigente para todos los trabajadores sean del sector público o privado, es decir dependientes de los decretos Legislativos 276 (sector público) y 728 (sector privado) que son regímenes de contratación de personal. En todos los casos el contrato debería ser por escrito y no de buena fe. Si los equipos fueron otorgados por la empresa, el empleado tenía y tiene el deber de cuidarlos, conservarlos y darles el uso correcto en perspectiva de la empresa y no responder a intereses de terceros o de otra empresa.

Si las herramientas tecnológicas hubiesen sido del trabajador, el empleador no estuvo obligado a recompensar por su uso o gasto que ocasione la relación laboral. El lugar de la prestación del servicio, así como, las remuneraciones en la modalidad de teletrabajo son acuerdos que se tomaron entre la empresa y el trabajador, siempre y cuando que no hayan trasgredido las normas legales vigentes.

También fue posible que la empresa o el empleador pudieron cambiar la forma de trabajo, de virtual a presencial, pero debieron hacer conocer con diez días hábiles de anticipación. Así como el trabajador pudo solicitar variar de presencial a virtual, llegando a un acuerdo entre ambos.

En el caso de teletrabajo, la jornada laboral pudo ser total o parcial según lo acordado entre empresa y empleado. La duración de la jornada pudo ser prolongada o muy corta según los criterios acordados, sin exceder los límites de horario semanal mensual. No está demás recalcar que siempre estuvieron sujetos a la Constitución Política del Perú. La empresa debió respetar el horario de desconexión del empleado, y someterse expresamente a lo acordado, quedando de lado toda comunicación fuera de horario de trabajo.

Las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo, en caso de teletrabajo se sujetaron a la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. para eso, el empleador debió orientar, comunicar y capacitar al empleado sobre las medidas de seguridad y salud del teletrabajo.

Los contratos debieron reafirmarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quienes pudieron hacer la fiscalización correspondiente cuando así lo consideraron pertinente.

En casos circunstanciales de desastres naturales, pandemias, u otras formas de interferencia laboral, las entidades públicas y privadas, según la normativa vigente, pueden hacer uso del sistema de teletrabajo, teniéndose en cuenta las medidas de seguridad y salud. En este sentido, el D.S. 009-2015 reglamenta la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo. circunscribiendo a empleadores y trabajadores públicos y privados, bajo los principios de igualdad de oportunidades, estabilidad laboral, conciliación en caso de divergencias y respeto a los derechos adquiridos.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

Existen factores que afectan la labor docente en el marco del D.U. 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID-19 en la Institución Educativa Privada CIMA de Tacna en 2020.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas:**

- El manejo de las Tics afecta la labor docente en el marco del D.U. 026-2020 en la emergencia sanitaria COVID-19 en la Institución Educativa Privada CIMA de Tacna en 2020.
- El trabajo remoto afecta el desempeño académico de los docentes en el marco del D.U. 026-2020 en la emergencia sanitaria COVID-19 en la Institución Educativa Privada CIMA de Tacna en 2020.
- El trabajo remoto afecta el rendimiento académico de los alumnos en el marco del D.U. 026-2020 en la emergencia sanitaria COVID-19 en la Institución Educativa Privada CIMA de Tacna en 2020.
- Las normas jurídicas ampararon al trabajador en el marco del D.U. 026-2020 en la emergencia sanitaria COVID-19 en la Institución Educativa Privada CIMA de Tacna en 2020.

## **3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES**

### **3.2.1. Variables**

#### **3.2.1.1. Variable Independiente: Factores**

X1 = Conectividad y uso de tecnologías de información y comunicación

X2 = Marco normativo para el desempeño de la labor docente

X3 = Inexperiencia en el trabajo remoto

#### **3.2.1.2. Variable Dependiente: “D.U. 026-2020 y emergencia sanitaria COVID-19”**

Y1 = Derechos del educando y el D.U. 026-2020

Y2 = Los contratos de trabajo y el D.U. 026-2020

Y3 = Jornada Laboral en la emergencia sanitaria COVID -19

**Tabla 1***Operacionalización de variables e indicadores*

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<b>INDEPENDIENTE: Factores</b>	El malestar docente se pudo definir por los niveles de afectación que pudieron desencadenar en un servicio educativo de mediana o mala calidad.	Un buen servicio educativo virtual surgió a partir del dominio de las tecnologías informáticas y de la comunicación, bajo un marco normativo que soportó una nueva circunstancia educativa.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conectividad y uso de tecnologías de información y comunicación</li> <li>2. Marco normativo para el desempeño de la labor docente</li> <li>3. Inexperiencia en el trabajo remoto</li> </ol>	Catagórica Ordinal
<b>DEPENDIENTE: D.U. 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID-19</b>	El COVID – 19 afectó a todas las actividades comerciales, económicas y de servicio. Las normas como el D.U. 026 regularon cómo serían las nuevas circunstancias del trabajo remoto y ya no presencial	El aislamiento sanitario ha convertido el hogar en una escuela. Los roles de alumno y profesor fueron en sus casas gracias a las aulas virtuales. Además la situación jurídica del docente se vio afectado	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Derechos del educando y el D.U. 026-2020</li> <li>2. Los contratos de trabajo y el D.U. 026-2020</li> <li>3. Jornada Laboral en la emergencia sanitaria COVID -19</li> </ol>	Catagórica Ordinal

### **3.3. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación fue básica, y el nivel de investigación descriptivo.

### **3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN**

La población de estudio estuvo conformada por los 120 docentes de la modalidad nombrados y contratados en 2020. La muestra fue un censo.

### **3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Se utilizó la técnica de recolección de datos de la encuesta. Los instrumentos empleados, fueron el cuestionario y una guía de entrevista.

### **3.6. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS:**

- Confiabilidad de los instrumentos

Para el análisis de confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach con la finalidad de lograr consistencia interna a través de un conjunto de ítems que midió el mismo constructo o dimensión teórica. Para el cuestionario Factores, se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de ,865 y para el cuestionario D.U. 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID-19, el Alfa de Cronbach fue de 0,895.

- Validez de los instrumentos

Para la validar los instrumentos, se recurrió al Método Delphi a través del criterio de tres expertos calificados, que determinaron la adecuación muestral de los ítems de los instrumentos.

### **3.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Los datos se procesaron según los siguientes pasos:

- Comprobación: se verificó los cuestionarios con el fin de garantizar la existencia de toda la información necesaria para responder las interrogantes de investigación y satisfacer los objetivos planteados.

- Clasificación de los datos: Los datos se agruparon atendiendo la clasificación adoptada en la investigación en:

### **3.7.1 Procesamiento**

- Se registró información sobre la base de los formatos aplicados. Este procedimiento permitió configurar la matriz de sistematización de datos que se adjuntará al informe. Las acciones específicas de procesamiento se realizaron con el uso de SPSS versión 26.
- Se elaboraron tablas de frecuencia absoluta y porcentual univariadas.
- Asimismo, se elaboraron tablas de contingencia, para establecer el comportamiento conjunto de las variables según sus categorías y clases.
- Se aplicó la prueba Chi cuadrado ( $X^2$ ) y cálculo de la probabilidad asociada a la prueba.
- Las tablas y gráficos elaborados en Excel fueron trasladados a Word, para su ordenamiento y presentación final.

### **3.7.2. Análisis de datos**

Se utilizó técnicas y medidas de la estadística descriptiva e inferencial.

En cuanto a la estadística descriptiva, se utilizaron:

- Tablas de frecuencia absoluta y relativa (porcentual), para la presentación de los datos procesados y ordenados según sus categorías, niveles o clases correspondientes.
- Tablas de contingencia, para visualizar la distribución de los datos según las categorías o niveles de los conjuntos de indicadores analizados simultáneamente.

En cuanto a la estadística inferencial, se utilizó:

- La prueba Chi ( $\chi^2$ ). Esta prueba inferencial, que responde a las pruebas de independencia de criterios, se basó en el principio en que dos variables son independientes entre sí, en el caso de que la probabilidad y la relación sean productos del azar o sea mayor que una probabilidad alfa fijada de antemano como punto crítico o límite para aceptar la validez de la prueba.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo se inició con la realización de pruebas ensayo, y la opinión de tres expertos. Posteriormente, luego de tener la validación pude realizar las encuestas a través del internet a cada uno de los docentes a quienes alcancé un cuestionario traducido en veinticuatro preguntas (24) que tenían cinco alternativas, siguiendo la escala de Likert. Una vez que tuve en mis manos las respuestas acudí al sistema SPSS versión 26 incluí a la base de datos dos ventanas de entrada y salida. Luego utilicé el Excel para culminar mi trabajo de campo. Esos datos los he traducido en porcentajes para poder realizar la interpretación de resultados.

Al respecto, Paredes (2006) precisa, que

Los datos en sí mismos tienen limitada importancia, es necesario convertirlos en parte de nuestro dominio, encontrarles un significado trascendente. El estudio de la información sistematizada en cuadros y gráficos eran importantes, pero mucho más valor tenía su interpretación de resultados. Intentar llegar al exacto conocimiento sobre las variables e indicadores en función a las unidades de estudio, así como los objetivos y las hipótesis (p.x).

En consecuencia, se procedió a elaborar cuadros y gráficos analíticos con estadísticas porcentuales e interpretación de los hallazgos.

## 4.2. RESULTADOS

**Tabla 2**

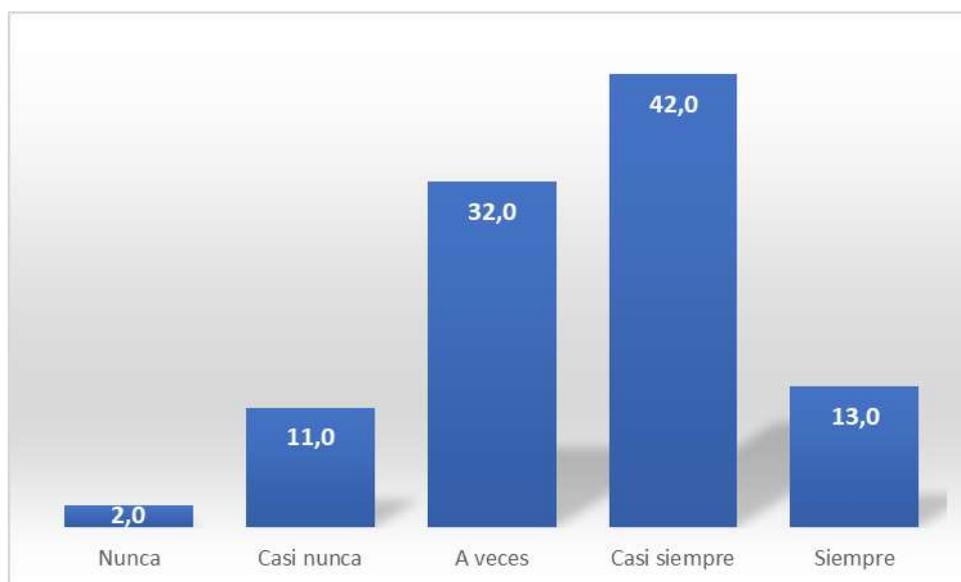
*Conectividad de docentes y alumnos estaba garantizada,2020*

	N°	%
Nunca	3	2,0
Casi nunca	13	11,0
A veces	39	32,0
Casi siempre	50	42,0
Siempre	15	13,0
Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario

**Figura 1**

*Conectividad de docentes y alumnos estaba garantizada ,2020*



Fuente: Tabla 2

## **Interpretación**

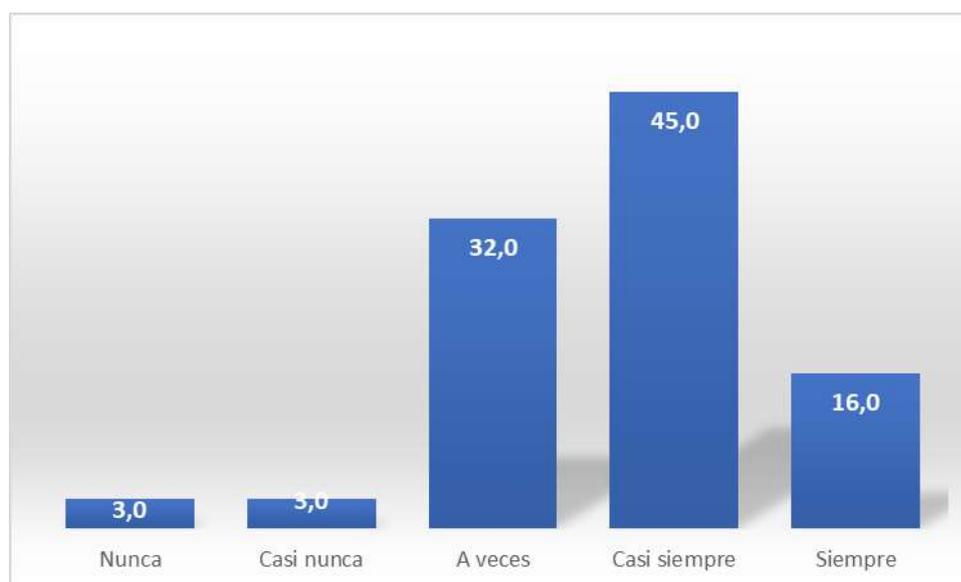
La Institución Educativa Privada CIMA implementó un programa de sistemas para la interrelación de docentes, alumnos y cuerpo jerárquico del colegio. Para dicha labor se encargó a un Ingeniero de Sistemas y un técnico asistente para garantizar la conectividad entre docente y alumnos. Sin embargo, solo un 12,9 % acusan que siempre los niveles de conectividad eran óptimos. Las razones radicaban en los desbalances de carga de internet que gozaban en sus casas, tanto el docente como el alumno.

Es importante destacar que poco a poco se fueron corrigiendo los niveles de servicio de internet hasta un 41,9 % nos afirma que casi siempre estos niveles de conectividad eran los deseados. Cabe destacar que un 32,3. % acusan que solo a veces tenían óptimos niveles de conectividad, eso es preocupante, porque en una clase, donde dejes de escuchar solo uno o dos minutos se puede perder gran cantidad de información relevante para las evaluaciones. El caso extremo, es que nunca hubo una buena conectividad, y lo expresan categóricamente el 2 % de los encuestados. Vale tomarlo en cuenta para las sugerencias.

**Tabla 3***Fluidez de Interconectividad entre docentes y alumnos,2020*

	N°	%
Nunca	4	3,0
Casi nunca	4	3,0
A veces	39	32,0
Casi siempre	54	45,0
Siempre	19	16,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 2***Fluidez de Interconectividad entre docentes y alumnos,2020*

Fuente: Tabla 3

## **Interpretación**

Se observa que un 45,2 % manifiesta que la interconectividad entre docentes y alumnos era casi siempre fluida. Es un porcentaje preocupante porque ni siquiera el 50 % de los encuestados dice que fue ideal estos niveles de conectividad, siempre tuvieron fallas sea en el receptor del alumno o del docente. El nivel óptimo de fluidez está señalado por un 16 %.

Es más, un 32,3 % de los docentes afirman que a veces había una óptima fluidez del servicio. Lo que corrobora la anterior conclusión. Resulta preocupante que un 3% afirme que nunca tuvieron óptimos niveles de conectividad fluida entre docentes y alumnos.

**Tabla 4**

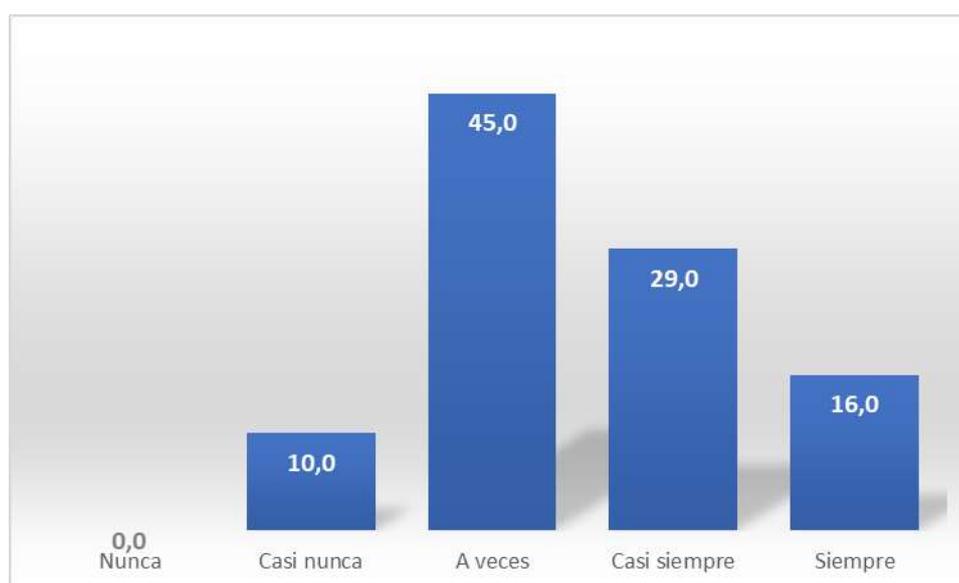
*Los docentes tenían dominio del uso de las herramientas tecnológicas, 2020*

	N°	%
Nunca	0	0,0
Casi nunca	12	10,0
A veces	54	45,0
Casi siempre	35	29,0
Siempre	19	16,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 3**

*Los docentes tenían dominio del uso de las herramientas tecnológicas, 2020*



Fuente: Tabla 4

## **Interpretación**

Se aprecia que el 45 % (54/120) de docentes solo a veces dominaban el uso de las herramientas tecnológica e información. Es decir, que los docentes padecían de falencias , lo que redundaba negativamente en la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. En contrapartida tenemos que un 29 % de docentes casi siempre demostraba dominio de las herramientas tecnológicas. ¿Por qué es importante? Porque las estrategias y la didáctica metodológica yacen exactamente en este rubro del óptimo o pésimo dominio de la tecnología. Solo el 16 % de docentes refieren que tenían un óptimo manejo de las Tics. Y eso realmente es una repuesta preocupante, porque solo fueron 19 de los 120 docentes encuestados que afirman tal virtud o cualidad. Cuando es justamente esta habilidad la que deben tener todos los docentes.

**Tabla 5**

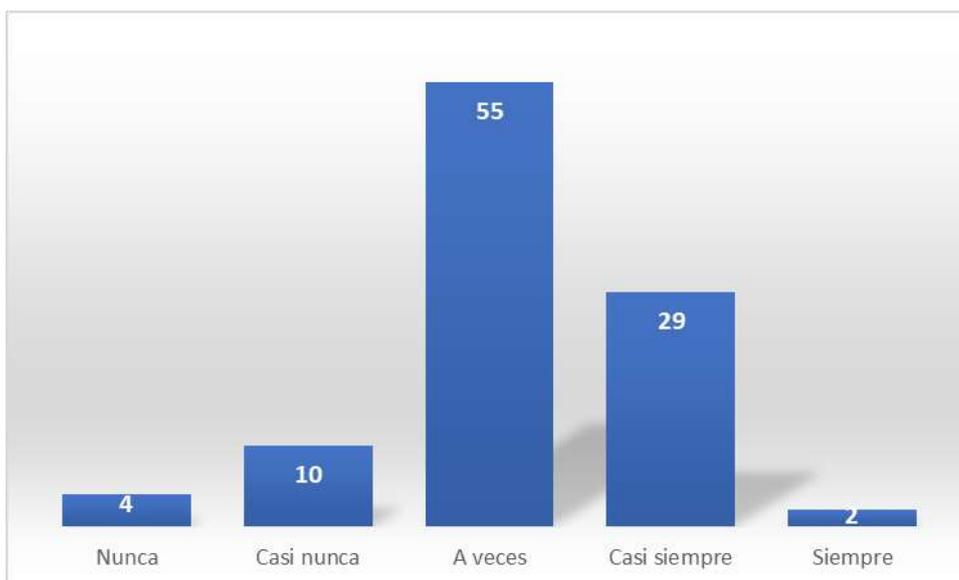
*Docentes según necesidad de apoyo para el uso de las herramientas tecnológicas, 2020*

	N°	%
Nunca	5	4,0
Casi nunca	12	10,0
A veces	66	55,0
Casi siempre	35	29,0
Siempre	2	2,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 4**

*Docentes según necesidad de apoyo para el uso de las herramientas tecnológicas, 2020*



Fuente: Tabla 5

## **Interpretación**

Se aprecia que el nivel óptimo está reflejado por el 4 %. Es decir, nunca necesitaron apoyo para el uso de las herramientas tecnológicas. A eso se suman que solo: a veces, buscaban un soporte profesional un 54,8 %. Esto significa que sumado al anterior ítem hacen un 58,8 % que hicieron caminar las aulas virtuales. Pero, el 29 % (35/120) docentes encuestados casi siempre necesitaban del apoyo de las herramientas tecnológicas. Es posible que la simultaneidad de las acciones y dificultades ha derivado en que el responsable del apoyo esté sobrecargado debido a la demanda de apoyo técnico. Se destaca, que el 55 % que solo a veces requerían del soporte tecnológico. Lo que garantizaba la buena marcha de las aulas virtuales. En la Institución Educativa CIMA, se realizaron cursos de capacitación, destinados a disminuir las debilidades para el uso y aplicación de las Tics.

**Tabla 6**

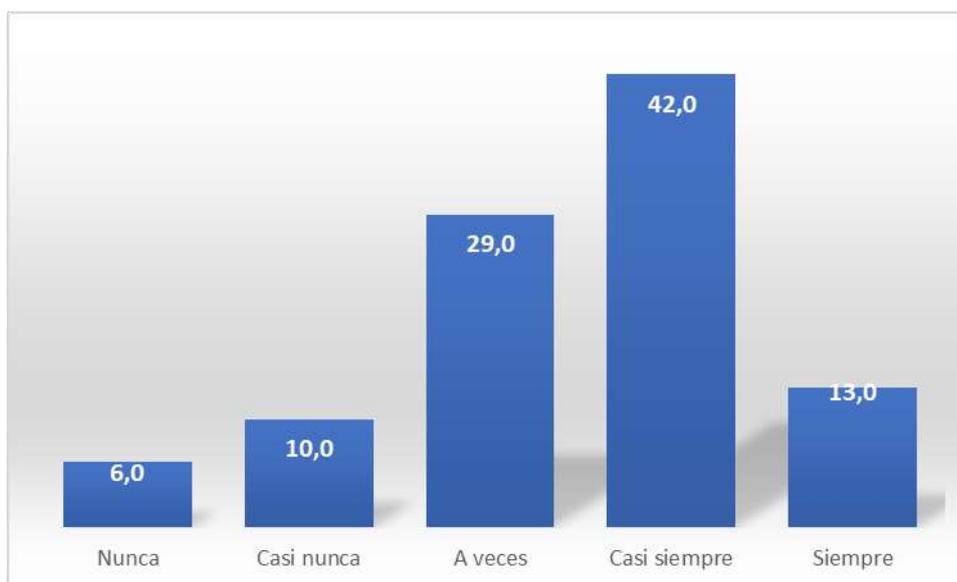
*Alumnos con disponibilidad de computadora, laptop, Tablet u otro,2020*

	N°	%
Nunca	8	6,0
Casi nunca	12	10,0
A veces	35	29,0
Casi siempre	50	42,0
Siempre	15	13,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 5**

*Alumnos con disponibilidad de computadora, laptop, Tablet u otro,2020*



Fuente: Tabla 6

## **Interpretación**

Se observa que el 6% declaró que nunca contó con una herramienta tecnológica. Es decir, que compartía alguna laptop, computadora o celular de alguien para conectarse con la clase. Y un 10 % da como respuesta que casi nunca, y a veces con un 29 % tenían a la mano su soporte tecnológico, sumado a los anteriores porcentajes, definitivamente el docente tendría problemas, pero pone al descubierto la situación económica o de inconciencia del padre de familia. Asimismo, un 13 % expresa que siempre tenían su herramienta tecnológica lista para sus actividades de la enseñanza-aprendizaje. Lo que sería un ideal para todos los que compartimos esta noble experiencia de ser docente.

**Tabla 7***Docentes con disponibilidad de computadora, laptop, Tablet u otro,2020*

	N°	%
Nunca	3	3,0
Casi nunca	5	4,0
A veces	16	13,0
Casi siempre	64	53,0
Siempre	32	27,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 6***Docentes con disponibilidad de computadora, laptop, Tablet u otro,2020*

Fuente: Tabla 7

## **Interpretación**

Se aprecia que el 3% manifestó que nunca, un 4% dijo que casi nunca y un 13 % responde a veces, un 20% de docentes no contaba de manera permanente con su principal herramienta para compartir su conocimiento. Con el objeto de solucionar el problema, la Institución Educativa optó por darle la solución: primero que pudieron ir a los laboratorios de cómputo del colegio. Segundo, que se les pudo apoyar para que compren en cuatro letras una laptop y tercero la Institución les donó una Tablet a todos, sin excepción. El 27% (32/120) de los docentes encuestados siempre contaron con una herramienta tecnológica, y pese a ello tuvieron algunos inconvenientes, porque esta vez los hijos también necesitaban de las mismas herramientas.

**Tabla 8**

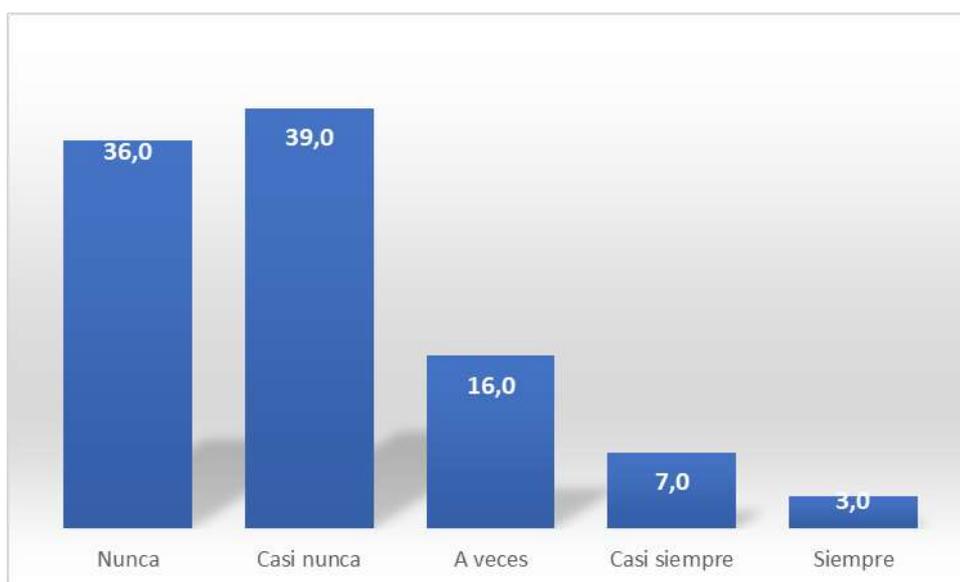
*El sistema educativo peruano estaba diseñado para responder los efectos de una pandemia, 2020*

	N°	%
Nunca	43	36,0
Casi nunca	46	39,0
A veces	19	16,0
Casi siempre	8	7,0
Siempre	4	3,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 7**

*El sistema educativo peruano estaba diseñado para responder los efectos de una pandemia, 2020*



Fuente: Tabla 8

## **Interpretación**

Se aprecia que un 36 % de los encuestados responden categóricamente que el Estado no estuvo preparado. Un 39 % manifestó casi nunca. Ambas respuestas, alcanzan el 75 %, de testimonios que opinan similarmente sobre la condición del sistema educativo para hacer frente a la emergencia sanitaria de la COVID-19. En sentido contrario, una menor proporción de 3% y un 7% afirman que siempre y casi siempre el Estado estuvo preparado el Estado para afrontar la pandemia COVID-19.

**Tabla 9**

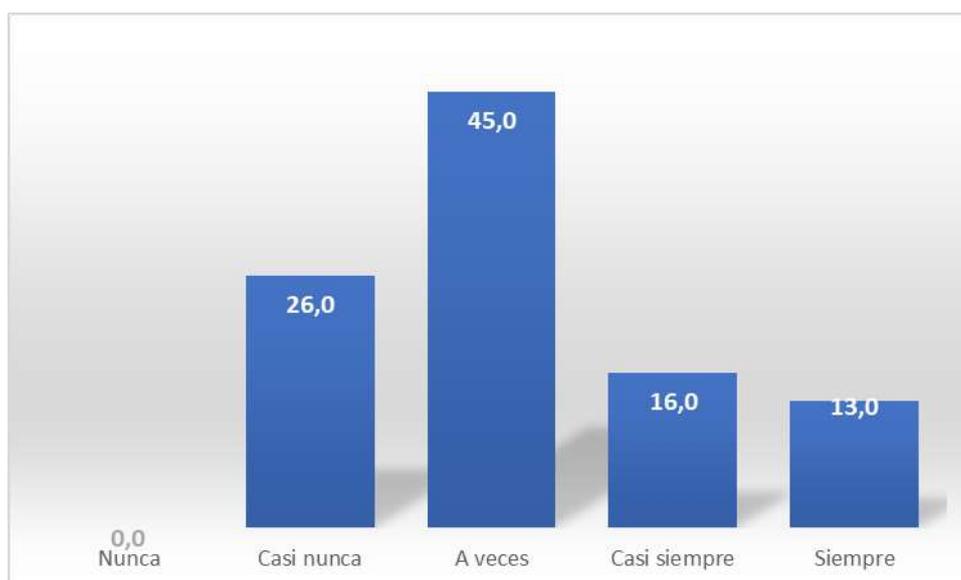
*Las normas educativas nacionales, regionales y locales ayudaron a sobre llevar los efectos de la pandemia, 2020*

	N°	%
Nunca	0	0,0
Casi nunca	31	26,0
A veces	54	45,0
Casi siempre	19	16,0
Siempre	15	13,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 8**

*Las normas educativas nacionales, regionales y locales ayudaron a sobre llevar los efectos de la pandemia, 2020*



Fuente: Tabla 9

### **Interpretación**

Se observa que un 26 % de los docentes afirman que las normas educativas casi nunca respondieron a las necesidades, posiblemente porque se consideran de carácter centralistas. Un 45 % respondieron a veces lo que quiere decir que las medidas de solución frente a la crisis de salud se percibieron como insuficientes. No obstante, un 13 % consideraron que las normas educativas ayudaron a sobrellevar la inesperada pandemia del COVID-19.

**Tabla 10**

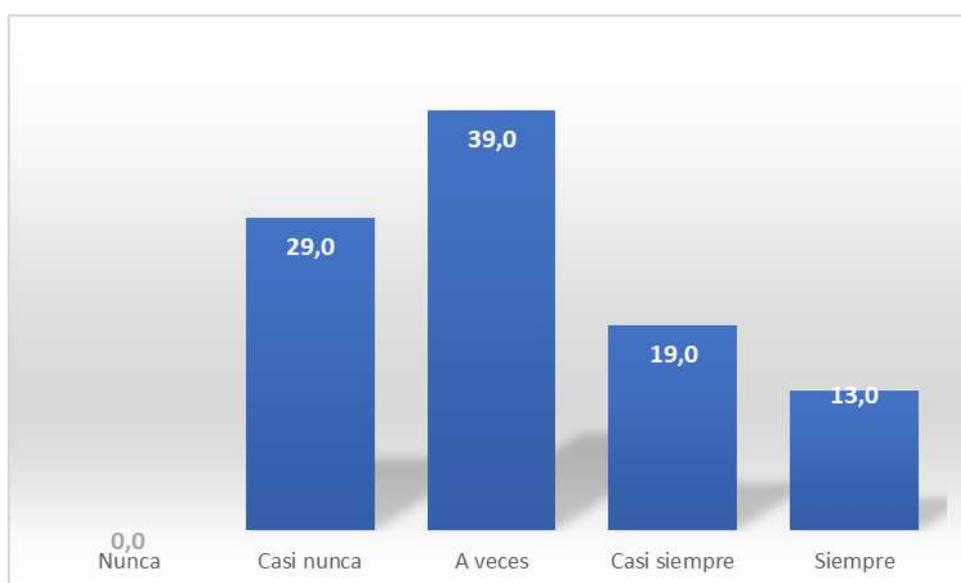
*Las políticas y normas de evaluación contribuyeron al trabajo remoto,2020*

	N°	%
Nunca	0	0,0
Casi nunca	35	29,0
A veces	46	39,0
Casi siempre	23	19,0
Siempre	15	13,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 9**

*Las políticas y normas de evaluación contribuyeron al trabajo remoto,2020*



Fuente: Tabla 10

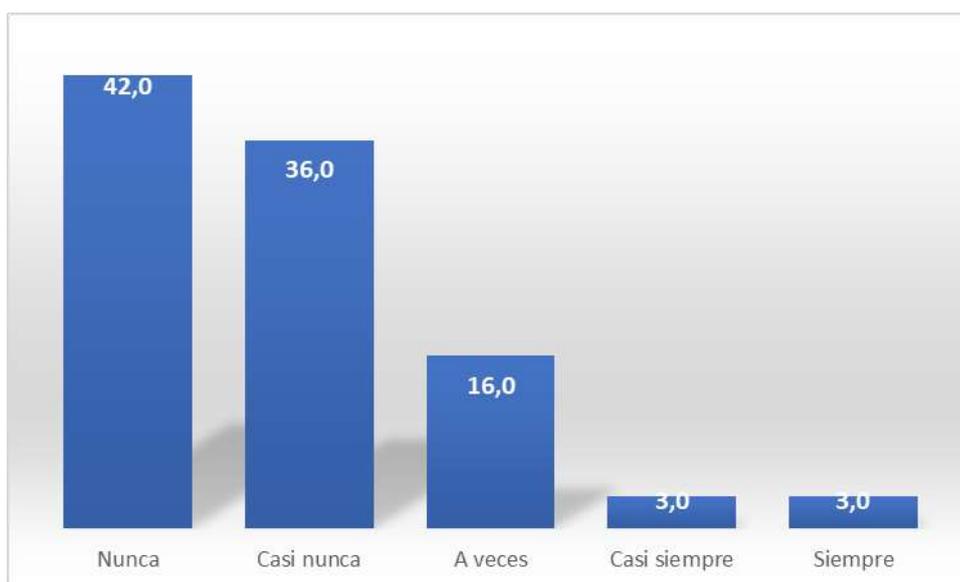
## **Interpretación**

Respecto de la evaluación, que es un aspecto crucial en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que se evidencia el logro de las competencias y capacidades en los educandos, la decisión del Estado en 2020 fue establecer la condición de aprobados a toda la población estudiantil. De los resultados, se observa que el 29% respondió casi nunca, el 39% a veces (ambos alcanzan el 68%), lo que evidencia un cuestionamiento al éxito del sistema de evaluación virtual. Sin embargo, un 13 % y 19 % afirman que siempre y casi Siempre las políticas y normas de evaluación contribuyeron al proceso.

**Tabla 11***Los docentes normalmente utilizaban el trabajo remoto,2020*

	N°	%
Nunca	50	42,0
Casi nunca	43	36,0
A veces	19	16,0
Casi siempre	4	3,0
Siempre	4	3,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 10***Los docentes normalmente utilizaban el trabajo remoto,2020*

Fuente: Tabla 11

## **Interpretación**

Se aprecia que, sobre el uso del trabajo remoto, un 42 % afirman que nunca lo hicieron y un 36 % saben que Casi Nunca utilizaron este sistema. Totalizando un 78 %. Porcentaje elevado que pone en claro que poquísimos teníamos conocimiento de cómo iba a ser el trabajo remoto.

Sin embargo, siempre y casi siempre suman 6 %, lo que evidencia que muy pocos docentes tenían práctica o ya habían materializado este modelo de trabajo con los alumnos. Un 16 % afirman que A veces, sí utilizaban este camino para solucionar su trabajo pedagógico. En suma, podemos afirmar que el trabajo remoto era desconocido, en gran medida. Esto quiere decir, que los docentes enfrentaron por vez primera una circunstancia igual.

**Tabla 12**

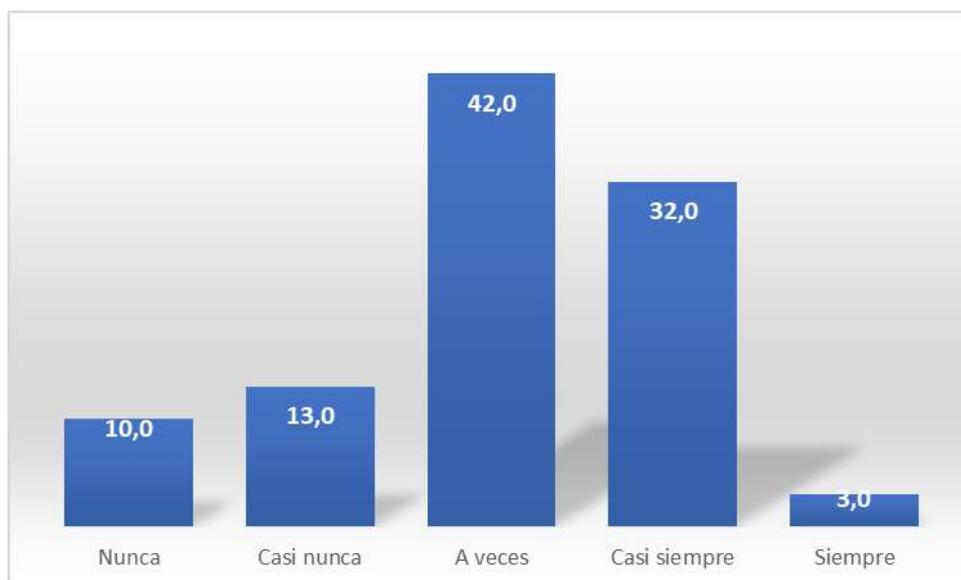
*El manejo elemental de las Tics, afecta al desempeño docente,2020*

	N°	%
Nunca	12	10,0
Casi nunca	15	13,0
A veces	50	42,0
Casi siempre	39	32,0
Siempre	4	3,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 11**

*El manejo elemental de las Tics afecta al desempeño docente,2020*



Fuente: Tabla 12

## **Interpretación**

Se aprecia que solo un 3 % responde siempre, un 32 % manifiesta casi siempre, lo que implica que un 35 % están muy cerca de consensuar que el manejo o dominio de las Tics afecta el desempeño docente, y los resultados de éxito o fracaso de las clases virtuales. En sentido, contrario un 10 % de encuestados afirman que el manejo elemental de las Tics no afecta para nada el desarrollo de las clases. La mayoría con un 42 % creen que a veces, el manejo elemental de las Tics afecta el desempeño docente. Es evidente que el manejo de las tecnologías de la información es clave para los docentes en las actuales circunstancias, por lo que resultaría difícil negar su trascendental importancia.

**Tabla 13**

*El docente innovó permanentemente sus estrategias de enseñanza-aprendizaje ante un nuevo panorama educativo, 2020*

	N°	%
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	23	19,0
Casi siempre	74	61,0
Siempre	23	19,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 12**

*El docente innovó permanentemente sus estrategias de enseñanza-aprendizaje ante un nuevo panorama educativo, 2020*



Fuente: Tabla 13

## **Interpretación**

Se aprecia respecto al ítem de que el docente innovó permanentemente sus estrategias de enseñanza-aprendizaje ante el nuevo escenario educativo, basado en la enseñanza - aprendizaje remoto, que casi la quinta parte con un 19 % respondieron a veces. Mayoritariamente, un 61 % consideraron que casi siempre, y un 19% indicó que siempre innova. Se evidencia, que son pocos los docentes (19,3%) que no realizan permanentemente la buena práctica de innovación estratégica de la pedagogía en la Institución Educativa Privada CIMA.

**Tabla 14**

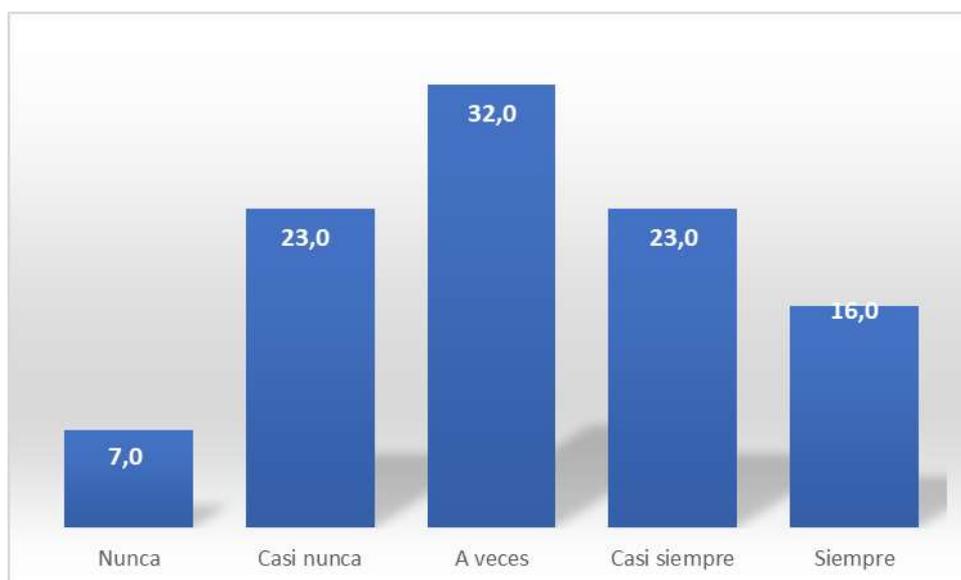
*Todos los estudiantes tuvieron igualdad de oportunidades de acceso a las instituciones educativas, 2020*

	N°	%
Nunca	8	7,0
Casi nunca	27	23,0
A veces	39	32,0
Casi siempre	27	23,0
Siempre	19	16,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 13**

*Todos los estudiantes tuvieron igualdad de oportunidades de acceso a las instituciones educativas, 2020*



Fuente: Tabla 14

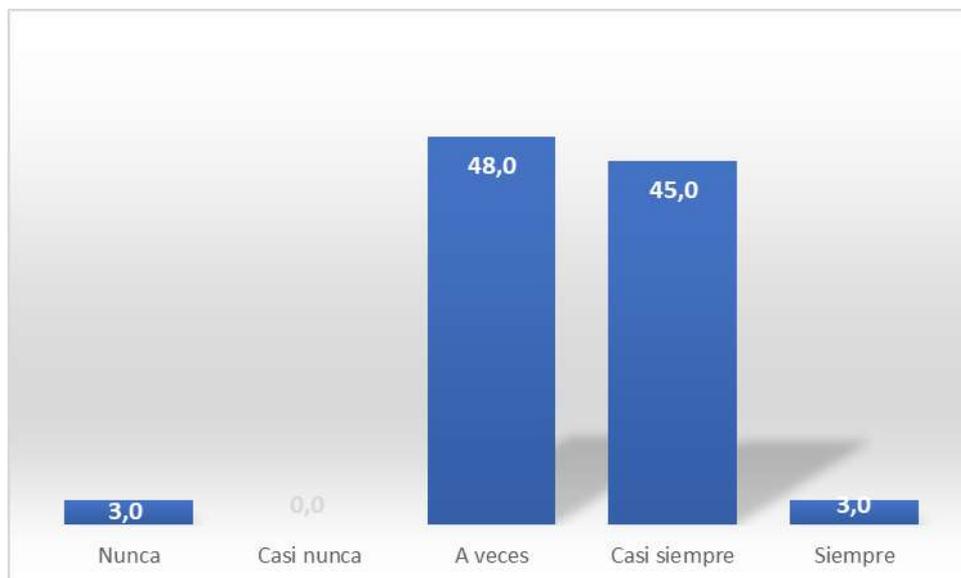
### **Interpretación**

Se observa que un 32,3% respondieron que solo a veces los estudiantes tuvieron igualdad de oportunidades. La diferencia prácticamente de 16 % y 23% manifestaron que siempre y casi siempre respectivamente. Una proporción similar de 23% afirmó que casi nunca. Una minoría de 7% dijo que nunca. Los resultados evidencian que la opinión sobre la oportunidad de estudiar en un colegio privado está ligada a la condición económica. En un país democrático, se entiende que todos somos iguales ante la Ley, pero en el sector educación, donde está el sector privado, es diferente el procedimiento de acceso a la institución educativa.

**Tabla 15***Muchos estudiantes emigraron al sector público, 2020*

	N°	%
Nunca	4	3,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	58	48,0
Casi siempre	54	45,0
Siempre	4	3,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 14***Muchos estudiantes emigraron al sector público, 2020*

Fuente: Tabla 15

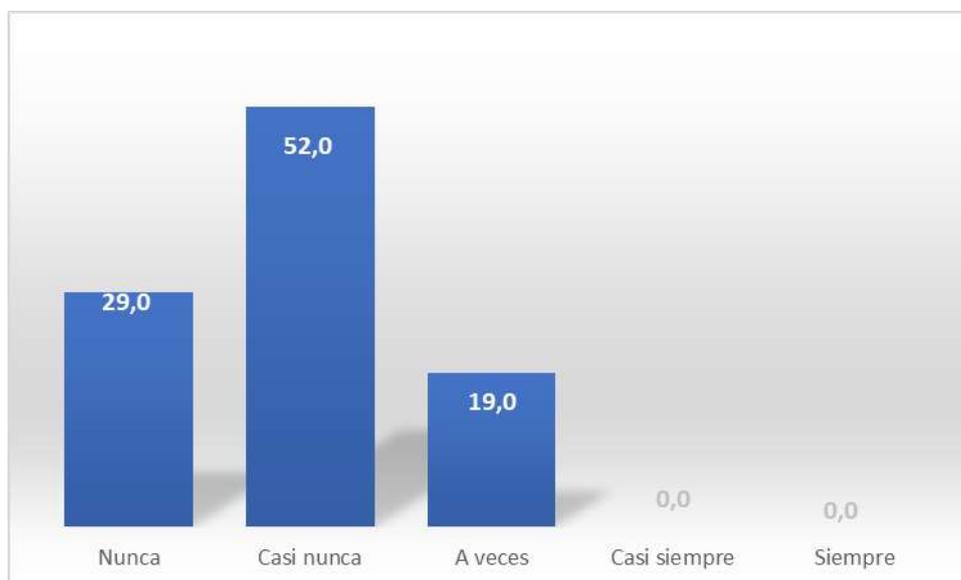
## **Interpretación**

Se observa la mayoría responde que a veces con un 48%, aunque un 45% dice que casi siempre. En menor proporción, las respuestas son divergentes ya que el 3% dice nunca y otro 3% manifiesta que siempre. Algunos se quedan por convencimiento y otros migran por razones de economía. Pero, en un fenómeno de pandemia nunca experimentada por nuestra institución, sí se ha visto una gran cantidad de estudiantes que migraron al sector público, presumiblemente por condiciones de déficit económico.

**Tabla 16***La enseñanza en el sector público y privado es igual, 2020*

	N°	%
Nunca	35	29,0
Casi nunca	62	52,0
A veces	23	19,0
Casi siempre	0	0,0
Siempre	0	0,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 15***La enseñanza en el sector público y privado es igual, 2020*

Fuente: Tabla 16

### **Interpretación**

Se observa que la tendencia es la percepción que la enseñanza en una institución pública y privada es diferente, ya que el 52% afirma que casi nunca, y un 29% responde que nunca. Casi la quinta parte con un 19% considera que a veces existen diferencias. Es posible que los elementos de control y supervisión, imagen del docente y las características de los padres de familia que tienen acceso a otro tipo de complementos en favor de sus hijos.

**Tabla 17**

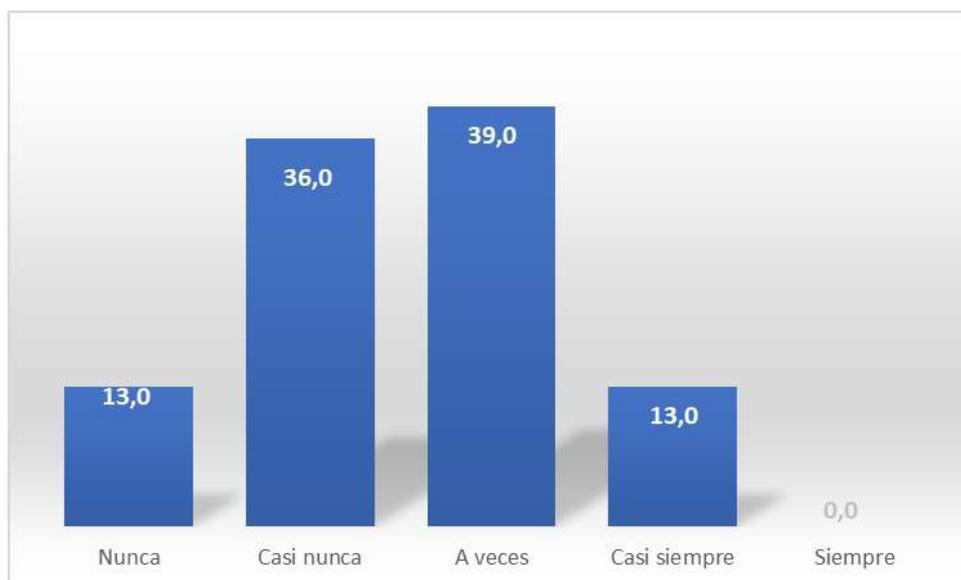
*Los estudiantes participaron activamente en las decisiones del proceso educativo,2020*

	N°	%
Nunca	15	13,0
Casi nunca	43	36,0
A veces	46	39,0
Casi siempre	15	13,0
Siempre	0	0,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 16**

*Los estudiantes participaron activamente en las decisiones del proceso educativo,2020*



Fuente: Tabla 17

## **Interpretación**

Se observa que la mayoría con un 39% indicó que a veces. Seguido de un 36% que afirmó que casi nunca, y un 13% que afirma que nunca, es decir, un 49% considera que los estudiantes prácticamente no tienen una participación directa en las decisiones que atañen al proceso educativo. Es importante, subrayar que los estudiantes quienes deben participar de la toma de decisiones, para favorecer la igualdad de oportunidades. No obstante, otro 13% dice que casi siempre los estudiantes participan.

**Tabla 18**

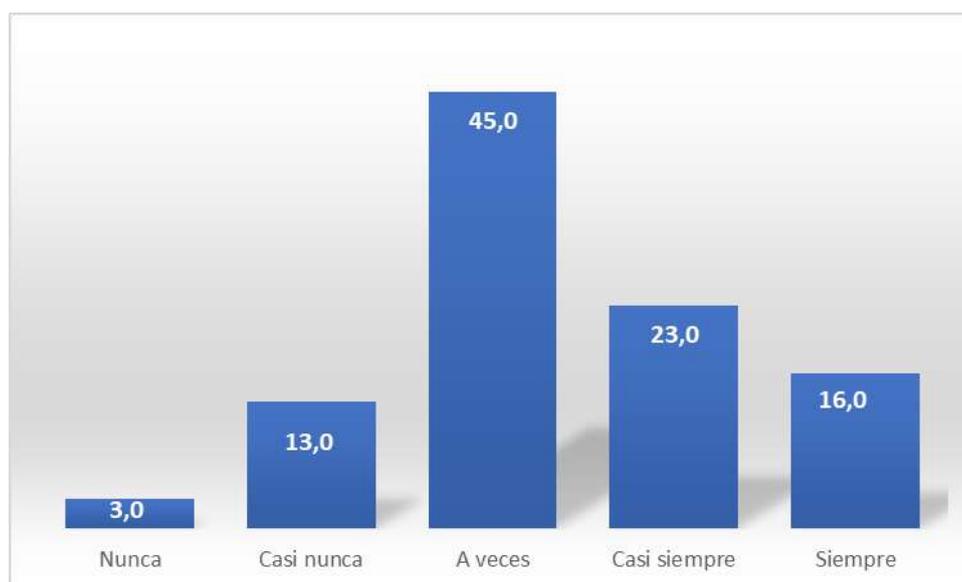
*El recorte del tiempo dedicado al proceso de E-A afectó al alumno, 2020*

	N°	%
Nunca	4	3,0
Casi nunca	15	13,0
A veces	54	45,0
Casi siempre	27	23,0
Siempre	19	16,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 17**

*El recorte del tiempo dedicado al proceso de E-A afectó al alumno, 2020*



Fuente: Tabla 18

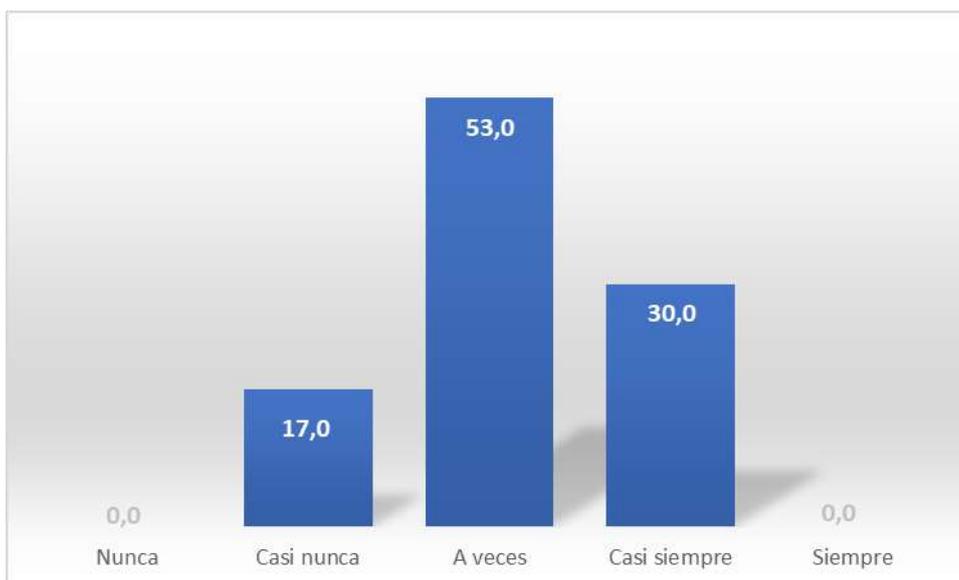
## **Interpretación**

Se aprecia que la mayoría que casi alcanza la mitad con un 45% indica que a veces, casi la cuarta parte con un 23% afirma que casi siempre y un 16% que siempre. Contrariamente, afirman casi nunca y nunca una proporción de 13% y 3% respectivamente. Al respecto, cabe mencionar que, para cualquier actividad, el recorte del tiempo siempre va a menoscabar los propósitos que se tiene para culminar una tarea. En el contexto educativo es igual, la proporcionalidad de enseñar 7, 8 o 9 horas pedagógicas, pueden cambiar sustancialmente los resultados.

**Tabla 19***Los docentes perdieron muchos derechos en la pandemia, 2020*

	N°	%
Nunca	0	0,0
Casi nunca	20	17,0
A veces	64	53,0
Casi siempre	36	30,0
Siempre	0	0,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 18***Los docentes perdieron muchos derechos en la pandemia, 2020*

Fuente: Tabla 19

## **Interpretación**

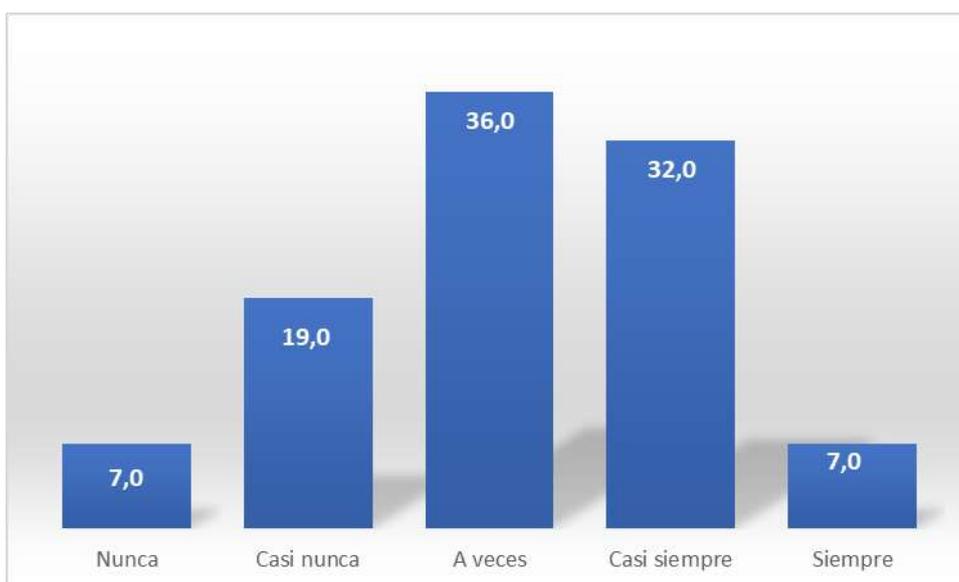
Se observa que la mayoría con un 53% respondió que a veces, casi un tercio con el 30% dijo que casi siempre y un 17% que casi nunca. Un 83 % explica que muchos docentes del sector del magisterio consideran que han perdido sus derechos. Al respecto, en concordancia con el D.U 026-2020, se tuvo nuevas formas de contrato.

Y es por eso por lo que vio consideran que existe desprotección, pese a las normas establecidas por el Estado. Los docentes tenían contratos con carácter de indeterminado. A raíz de la pandemia el número de estudiantes cayó en un 50 %, es decir, de 1,188 alumnos bajó a 650 alumnos. Lo que hizo recortar el número de horas de trabajo. Por consiguiente, los docentes tuvieron que aceptar nuevos contratos parciales y anuales de trabajo. Los auxiliares, también considerados docentes según la Ley Magisterial, del nivel Inicial (03) nivel primario (02) y el nivel secundario (05) tuvieron que dejar la institución, porque en el trabajo remoto ya no cabía su labor. Los docentes, al no tener horario completo, perdieron la remuneración anterior, perdieron su CTS completa que recibían antes de la pandemia, perdieron la estabilidad laboral. Además, el 30 % de docentes perdieron su trabajo y tuvieron que abandonar su puesto de trabajo.

**Tabla 20***Los contratos de trabajo afectaron el servicio educativo, 2020*

	N°	%
Nunca	8	7,0
Casi nunca	23	19,0
A veces	43	36,0
Casi siempre	39	32,0
Siempre	8	7,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 19***Los contratos de trabajo afectaron el servicio educativo, 2020*

Fuente: Tabla 20

## **Interpretación**

Se observa que respecto al ítem sobre los contratos de trabajo afectaron el servicio educativo, la mayoría afirma que a veces con un 36%, seguido de los que responden casi siempre con un 32%. Casi la quinta parte con un 19 %. Una minoría responde que nunca (7%) y siempre (7%).

La distribución de las respuestas, evidencia que las opiniones son divergentes, ya que en algunos casos el docente se siente seguro y poco le ha afectado el tema del contrato de trabajo. En la Institución Educativa Privada CIMA, existe una política de contrato por largos plazos. Casi tienen el carácter de permanente. Ellos constituyen los pilares en los que se afirma la imagen institucional. Los ítems siempre y casi siempre suman 39 %, es decir que un buen grupo están conscientes que los contratos de trabajo, consecuencia de la pandemia sí ha afectado el servicio educativo. Muchos colegas tuvieron que emigrar, puestos que un 40 % de alumnos se fueron a los colegios públicos. Un 19 % considera que casi nunca afectan los nuevos contratos de trabajo. Es un buen porcentaje que auguran estar siempre bien y al servicio de la Institución.

**Tabla 21***El docente ha sentido inseguridad jurídica con el DU. 026-2020*

	N°	%
Nunca	0	0,0
Casi nunca	8	7,0
A veces	66	55,0
Casi siempre	35	29,0
Siempre	12	10,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 20***El docente ha sentido inseguridad jurídica con el DU. 026-2020*

Fuente: Tabla 21

## **Interpretación**

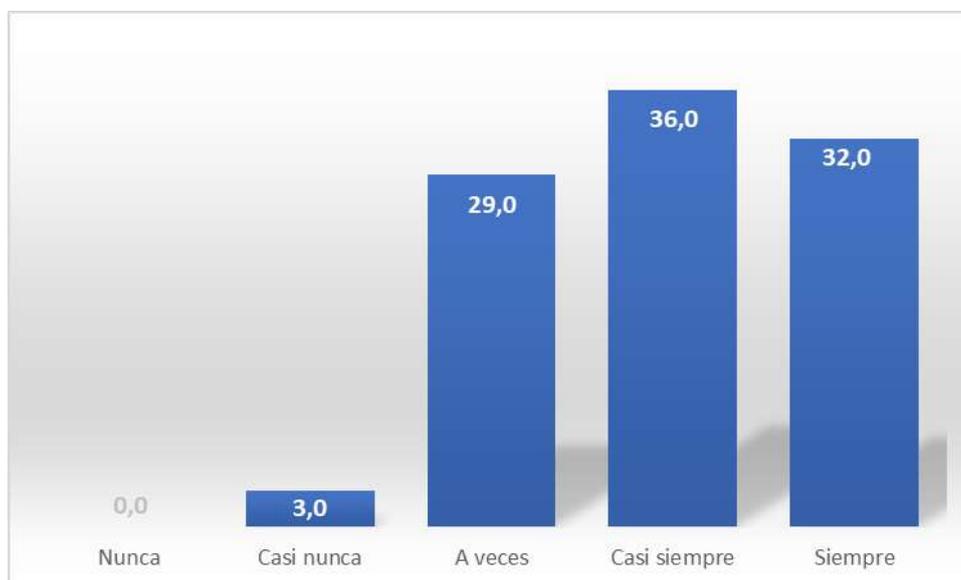
Se aprecia que la mayoría de los docentes con un 55%, han sentido inseguridad jurídica con el DU. 026-2020. Casi la tercera parte con un 29% respondió casi siempre. Una minoría con 10% manifestaron que siempre. Una minoría con un 7% indicaron que casi nunca sintieron inseguridad jurídica.

Es natural que el docente se sienta removido ante una situación inesperada como es la pandemia de la COVID-19, y un 55 % de profesores pusieron sus nervios de punta para expresarnos que están inseguros jurídicamente, mucho más cuando se prolongó la cuarentena de quince en quince días, luego de meses a meses sin encontrar solución a la muerte de muchos compañeros incluso compañeros de trabajo, que en número de tres se fueron de este mundo. Y las condiciones jurídicas han variado en el transcurso del tiempo, aparentemente favoreciendo al trabajador, pero en líneas generales fue difícil, primero las vacaciones obligatorias, luego la licencia obligatoria con goce de haber, pero con la promesa de la compensación posterior, estar comprendidos dentro de los trabajadores de riesgo, etcétera. Un 29 % consideran que casi normal que los docentes hayan sentido inseguridad ante la aparición el D.U. 026 y el D.S. 010, 2020-TR. Un 10 % expresó que definitivamente sí habrá problemas de carácter laboral por cuanto estábamos enfrentando un momento incierto. Y un 7% consideró que casi no hay problemas laborales, pese a los difíciles momentos que atravesaba la Nación.

**Tabla 22***La jornada laboral fue más estresante que la presencial, 2020*

	N°	%
Nunca	0	0,0
Casi nunca	4	3,0
A veces	35	29,0
Casi siempre	43	36,0
Siempre	38	32,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 21***La jornada laboral fue más estresante que la presencial, 2020*

Fuente: Tabla 22

## **Interpretación**

Se observa la mayoría de los docentes responden que casi siempre con un 36% y siempre con un 32%. Casi la tercera parte con un 29%, una minoría manifiesta que casi nunca con un 3%. En torno la jornada laboral si era más estresante que la presencial, debo destacar que efectivamente el docente sintió la diferencia, innovación de estrategias, dominio de las herramientas tecnológicas, hablar como si estuviera en una sala de locutorio, la indisciplina de los alumnos, la presencia de los alumnos, en fin, muchos argumentos hicieron que un 36 % expresaron casi siempre y un 32 %. Un 68 % de encuestados, afirman que siempre el trabajo remoto es más estresante. Un 29 % considera que a veces le fue estresante su actividad tan singular de compartir el conocimiento. Y un 3 % expresó que casi nunca se estresaron con la novedosa clase virtual. En conclusión, el docente se sintió en su mayoría muy estresado por estas clases.

**Tabla 23**

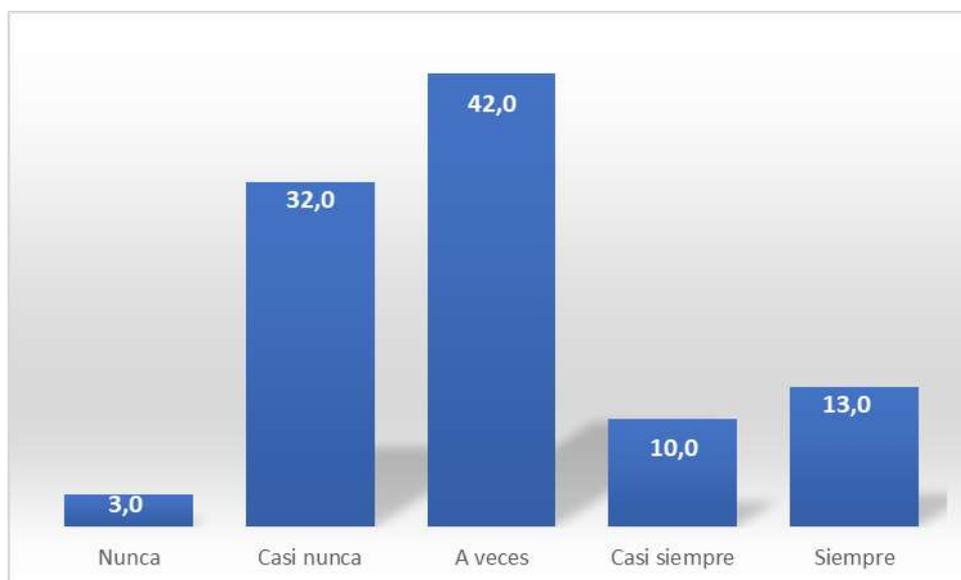
*El trabajo remoto permitió al docente realizar otras actividades en casa, 2020*

	N°	%
Nunca	4	3,0
Casi nunca	39	32,0
A veces	50	42,0
Casi siempre	12	10,0
Siempre	15	13,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 22**

*El trabajo remoto permitió al docente realizar otras actividades en casa, 2020*



Fuente: Tabla 23

## **Interpretación**

Se aprecia que el trabajo remoto permitió al docente realizar otras actividades en casa, la mayoría indica que a veces con un 42%, seguido de los encuestados que responden que casi nunca con un 32%. Y una minoría indica que nunca con un 3%. Contrariamente, los docentes también indican que casi siempre y siempre con un 10% y 13% respectivamente.

En lo que se refiere a si las clases virtuales en casa les permitió gozar de un tiempo para cumplir con otras actividades, ellos consideran que a veces y casi nunca tuvieron el 42% y el 32 % respectivamente, sumando el 74 %, lo que quiere decir que a muy pocos docentes les permitió continuar haciendo otras actividades. El Sistema de las aulas virtuales son formas de trabajo que te presionan y no te dan tiempo para otras actividades. Aparentemente tienen mucha libertad, pero su escasa preparación, su cúmulo de datos en internet, su ostracismo obligatorio le cercena el tiempo para otras actividades. Las respuestas para las categorías de respuesta de nunca y casi nunca, en conjunto alcanza el 35 %, lo que quiere decir nunca o casi nunca tuvo tiempo para otros menesteres. Con lo que se corrobora que el docente es dedicado y responsable frente al trabajo que desarrolla.

**Tabla 24**

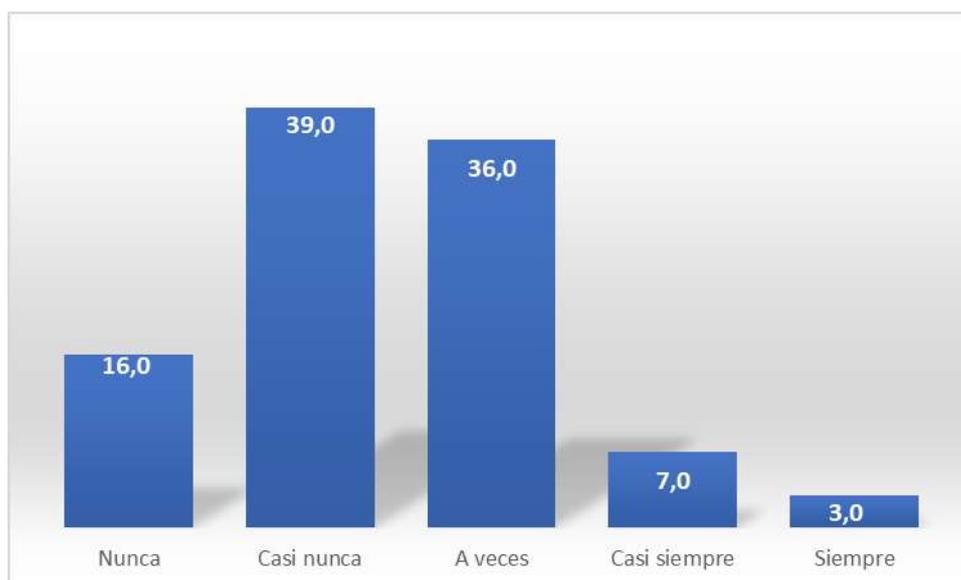
*La Organización Internacional del Trabajo, se preocupó por la jornada laboral del docente, 2020*

	N°	%
Nunca	19	16,0
Casi nunca	46	39,0
A veces	43	36,0
Casi siempre	8	7,0
Siempre	4	3,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 23**

*La Organización Internacional del Trabajo, se preocupó por la jornada laboral del docente, 2020*



Fuente: Tabla 24

## **Interpretación**

Respecto al ítem de que la *Organización Internacional del Trabajo*, se preocupó por la jornada laboral del docente, la mayoría considera que casi nunca con un 39%, seguido de los que responden a veces con un 36% y en menor proporción manifestaron que nunca con un 16%. En sentido contrario, los docentes consideran que casi siempre con un 7% y siempre con un 3%.

La Organización Mundial del trabajo es el máximo ente rector en el tema laboral y obviamente a nivel mundial seguro que tuvo mucho trabajo para que no sean conculcados los derechos de los trabajadores. Entre nunca, casi nunca y a veces están las respuestas más acumuladas por la decisión de los docentes. 16 % nunca, casi nunca 38,7 % y a veces 35,5 % lo suma en conjunto el 90 %, de que el magisterio de la Institución Educativa Privada CIMA, le restan confianza a la Organización Internacional de Trabajo, lo que evidencia que entidades tan omnipotentes a veces no generan una percepción positiva en los maestros.

**Tabla 25**

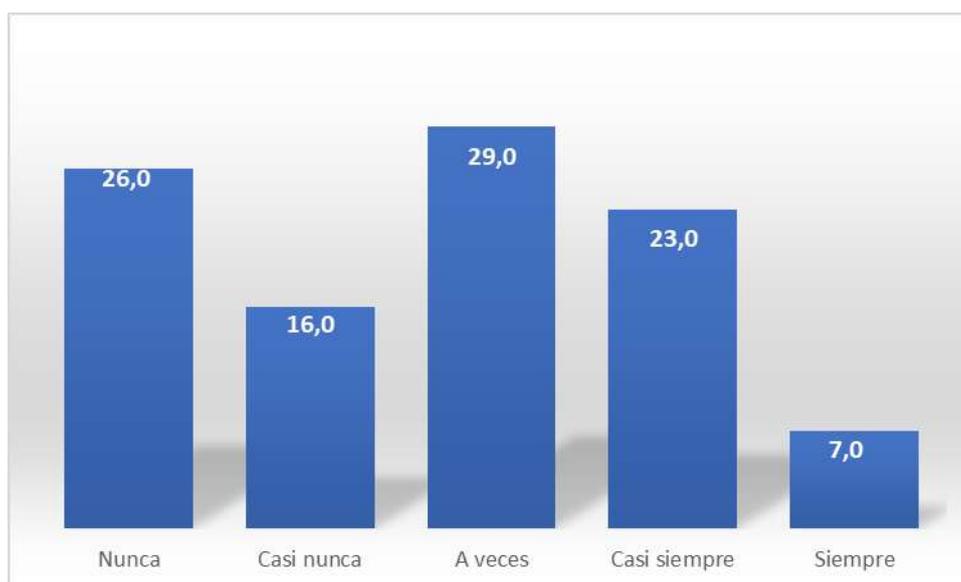
*Con la pandemia, el docente ha perdido estatus profesional, 2020*

	N°	%
Nunca	31	26,0
Casi nunca	19	16,0
A veces	35	29,0
Casi siempre	27	23,0
Siempre	8	7,0
Total	120	100,0

Fuente: cuestionario

**Figura 23**

*Con la pandemia, el docente ha perdido estatus profesional*



Fuente: Tabla 25

## **Interpretación**

Se aprecia respecto a la afirmación, de que a consecuencia de la pandemia COVID-19, el docente ha perdido estatus profesional, la mayoría considera que a veces con un 29%, seguido de aquellos que manifiestan que nunca con un 26%. Aunque contrariamente, otros consideran que casi siempre con un 23% y siempre con un 7%.

El estatus profesional es el nivel de imagen que mantiene dentro de la sociedad una Carrera, un oficio o una profesión. En este caso, durante la pandemia, los docentes de la Institución Educativa Privada CIMA consideran que nunca o casi nunca han perdido imagen ni su estatus. Son un 42 % entre ambos ítems. 26% nunca y 16 % casi nunca constituyen un porcentaje firme, seguro que no han decaído en ningún momento. Ellos se mantienen con la moral, con la autoestima muy alta y consideran que su estatus de ser docentes del CIMA es un privilegio. Sin embargo, un 29 % creen que en algún momento su estatus ha decaído lastimosamente. Se encontró un 23 % de docentes que consideran, que de verdad ha caído el estatus profesional, y no les falta razón. Entendamos que el estatus va acompañado de la economía, y el año 2020 se ha cancelado todos los meses del año, casi de manera normal, porque se llegó a un acuerdo con ellos. Los meses de marzo y abril, se recibió la remuneración normal. Se fueron un 40 % de alumnos, pero los tuvimos a ellos buscando un punto de equilibrio para que no sean golpeados tan duramente por la pandemia. Además, se les dio un beneficio a todos los docentes y padres de familia, que no pagarían un centavo a la institución porque estábamos en pandemia. Finalmente, un 7 % considera que sí hemos perdido nuestro estatus, pero seguro que los recuperaremos, porque ya vienen las clases presenciales.

### 4.3. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

#### 4.3.1 Hipótesis general

- Planteamiento de hipótesis

$H_0$ : Hipótesis nula

No existe relación entre los factores predominantes que afectan la labor docente en el marco del D.U. 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID-19 en la I.E.P. CIMA de Tacna en 2020.

$H_1$ : Hipótesis alterna

Si existe relación entre los factores predominantes que afectan la labor docente en el marco del D.U. 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID-19 en la I.E.P. CIMA de Tacna en 2020.

- Nivel de significancia: 0,05
- Elección de la prueba estadística: Correlación de Pearson
- Regla de decisión:
  - Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0,05
  - No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

**Tabla 26**

*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	22, 173 <sup>a</sup>	9	,008
Razón de verosimilitud	20,383	9	,016
Asociación lineal por lineal	9,567	1	,002
N de casos válidos	22		

a. 15 casillas (93,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

– Conclusión

Los resultados evidencian que el valor  $-p$  (0,008) es menor que el nivel de significancia (0,05), se rechaza  $H_0$ , y se concluye con un nivel de confianza del 95% que sí existe relación entre los factores predominantes que afectan la labor docente en el marco del D.U. 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID-19 en la I.E.P. CIMA de Tacna en el año 2020.

### 4.3.2 Primera hipótesis específica

- Planteamiento de la hipótesis

$H_0$ : Hipótesis nula

No hay relación entre el manejo de las Tics que afecta negativamente la labor docente en el marco del D.U. 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID-19 en la I.E.P. CIMA de Tacna en 2020.

$H_1$ : Hipótesis alterna

Si hay relación entre el manejo deficiente de las Tics que afecta negativamente la labor docente en el marco del D.U. 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID-19 en la I.E.P. CIMA de Tacna en 2020.

- Nivel de significancia: 0,05
- Elección de la prueba estadística: Correlación de Pearson
- Regla de decisión:
  - Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0,05
  - No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

#### Tabla 27

##### *Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	12,343 <sup>a</sup>	8	,013
Razón de verosimilitud	14,595	8	,028
Asociación lineal por lineal	3,971	1	,046
N de casos válidos	22		

a. 14 casillas (93,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

– Conclusión

Los resultados de la Tabla indican que el valor  $-p$  (0,013) es menor que el nivel de significancia (0.05), se rechaza  $H_0$ , y se concluye con un nivel de confianza del 95% que si hay relación entre el manejo deficiente de las Tics que afecta negativamente la labor docente en el marco del D.U. 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID-19 en la I.E.P. CIMA de Tacna en e 2020.

### 4.3.3 Segunda hipótesis específica

- Planteamiento de la hipótesis

$H_0$ : Hipótesis nula

No hay relación entre el trabajo remoto que afecta de manera significativa al desempeño académico en el marco del D.U. 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID -19 en la I.E.P. CIMA de Tacna en 2020.

$H_1$ : Hipótesis alterna

Si hay relación entre el trabajo remoto que afecta de manera significativa al desempeño académico en el marco del D.U. 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID -19 en la I.E.P. CIMA de Tacna en 2020.

- Nivel de significancia: 0,05
- Elección de la prueba estadística: Correlación de Pearson
- Regla de decisión:
  - Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0,05
  - No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

## Tabla 28

### *Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	26, 448 <sup>a</sup>	12	,009
Razón de verosimilitud	13,302	12	,347
Asociación lineal por lineal	4,067	1	,044
N de casos válidos	22		

a.20 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

– Conclusión

Los resultados evidencian que el valor  $-p$  (0,009) es menor que el nivel de significancia (0,05), se rechaza  $H_0$ , y se concluye con un nivel de confianza del 95% que si hay relación entre el trabajo remoto que afecta de manera significativa al desempeño académico en el marco del D.U. 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID -19 en la I.E.P. CIMA de Tacna en 2020.

#### 4.3.4 Tercera hipótesis específica

- Planteamiento de la hipótesis

$H_0$ : Hipótesis nula

No hubo relación entre el trabajo remoto que afecte seriamente el rendimiento de los alumnos y el marco del D.U. 026-2020 en la emergencia sanitaria COVID-19 de la I.E.P. CIMA de Tacna, en el año 2020.

$H_1$ : Hipótesis alterna

Si hubo relación entre el trabajo remoto que afecte seriamente el rendimiento de los alumnos y el marco del D.U. 026-2020 en la emergencia sanitaria COVID-19 de la I.E.P. CIMA de Tacna, en el año 2020.

Nivel de significancia: 0,05

- Elección de la prueba estadística: Correlación de Pearson
- Regla de decisión:
  - Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0,05
  - No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

#### Tabla 29

*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	26, 448 <sup>a</sup>	12	,009
Razón de verosimilitud	13,302	12	,347
Asociación lineal por lineal	4,067	1	,044
N de casos válidos	22		

a.20 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

- Conclusión

Los resultados evidencian que el valor  $-p$  (0,009), era menor que el nivel de significancia (0,05), por lo que se rechazó  $H_0$ , y se concluyó con un nivel de confianza del 95% que si hubo relación entre el trabajo remoto que afecte seriamente el rendimiento de los alumnos y el marco del D.U. 026-2020 en la emergencia sanitaria COVID-19 de la I.E.P. CIMA de Tacna en 2020.

#### 4.3.4 Cuarta hipótesis específica

– Planteamiento de la hipótesis

$H_0$ : Hipótesis nula

No hubo relación entre las normas jurídicas que amparen al docente y el marco del D.U. 026-2020 en la emergencia sanitaria COVID-19 en la I.E.P. CIMA de Tacna, en 2020.

$H_1$ : Hipótesis alterna

Si hubo relación entre las normas jurídicas que ampararon al docente y el marco del D.U. 026-2020 en la emergencia sanitaria COVID-19 en la I.E.P. CIMA de Tacna en 2020.

– Nivel de significancia: 0,05

– Elección de la prueba estadística: Correlación de Pearson

– Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0.05

### Tabla 30

*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	26,448 <sup>a</sup>	12	,009
Razón de verosimilitud	13,302	12	,347
Asociación lineal por lineal	4,067	1	,044
N de casos válidos	22		

a. 20 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

– Conclusión

Los resultados evidencian que el p-valor (0,009) fue menor que el nivel de significancia (0,05), se rechazó  $H_0$ , y se concluyó con un nivel de confianza del 95% que si hay relación entre las normas jurídicas que ampararon al docente y el marco del D.U. 026-2020 en la emergencia sanitaria COVID-19 en la I.E.P. CIMA de Tacna en 2020.

## CONCLUSIONES

### **Primera**

Se demostró que existen factores determinantes que afectaron la labor docente en la Institución Educativa Privada CIMA, como el nivel s de conectividad, el uso deficiente de la tecnología de la Información y comunicación, el marco normativo administrativo ineficiente (no hubo desaprobados) y la inexperiencia en el trabajo remoto, que constituyeron falencias determinantes en la labor docente, escasa capacitación que admitió el magisterio, solo de manera obligatoria tuvieron relativo éxito en torno al manejo de herramientas tecnológicas.

### **Segunda**

Se concluye que el nivel de conectividad estuvo sujeto a la empresa que brinda el servicio de internet, que tuvo deficiencias de calidad, lo que determinó que docentes y estudiantes presentasen interrupciones del servicio, incomodidad y dificultaron la asistencia virtual.

### **Tercera**

En muchos hogares, los padres de familia no pudieron proveer de laptop, computadora, Tablet o de un celular para realizar las clases, en otros, dos o más estudiantes debieron compartir los instrumentos físicos, y los padres de familia le dedicaron tiempo para ayudar, orientar, enseñar.

### **Cuarta**

El trabajo remoto también afectó a los estudiantes en el tiempo dedicado al proceso de enseñanza – aprendizaje, muchos emigraron al sector público y adaptarse a la educación virtual.

**Quinta**

En el marco jurídico, los nuevos contratos a modalidad afectaron los derechos de los docentes, ya que muchos perdieron la estabilidad o permanencia en la Institución Educativa Privada CIMA, ya que los beneficios de CTS, ya no les correspondió debido a que el número de horas no excedieron las 18 horas, debiendo asumir un horario de tiempo parcial.

## RECOMENDACIONES

### **Primera**

Se debe insistir en la capacitación de los docentes, porque el aula virtual ha llegado para quedarse, en consecuencia, si el docente invierte en su preparación es señal que ha comprendido que en cualquier otro momento se desata otra pandemia.

### **Segunda**

El Estado debe intervenir en el servicio deficiente del internet. Pese a que uno solicita a cualquiera de las empresas tener más megas, pero creo que casi es lo mismo no más. La lentitud con que operan estas líneas de conexión debería revisarse y no permitir que este servicio tan importante en los actuales tiempos se convierta en un escollo y en una rémora para realizar cualquier gestión.

### **Tercera**

Por lo menos en la secundaria, se debe optar por las clases semipresenciales. Es decir, que solo para determinadas asignaturas hacer que alumno retorne a la presencialidad. Impulsar mucho más la investigación en cada una de las asignaturas.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Lora, G. (2016). Suspension of work by reason of fortuitous event and force majeure: legal and case-by-case analysis. *Ius et Veritas*, 52(1995–2929), 344. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16385/16789>
- Barch, L. (2020). *El Derecho en los tiempos del COVID-19 la Fuerza mayor se ha hecho viral y la excesiva onerosidad, también*. Editorial PUCP- Lima – Perú.
- Cárdenas, H. (2015). *Remedios contractuales*. Editorial Thomson Reuters. Santiago de Chile- Chile.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos. Lima- Perú.
- Chang, G. (2019). *No soy yo, eres tú. La excepción de incumplimiento en el derecho peruano*. En Libro de Ponencias XIV Congreso Nacional de Derecho Civil. Tacna. Instituto Peruano del Derecho Civil. Universidad Privada de Tacna. Estudios Mario Castillo Freyre. Tacna
- Cieza, J. (2020). *El COVID-19 y el cambio de circunstancias a nivel contractual. Un estudio inicial*. Editorial Universidad Católica del Perú. Lima.
- Cossío, A. (2020). *La (in)seguridad jurídica en el Perú, en tiempos de pandemia*. Editorial: Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Estudio Ehecopar. (2021). *Porrogan la modalidad de trabajo remoto hasta diciembre de 2021*. <https://www.ehecopar.com.pe/publicaciones-prorrogan-la-modalidad-de-trabajo-remoto-hasta-diciembre-de-2021.html>
- Estudio Muñiz. (2020). *El trabajo remoto en tiempo de COVID-19*. Estudio Muñiz. <https://estudiomuniz.pe/el-trabajo-remoto-en-tiempo-de-covid-19/>

- El Peruano. (2021). *Trabajo remoto se amplía hasta diciembre del 2022*. El Peruano.  
<https://elperuano.pe/noticia/136466-trabajo-remoto-se-amplia-hasta-diciembre-del-2022>
- García, S. (2020) *Contratos en cuarentena: pandemia y cambio de circunstancias*. Editorial: Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta Edición, Edit. Edamsa Impresiones S.A. Distrito Federal México.
- Instituto Peruano de Economía. (2020). *BOLETÍN IPE: ¿Trabajo remoto o teletrabajo?*  
<https://www.ipe.org.pe/portal/tag/trabajo-remoto/>
- Jurista Editores (2017). *Legislación Laboral sector privado y sector público. Sumillas, Concordancias, Plenos Jurisdiccionales, Jurisprudencia, Modelos*. Jurista Editores E.I.R.L. Lima.
- Lora, G. (2016). *La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor, análisis legal y casuístico*. Editorial. Ius et Veritas. Universidad de Lima. Lima.
- Llorca, J. (2014). *El síndrome del edificio enfermo como indicador de una mala calidad de aire interior*. Editorial Tirant. Valencia.
- Meléndez, W. (2020). El instituto de la suspensión perfecta de labores en el contexto del COVID-19. *Revista Laborem*, 22, 345–352.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16385/16789>
- Ministerio de Educación-MINEDU. (2020). *Resolución Viceministerial N° 088-2020-MINEDU. Norma Técnica “Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que*

*asegure el desarrollo del servicio no presencial de las instituciones y programas educativos, frente al brote del COVID-19.”*

Ministerio de Educación-MINEDU. (2020). *Resolución Viceministerial N° 097-2020. Disposiciones para el trabajo remoto de docentes y auxiliares de educación.* <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/584173-097-2020-minedu>

Ministerio de Educación-MINEDU. (2021). *Resolución Viceministerial N° 155-2021-MINEDU. “Disposiciones para el trabajo de los profesores y auxiliares de educación que aseguren el desarrollo del servicio educativo de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19.”* MINEDU. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/1941372-155-2021-minedu>

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto.* Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA\\_PARA\\_LA\\_APLICACION\\_DEL\\_TRABAJO\\_REMOTO.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf)

Paredes, J. (2010). *Manual para la investigación científica.* Editorial Universidad Católica Santa María- Arequipa- Perú

Punttriano, C. (2020). *El teletrabajo llegó para quedarse: comentarios en torno a esta herramienta laboral en auge en la nueva normalidad.* Editorial: Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

Reyes, J. (2021). *¿Qué tipos de empleo en Perú seguirán operando bajo trabajo remoto tras la pandemia?* ADECCO. <https://www.adecco.com.pe/que-tipos-de-empleo-en-peru-seguiran-operando-bajo-trabajo-remoto-tras-la-pandemia/>

- Soria, A. (2020). *Apuntes sobre el incumplimiento contractual generado por el aislamiento social obligatorio*. Editorial. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Salazar, M. (2020). *Contratos de servicio educativo y pandemia*. Editorial: Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Torres, L. (2020). *Retorno seguro al trabajo: algunas consideraciones a propósito del síndrome del edificio enfermo*. Editorial: Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Vásquez, O. (2020). *El impacto del COVID-19 en la aplicación de la excesiva onerosidad de la prestación en el Perú*. Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima-Perú.
- Vega, É. (2021). Trabajo remoto: cuándo se podrá volver a las oficinas. *Gestión*.  
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/trabajo-remoto-cuando-se-podra-volver-a-las-oficinas-teletrabajo-trabajo-a-distancia-mtpe-nnda-nnlt-noticia/>
- Velázquez, Á. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos. Lima.

**ANEXOS**

Anexo 1. Declaración jurada de autorización de publicación

Yo, Florentino Leonidas Limache Luque, identificado con DNI. N° 00434041 de la Facultad de Derecho de la Universidad Latinoamericana CIMA declaro bajo juramento, autorizar, en mérito a la Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016- SUNEDU/CD del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, registrar mi trabajo de investigación para optar el: Título: Abogado.

- a) **Acceso abierto;** Tiene la característica de ser público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulte el repositorio.

- b) **Acceso restringido;** solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo, ocurre cuando el autor de la información expresamente no autoriza su difusión, de acuerdo con lo declarado en el Anexo N° 2 del presente Reglamento.

En caso que el autor del trabajo de investigación elija la opción restringida, se colgará únicamente los datos del autor y el resumen del trabajo de investigación.

---

**Florentino Leonidas Limache Luque**

## **Anexo 2. DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA**

Yo, Florentino Leonidas Limache Luque identificad con DNI. N° 00434041 egresado (a) de la carrera de Derecho de la Universidad Latinoamericana CIMA declaro bajo juramento ser autor (a) de la Tesis denominada:

“Factores que afectan la labor docente en el marco del D.U. 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID-19 en la Institución Educativa Privada CIMA de Tacna, en el año 2020.”

Además de ser un trabajo original, de acuerdo con los requisitos establecidos en el artículo pertinente del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Latinoamericana CIMA.

---

**Florentino Leonidas Limache Luque**

### Anexo 3: Matriz de Consistencia

#### “FACTORES QUE AFECTAN LA LABOR DOCENTE EN EL MARCO DEL D.U. 026-2020 Y LA EMERGENCIA SANITARIA COVID-19 EN LA I.E.P. CIMA DE TACNA, EN EL 2020”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		ITEMS
			DIMENSIONES	INDICADORES	
<p><b>Interrogante Principal</b></p> <p>¿Cuáles son los factores que más afectan la labor docente en el marco del D.S. 026 -2020 y la emergencia sanitaria COVID-19 en la I.E.P. CIMA de Tacna en el año 2020?</p> <p><b>Interrogantes Específicas</b></p> <p>a.- ¿De qué manera afecta la labor docente el manejo de las TICs en el marco del D.U. 026 -2020 y la emergencia sanitaria COVID-19 en la I.E.P. CIMA de Tacna en el año 2020?</p> <p>b.- ¿Quiénes se afectan con el trabajo remoto en el marco del D.U. 026 y la emergencia sanitaria COVID 019 en la I.E.P. de Tacna en el año 2020?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar cuáles son los factores que más afectan la labor docente en el marco del D.S. 026 -2020 y la emergencia sanitaria COVID 19 en la I.E.P. CIMA de Tacna en el año 2020.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>a.- Reconocer que, el manejo de las TICs, afecta la labor docente en el marco del D.U. 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID-19 en la I.E.P. CIMA de Tacna en el año 2020.</p> <p>b.- Determinar quiénes se afectan con el trabajo remoto en el marco del D.U. 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID -19 en la I.E.P. CIMA de Tacna en el año 2020.</p> <p>c.- Conocer de qué manera el trabajo remoto afecta a los alumnos en el marco del D.U. 026-2020 en la emergencia</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existen factores predominantes que afectan la labor docente en el marco del D.U. 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID-19 en la I.E.P. CIMA de Tacna en el año 2020.</p> <p><b>Hipótesis Específica</b></p> <p>a.- El manejo de las TICs afecta la labor docente en el marco del D.U. 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID-19 en la I.E.P. CIMA de Tacna en el año 2020.</p> <p>b.- El trabajo remoto afecta de manera al desempeño académico en el marco del D.U. 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID -19 en la I.E.P. CIMA de Tacna en el año 2020.</p> <p>c.- El trabajo remoto afecta el rendimiento de los alumnos en el marco del D.U. 026-2020</p>	<p><b>Variable Independiente (X):</b></p> <p><b>“Factores que afectan la labor docente”</b></p> <p>1.-Conectividad y uso de tecnologías de información y comunicación</p> <p>2.-Marco normativo para el desempeño de la labor docente</p> <p>3.-Inexperiencia en el trabajo remoto.</p>	<p>1.1 Conectividad a la red y la interconectividad en aula.</p> <p>1.2. Capacitación en uso de herramientas tecnológicas.</p> <p>1.3. La tecnología como recurso físico</p> <p>2.1. Sistema educativo peruano</p> <p>2.2. Normas emitidas por el sector educación</p> <p>2.3. Políticas y normas de la evaluación docente.</p> <p>3.1 Inexperiencia en trabajo remoto.</p> <p>3.2 Desconocimiento de las TICs</p> <p>3.3. Innovación de la práctica docente.</p>	<p>1.- La conectividad de docentes y alumnos estaba garantizada.</p> <p>2.- La interconectividad entre docentes y alumnos era fluida.</p> <p>3.- Los docentes dominaban el uso de las herramientas tecnológicas.</p> <p>4.- Los docentes necesitaban apoyo para el uso de las herramientas tecnológicas.</p> <p>5.- Los alumnos contaban con su laptop, computadora, Tablet, etc.</p> <p>6.- Todos los docentes contaban con este recurso físico (laptop, computadora, Tablet, etc.)</p> <p>7.- El sistema educativo peruano estaba diseñado para responder los efectos de una pandemia.</p> <p>8.- Las normas educativas nacionales, regionales y locales ayudaron a sobre llevar los efectos de la pandemia.</p> <p>9.- Las políticas y normas de evaluación contribuyeron al trabajo remoto.</p> <p>10.- Los docentes normalmente usaban el trabajo remoto</p> <p>11.- El manejo elemental de las TICs, afecta al desempeño docente.</p> <p>12.- El docente innovó permanentemente sus estrategias de Enseñanza-Aprendizaje ante un nuevo panorama educativo.</p>

<p>c.- ¿De qué manera afecta el trabajo remoto a los alumnos en el marco del D.U. 026-2020 en la emergencia sanitaria COVID-19 en la I.E.P. CIMA de Tacna, en el año 2020?</p> <p>d.- ¿Cuáles son las normas jurídicas que amparan al docente en el marco del D.U. 026-2020 en la emergencia sanitaria COVID-19 en la I.E.P. CIMA de Tacna, en el año 2020?</p>	<p>sanitaria COVID -19 en la I.E.P. CIMA de Tacna, en el año 2020.</p> <p>d.- Identificar las normas jurídicas que amparan al docente en el marco del D.U. 026-2020 en la emergencia sanitaria COVID-19 en la I.E.P. CIMA de Tacna, en el año 2020.</p>	<p>en la emergencia sanitaria COVID-19 de la I.E.P. CIMA de Tacna, en el año 2020.</p> <p>d.- Las normas jurídicas amparan al docente en el marco del D.U. 026-2020 en la emergencia sanitaria COVID-19 en la I.E.P. CIMA de Tacna, en el año 2020.</p>	<p><b>Variable Dependiente (Y):</b>  <b>“D.U. 026-2020 y la emergencia sanitaria COVID-19”</b></p> <p>1.-Derechos del educando y el D.U. 026-2020-</p> <p>2. Los contratos de trabajo y el D.U. 026-2020</p> <p>3.Jomada Laboral en la emergencia sanitaria COVID - 19</p>	<p>1.1. Acceso y oportunidad de estudiar.</p> <p>1.2. Participación del educando en las decisiones del proceso educativo.</p> <p>1.3 Recorte del tiempo al proceso E-A.</p> <p>2.1. Derechos laborales</p> <p>2.2. Contratos de Servicio educativo.</p> <p>2.3. La Inseguridad jurídica laboral.</p> <p>3.1 El estrés docente</p> <p>3.2 La OIT y el teletrabajo</p> <p>3.3. Pérdida de estatus profesional.</p>	<p>13.- Todos los estudiantes tuvieron igualdad de oportunidades de acceso a las instituciones educativas.</p> <p>14.- Muchos estudiantes emigraron al sector público.</p> <p>15.-La enseñanza en el sector público y privado es igual.</p> <p>16.-Los estudiantes participaron activamente en las decisiones del proceso educativo.</p> <p>17.- El recorte al proceso E-A ha afectado más al alumno.</p> <p>18.-Los docentes perdieron muchos derechos en la pandemia.</p> <p>19.- Los contratos de trabajo afectaron el servicio educativo.</p> <p>20.- El docente ha sentido inseguridad jurídica con el DU. 026-2020.</p> <p>21.-La jomada laboral fue más estresante que el presencial.</p> <p>22.- El trabajo remoto permitió al docente realizar otras actividades en la casa.</p> <p>23.- La OIT se preocupó por la jomada laboral del docente</p> <p>24.- Con la pandemia, el docente ha perdido estatus profesional.</p>
---	---	---	--	--	--

#### Anexo 4: Cuestionario

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información, para desarrollar el trabajo de investigación denominado **FACTORES QUE INFLUYEN EN EL TRABAJO DOCENTE EN EL MARCO DEL D.U. 026-2020 Y LA EMERGENCIA SANITARIA COVID-19 EN LA I.E.P. CIMA DE TACNA EN EL AÑO 2020**. La información que usted proporcionará será utilizada solo con fines académicos y de investigación por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

#### Instrucciones:

A continuación, se presenta 24 ítems, cada una de las proposiciones tienen cinco alternativas para responder de acuerdo a su Ambiente Laboral. Lea detenidamente cada bien y marque con un aspa (X) solo una alternativa, que mejor crea conveniente, con respecto a la realidad de la institución.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

PREGUNTAS	VALORIZACION				
	1	2	3	4	5
<b>a) Variable Independiente: “FACTORES QUE AFECTAN LA LABOR DOCENTE”:</b>					
<b>Conectividad y uso de las herramientas tecnológicas.</b>					
1. La conectividad a la red, de los docentes y alumnos, estaba garantizada.					
2. La interconectividad entre docente y alumno era fluida.					
3. Los docentes dominaban el uso de las herramientas tecnológicas.					
4. Los docentes necesitaban apoyo para el uso de las TICs.					
5.- Todos los alumnos contaban con una laptop, computadora, Tablet, etc.					
6.- Todos los docentes contaban una laptop, computadora, una Tablet, etc.					
<b>Marco normativo para el desempeño de la labor docente</b>					
7.- El sistema educativo estaba diseñado para enfrentar una pandemia.					
8.-Las normas educativas de evaluación ayudaron a sobre llevar los efectos de la pandemia.					
9.- Las políticas y normas de evaluación contribuyeron al trabajo remoto					
<b>Inexperiencia en el trabajo remoto</b>					
10.- Los docentes ya usaban el trabajo remoto.					
11.- El manejo elemental de las TICs afectó la labor del docente.					

12.- El docente innovó sus estrategias ante un nuevo panorama educativo.					
<b>b) Variable dependiente D.U. 026-2020 Y LA EMERGENCIA SANITARIA COVID -19</b>					
<b>Derechos del educando y el D.U.026-2020</b>					
13.- Todos los niños tuvieron igualdad de oportunidades de acceso a clases.					
14.- Muchos estudiantes emigraron al sector público.					
15.- La enseñanza en el sector público y privado es igual.					
16.- Los estudiantes participaron en las decisiones del proceso educativo.					
<b>Los contratos de trabajo y el D.U. 026-2020</b>					
17.- El recorte del tiempo de la Enseñanza-Aprendizaje perjudicó al alumno.					
18.- Los docentes perdieron muchos derechos con el D.U. 026 -2020.					
19.- Los nuevos contratos de trabajo afectaron el servicio educativo.					
20.- El docente ha sentido inseguridad jurídica con el D.U. 026-2020.					
<b>Jornada laboral en la emergencia sanitaria COVID-19</b>					
21.- La jornada laboral durante el trabajo remoto fue más estresante que en el presencial.					
22.-El trabajo remoto permitió al docente realizar otras actividades en casa.					
23.- La OIT se preocupó por la jornada laboral del docente					
24.- Con la pandemia, el docente ha perdido estatus profesional.					

*Gracias...*

## **Anexo 5. Validación de instrumentos**

Tacna, 10 de octubre de 2021

Señor, Mgr. Fredy Reynaldo León Huayanca

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, requiero de su colaboración como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendo utilizar en la Tesis para optar el título en Derecho, el instrumento tiene como objetivo medir las variables en la tesis: **FACTORES QUE INFLUYEN EN EL TRABAJO DOCENTE EN EL MARCO DEL D.U. 026-2020 Y LA EMERGENCIA SANITARIA COVID-19 EN LA I.E.P. CIMA DE TACNA EN EL AÑO 2020**, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

---

**Florentino Leonidas Limache Luque**

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): LEON HUAYANCA FREDY REYNALDO
- 1.2. Grado Académico: MAGISTER
- 1.3. Profesión: ABOGADO
- 1.4. Institución donde labora: DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
- 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE
- 1.6. Denominación del Instrumento: ENCUESTA
- 1.7. Autor del Instrumento: Florentino Leonidas Limache Luque
- 1.8. Programa de Postgrado: PRE GRADO

### II. VARIACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems de instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					
2. OBJETIVIDAD	Están expresado en conductas observables, medibles					
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					
6. SUFICIENCIA	Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: \_\_\_\_\_
- 3.2. Opinión: FAVORABLE \_\_\_\_\_ DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_ NO FAVORABLE \_\_\_\_\_
- 3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_

Tacna, 10 de octubre de 2021.

\_\_\_\_\_  
Firma

Tacna, 10 de octubre de 2021

Señor, Mgr. Alberto Carlos Pacci Cárdenas

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, requiero de su colaboración como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendo utilizar en la Tesis para optar el título en Derecho, el instrumento tiene como objetivo medir las variables en la tesis: **FACTORES QUE INFLUYEN EN EL TRABAJO DOCENTE EN EL MARCO DEL D.U. 026-2020 Y LA EMRGENCIA SANITARIA COVID-19 EN LA I.E.P. CIMA DE TACNA EN EL AÑO 2020**, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

---

**Florentino Leonidas Limache Luque**

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): JUAN ALBERTO PACCI CARDENAS
- 1.2. Grado Académico: MAGISTER
- 1.3. Profesión: ABOGADO
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE
- 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE
- 1.6. Denominación del Instrumento: ENCUESTA
- 1.7. Autor del Instrumento: Florentino Leonidas Limache Luque
- 1.8. Programa de Postgrado: PRE GRADO

### II. VARIACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems de instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					
2. OBJETIVIDAD	Están expresado en conductas observables, medibles					
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					
6. SUFICIENCIA	Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: \_\_\_\_\_
- 3.2. Opinión: FAVORABLE \_\_\_\_\_ DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_ NO FAVORABLE \_\_\_\_\_
- 3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_

10 de octubre de 2021.

\_\_\_\_\_  
Firma

Tacna, 10 de octubre de 2021

Señor, Mgr. Ramiro Valdivia Rodriguez

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, requiero de su colaboración como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendo utilizar en la Tesis para optar el título en Derecho, el instrumento tiene como objetivo medir las variables en la tesis: **FACTORES QUE INFLUYEN EN EL TRABAJO DOCENTE EN EL MARCO DEL D.U. 026-2020 Y LA EMRGENCIA SANITARIA COVID-19 EN LA I.E.P. CIMA DE TACNA EN EL AÑO 2020**, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

---

**Florentino Leonidas Limache Luque**

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): RAMIRO VALDIVIA RODRIGUEZ
- 1.2. Grado Académico: MAGISTER
- 1.3. Profesión: ABOGADO
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
- 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE
- 1.6. Denominación del Instrumento: ENCUESTA
- 1.7. Autor del Instrumento: Florentino Leonidas Limache Luque
- 1.8. Programa de Postgrado: PRE GRADO

### II. VARIACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems de instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					
2. OBJETIVIDAD	Están expresado en conductas observables, medibles					
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					
6. SUFICIENCIA	Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: \_\_\_\_\_
- 3.2. Opinión: FAVORABLE \_\_\_\_\_ DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_ NO FAVORABLE \_\_\_\_\_
- 3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_

Tacna, 23 de noviembre de 2021.

\_\_\_\_\_  
Firma