



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

“Gestión del trabajo remoto y competencia laboral en instituciones  
educativas públicas del Rímac, 2021”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Valencia Torres, Elva Monica (ORCID: 0000-0002-8747-7156)

**ASESOR:**

Mg. Cárdenas Canales, Daniel Armando (ORCID: 0000-0002-8033-3424)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LIMA - PERÚ**

**2021**

## DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado a mis padres Víctor V. y Rosalina T., quienes me han acompañado y formado en valores para conseguir mis objetivos. Asimismo, dedico este trabajo a mi querida sobrina Miriam, una fuente importante en mi vida.

## AGRADECIMIENTO

Al ser más grande del universo, a Dios, por ayudarme día a día a afrontar todo tipo de adversidades en este camino, al toda gloria y honor por permitirme estar en el lugar donde estoy, abriéndome puertas para crecer profesional y personalmente.

A mis queridos padres, quienes han sido un soporte emocional significativo en este proceso de logro de metas, quienes sin pedir nada a cambio me han alentado día a día a seguir adelante.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la UCV, quien contribuyeron sus saberes en mi formación.

Agradezco a mis amigos y compañeros que me motivaron y alentaron para continuar y culminar este camino de formación.

## TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE TABLAS .....	iv
ÍNDICE DE FIGURAS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	7
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	16
3.3. Población, Muestra y Muestreo .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5. Procedimiento .....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos Éticos .....	21
IV. RESULTADOS .....	22
4.1 Análisis Descriptivo Comparativo .....	22
4.2 Análisis Inferencial .....	30
4.2.1 Prueba de Normalidad .....	31
4.2.2 Contrastación de Hipótesis .....	31
V. DISCUSIÓN .....	36
VI. CONCLUSIÓN .....	42
VII. RECOMENDACIONES .....	43
REFERENCIA.....	45
ANEXOS.....	52

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Población y muestra del estudio	18
TABLA 2: Validación del Instrumento por Especialistas	19
TABLA 3: Prueba de Fiabilidad, Variable 1 Trabajo Remoto	20
TABLA 4: Prueba de Fiabilidad, Variable 2 Competencia Laboral	20
TABLA 5: Distribución de frecuencias de la variable trabajo remoto	22
TABLA 6: Distribución de frecuencias de la variable competencia laboral	23
TABLA 7: Distribución de frecuencias de la dimensión planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia.	24
TABLA 8: Distribución de frecuencias de la dimensión implementación de la estrategia.	25
TABLA 9: Distribución de frecuencias de la dimensión trabajo colegiado	26
TABLA 10: Tabla cruzada Trabajo Remoto * Competencia Laboral	27
TABLA 11: Tabla cruzada Planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia * Competencia Laboral.	28
TABLA 12: Tabla cruzada Implementación de la estrategia * Competencia Laboral.	29
TABLA 13: Tabla cruzada Trabajo colegiado * Competencia Laboral.	30
TABLA 14: Pruebas de normalidad	31
TABLA 15: Correlaciones del Trabajo Remoto y Competencia Laboral	32
TABLA 16: Correlaciones de Planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia y Competencia Laboral.	33
TABLA 17: Correlaciones de la Implementación de la estrategia y Competencia Laboral.	34
TABLA 18: Correlaciones del Trabajo Colegiado y Competencia Laboral	35

## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: Diagrama del diseño de la investigación .....	15
FIGURA 2: Diagrama del diseño de la investigación .....	23
FIGURA 3: Gráfico de barras sobre la variable Competencia Laboral... ..	24
FIGURA 4: Gráfico de barras sobre la dimensión planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia. ....	25
FIGURA 5: Gráfico de barras sobre la dimensión implementación de la estrategia .....	26
FIGURA 6: Gráfico de barras sobre la dimensión Trabajo Colegiado .....	27

## RESUMEN

La gestión del trabajo remoto y la competencia laboral del personal docente que se da en las instituciones educativas públicas de nuestro país, específicamente en las instituciones públicas del Rímac, correspondiente a la UGEL 02 en el 2020, dado a que en dicho año fuimos golpeados y sorprendidos por el contexto de la pandemia a nivel mundial por la COVID-19, y por ende, las políticas en el ámbito educativo dieron un gran giro, puesto que se tuvo y aún se mantiene como medio principal para impartir el servicio educativo a los recursos tecnológicos.

El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar la relación entre el trabajo remoto y la competencia laboral de los docentes de una de las Instituciones Educativas Públicas del Rímac, Lima, 2020. El estudio de este trabajo de investigación se da mediante el método científico hipotético-deductivo, cuyo tipo de estudio es básico bajo un enfoque cuantitativo y de diseño descriptivo correlacional de corte transeccional no experimental, por tal motivo para la recopilación de la información se usó una encuesta, aplicándose dos cuestionarios bajo la escala de Likert, con 22 ítems para la variable independiente y 25 ítems para la variable dependiente. La población estuvo constituida por 59 docentes de las I.E.P del Rímac, cuya muestra no probabilística intencional estuvo constituido por 34 docentes que realizan el trabajo remoto desde el 2020 hasta el día de hoy 2021.

Los instrumentos empleados fueron validados por expertos y la confiabilidad dada por el alfa de Cronbach tuvo un rango de 0.903 en cuanto a la variable trabajo remoto y 0.929 en cuanto a la competencia laboral. Así mismo, se obtuvo que existe correlación, según el coeficiente de correlación de Rho Spearman, en un 0.454, demostrándose una relación moderada y positiva entre las variables presentadas.

Palabras clave: Trabajo remoto, competencia laboral, implementación de la estrategia, trabajo colegiado.

## ABSTRACT

The management of remote work and the labor competence of the teaching staff that occurs in the public educational institutions of our country, specifically in the public institutions of Rimac, corresponding to the UGEL 02 in 2020, given that in that year we were hit and surprised by the context of the pandemic worldwide by the COVID-19, and therefore, the policies in the educational field took a big turn, since it was and still is maintained as the main means to impart the educational service to technological resources.

The objective of this research work is to determine the relationship between remote work and the labor competence of teachers in one of the Public Educational Institutions of Rimac, Lima, 2020. The study of this research work is given through the hypothetical-deductive scientific method, whose type of study is basic under a quantitative approach and descriptive correlational design of non-experimental transectional cut, for this reason for the collection of information a survey was used, applying two questionnaires under the Likert scale, with 22 items for the independent variable and 25 items for the dependent variable. The population consisted of 59 teachers from the I.E.P. of Rimac, whose non-probabilistic purposive sample consisted of 34 teachers who work remotely from 2020 to the present day 2021.

The instruments used were validated by experts and the reliability given by Cronbach's alpha had a range of 0.903 for the remote work variable and 0.929 for work competence. Likewise, it was obtained that there is correlation, according to the Rho Spearman correlation coefficient, at 0.454, showing a moderate and positive relationship between the variables presented.

Keywords: Remote work, job competence, strategy implementation, collegiate work.

## I. INTRODUCCIÓN

Bajo el contexto de la pandemia del 2020 y la cuarentena obligatoria por la Covid-19 establecida en el Decreto de Urgencia 026-2020 y el Decreto Supremo 008-2020 por el estado de emergencia, los sectores de servicio a excepción del sector salud y afines a ellos, se vieron paralizados a su desenvolvimiento de forma presencial como medida principal para evitar la propagación del virus, entre ellas tenemos al sector educación la cual se vio obligada a buscar formas para que la educación a nivel nacional no se vea paralizada, tomando como aliado a los medios de comunicación e internet para la realización del trabajo remoto en pro de la educación.

Tal como nos menciona Almonacid, V. (2020) esta gran enfermedad que ha golpeado a todo el mundo (COVID-19) nos a obligado a implantar una nueva forma de trabajo, no solo en el sector privado sino también dentro del sector público, lo cual debemos verlo como una oportunidad tanto para el capital humano en aprender o reforzar sus competencias laborales en el campo digital así como una oportunidad para el Estado de forzarlos a buscar formas a fin de cerrar la posibles brechas que puedan existir en cuanto a las redes informáticas.

Siendo así, el trabajo remoto ha sido la mejor alternativa para llevar a cabo la educación. Sin embargo, para realizar un trabajo remoto, el recurso humano debe tener competencias digitales, enmarcando en el sector educación se develó la gran traba por parte del personal docente y directivo, puesto que pese a su motivación e interés por realizar un trabajo efectivo tuvo como talón de Aquiles adaptarse y adherir estas competencias digitales para poder llegar a los estudiantes de alguna u otra manera. (Pérez, L. 2021)

La RVM 097-2020 MINEDU, emitió una serie de disposiciones para el trabajo remoto a fin de asegurar el desarrollo del servicio educativo, en la cual nos propuso trabajar de la mano con la estrategia de preñado en casa ya sea por radio, tv y/o plataforma de internet, incluso megáfono para las zonas más alejadas a fin de que se dinamice los aprendizajes, pero sobre todo enfatizar el soporte emocional de las familias. Algo que se puede resaltar de lo mencionado en este documento, es la preocupación por parte del ministerio de educación en

capacitar a la plana docente con los cursos de PeruEduca para orientar al maestro la forma de trabajo a distancia.

La estrategia implantada en nuestro país en el sector educación fue destacada por noticias del extranjero. Mueller, B., & Taj, M. (2020) mediante un informe resalto el uso de la tecnología antigua, como lo es la TV, con un fin educativo mediante la estrategia de "Aprendo en Casa", ya que solo el 15% de los estudiantes del sector público cuenta con acceso a una computadora, lo cual hacía imposible a que una mayor población tenga acceso a la estrategia propuesta.

Por otro lado, cabe resaltar que, para la realización del trabajo remoto implica que tanto docentes como estudiantes se encuentren capacitados y obviamente contar con los recursos tecnológico para que se pueda dar un trabajo tanto de manera sincrónica como asincrónica, sin embargo, nuestro país estaba totalmente divorciado de este tipo de pre requisitos para poder afrontar algo tan básico que probablemente solo era posible en la capital y ciertos puntos del Perú. Algo alarmante, fuera de que la pandemia nos recordó que simplemente no existe igualdad de oportunidad ni capacidad de gestión, la realidad de los estudiante es que en distintos puntos del país no contaba ni siquiera con una radio para poder escuchar las clases que el MINEDU dispuso, lo cual nos revelaba de manera cruda, en pleno siglo XXI y a puertas del bicentenario de la independencia peruana, que el cierre de brecha digital e infraestructura de comunicaciones era un realidad que no había sido punto de interés para el MINEDU ni el MTC.

Una investigación realizada por Huamán, L. (2021), nos menciona que el cambio drástico que se experimentó en la plana docente hacia un trabajo remoto se ha afrontado con muchas dificultades lo cual ha generado cambio en su comportamiento socioemocional tanto en la plana docente como en las familias, lo cual se refleja en la ansiedad, el estrés, preocupación, inestabilidad emocional. Así mismo, Drumea, C. (2020) menciona que el cambio dado ante la pandemia en el sector publico fue la mejor opción realizar un trabajo a distancia, pero que esto ha conllevado a consecuencias negativas en cuanto a la eficiencia del trabajador.

Lo mencionado anteriormente se ratifica con un informe de Naslund-Hadley, E (2020) en una página de BID Mejorando Vidas nos comenta que una característica que los docentes han experimentado en diversos países como El Salvador, El Caribe, etc., es que han corrido con un alto riesgo de agotamiento puesto que los horarios de clases no se enmarca en un horario específico como en una educación presencial, su grado de estrés, así mismo, se focaliza en que sienten que están fracasando en su labor docente. Aún mayor es la preocupación de sentir que el aprendizaje realza los niveles de desigualdad en un tipo de servicio que el estado debe garantizar que sea igualitario y de calidad. Esta realidad no se encuentra distante de la realidad peruana donde se cuestiona la competencia laboral de los docentes en esta modalidad de trabajo.

Por otro lado, tal como lo menciona Toschi, D (2020) en una investigación acerca del trabajo remoto y la pobreza en tiempos de covid19, la efectividad del trabajo remoto es menos frecuentes en los sectores de menor nivel educativo y salarios bajos.

Escobar, M. (2005), en un artículo acerca de la formación y certificación a partir de Competencias laborales, nos menciona que este es un factor muy importante posterior a la formación del talento humano y que estas suelen desarrollarse y reforzarse gracias a la experiencia laboral. Es importante mencionar que Escobar también hace énfasis en el rol de la institución donde se labora ya que de esta depende que el proceso de desarrollo de las competencias del trabajador sea efectivo. Con lo mencionado podemos cuestionarnos ¿cuán competentes han sido nuestros docentes al verse vulnerados por un tipo de trabajo que desconocían y por la enfermedad de la pandemia?

El informe realizado por la Contraloría de la República (2021) menciona que un 60.5% de los estudiantes que fueron partícipes de la veeduría, exponen que la estrategia no fue suficiente para lograr sus aprendizajes, lo cual se refleja en el % de estudiantes que aprobaron. La insatisfacción no solo fue mencionada por los estudiantes sino también por los padres de familia. En contraste con el informe de MINEDU, la CGR reveló que hubo ineficiencia en la capacitación y acompañamiento a los docentes en la estrategia, lo cual pudo ser un factor adicional que podría afectar la calidad del servicio educativo.

Concordante con este informe realizado por la CGRP, un informe realizado por Haigh, B. (2021), menciona que la ONU certificó que uno de cada tres estudiante en Latinoamérica recibió una mala calidad bajo en contexto de la virtualidad en este tiempo de cuarentena en el 2021. Esto nos remonta a cuestionar la efectividad de la gestión de trabajo remoto planteada por el gobierno teniendo en cuenta que nuestro país hay una gran brecha de la conectividad, donde el dictado de las clases en las zonas más remotas ha sido dado mediante altavoces al aire libre como por ejemplo en diversas comunidades de la selva ¿Cómo el docente pudo poner a flote sus competencias ante este contexto?

La realidad en Lima metropolitana, la cual cuenta con un aproximado de 2000 I.E.N, no ha mostrado una situación diferente a la que se ha mencionado pese a ser la capital del país donde hay mayor acceso a los medios de comunicación como TV y/o internet, por el contrario, se ha notado una tasa considerable de deserción escolar y un nivel de rendimiento bajo.

A fin de saber esto, el propósito dese tiene como mira en esta investigación, conocer la relación del trabajo remoto y la competencia laboral en este tiempo de pandemia que sorprendió, y sigue sorprendiendo hasta la actualidad, cuán eficiente ha respondido el MINEDU ante esta situación que parece no tener fin, siendo de esta manera el problema general de investigación el siguiente: ¿Cuál es la relación existente entre el trabajo remoto con la competencia laboral de los docentes de una de las Instituciones Educativas del Rímac, Lima, 2020?

Dentro de la investigación planteamos las siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación existente entre la planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia con la competencia laboral de los docentes de una de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020?, ¿Cuál es la relación existente entre implementación de la estrategia con la competencia laboral de los docentes de una de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020?, ¿Cuál es la relación existente entre el trabajo colegiado con la competencia laboral de los docentes de una de las I.E.P. del Rímac, Lima, 2020?

Esta investigación se justifica por su nivel de conveniencia ante el contexto de la pandemia a nivel mundial, ya que existe una necesidad de conocer y reflexionar acerca de la competencia laboral reinventada por el personal de las instituciones educativas en la modalidad del trabajo a distancia, lo cual no solo involucra una implementación del trabajo remoto sino que requiere de una serie de competencias laborales más allá de las que tanto los docentes como el personal directivo manejaban para cumplir sus funciones en un año escolar presencial. Todas estas nuevas funciones y formas de trabajo remoto tienen como sustento la RVM 097-2020 emitida por el MINEDU, cuestionamos cuán efectivo fue esta disposición del Estado y en qué medida ayudó a la plana docente a cumplir sus funciones amortiguando el golpe duro al lado emocional y económico de las familias, a ello añadamos la forma de acceso a la estrategia de Aprendo en casa, de acuerdo a las posibilidades de las familias. Asimismo, esta investigación tiene una relevancia y justificación social puesto que los resultados y conclusiones a darse contribuirán a la comunidad educativa, a fin de tomar decisiones atinadas a favor de esta modalidad de trabajo de manera efectiva. En consecuencia, cobra una relevancia y justificación práctica, puesto que se describe y explica la forma en la que se relacionan el trabajo remoto y las competencias laborales.

El objetivo general de esta investigación es determinar la relación entre el trabajo remoto y la competencia laboral de los docentes de una de las Instituciones Educativas Públicas del Rímac, Lima, 2020.

Dentro de los objetivos específicos tenemos: analizar de qué manera la planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia se relaciona con la competencia laboral de los docentes de una de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020; analizar de qué manera se relaciona la implementación de la estrategia con la competencia laboral de los docentes de una de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020, y analizar de qué manera se relaciona el trabajo colegiado con la competencia laboral de los docentes de una de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020.

Ante esto, se considera como hipótesis general que el trabajo remoto se relaciona significativamente con la competencia laboral de los docentes de una

de las Instituciones Educativas del Rímac, Lima, 2020. Entre las hipótesis específicas se plantean las siguientes: La planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia se relaciona significativamente con la competencia laboral de los docentes de una de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020. La implementación de la estrategia se relaciona significativamente con la competencia laboral de los docentes de una de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020. El trabajo colegiado se relaciona significativamente con la competencia laboral de los docentes de una de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En el pasar de los años, se han dado una serie de investigaciones acerca de las variables que son punto de referencia en la presente tesis.

Partiremos mencionando los antecedentes internacionales de las variables puestas en estudio, iniciando con la variable independiente Trabajo remoto.

En una investigación y análisis de Paladines, J., Figueroa, G. & Paladines, J. (2021) acerca del Trabajo Remoto en tiempos de cuarentena, tuvo por objetivo analizar cuán aplicable y seguro es el trabajo remoto en la coyuntura, aún persistente, del Covid-19. Dentro de la investigación, mencionaron y ratificaron que la implementación y efectividad del trabajo remoto sugiere de una serie de factores que suelen ser sobrellevados, por lo general, por empresas u organizaciones grandes o multinacionales las cuales se caracterizaban por haber implementado de forma somera el trabajo remoto mucho antes de la pandemia.

Teniendo como foco de estudio a diferentes tipos de empresas en su capacidad de implementación del trabajo remoto en los primeros 15 días de cuarentena, se tuvo como resultado que en el primer mes de implementación la capacidad no fue sobrellevada por las medianas y pequeñas empresas en un 100%, lo cual lleva a concluir que existe una necesidad de implementar un plan de consistencia ante situaciones como las que hoy en día vivimos, lo cual cuesta ya que este tipo de empresas se caracterizaban por priorizar un trabajo presencial dejando de lado la innovación tecnológica en sus planes de trabajo. Se detalló que en un 75% de las grandes empresas que incorporaron, de alguna u otra manera, este tipo de trabajo antes de la pandemia se encontraron mejor preparados al implementar de forma masiva el trabajo remoto a todo su personal, lo cual también implicaba un desafío, ya que su primera praxis sólo se dio con un grupo reducido de personal en áreas específicas.

Así mismo, tenemos a Soroui (2021) quien en una investigación de carácter exploratorio en EE. UU acerca de las implicaciones que conlleva el trabajo remoto tiene por objetivo ver cómo afecta el trabajo remoto en las

conexiones de las empresas, ya sea de forma económica y/o social, y los trabajadores con el entorno local.

Esta investigación tuvo como resultado que 86% de las empresas entrevistadas, contratan trabajadores remotos para funciones en específico. Todos los representantes de las empresas entrevistadas mencionaban una serie de factores que permiten normalizar el trabajo remoto, entre las cuales tuvo mayor frecuencia la importancia del desarrollo de innovaciones administrativas y sistemas tecnológicos, y el cambio de lógicas institucionales respecto al trabajo desde casa. Así mismo, el 14% de las empresas consideraron los costos inmobiliarios como un factor importante del trabajo a distancia, sin embargo, el 86% afirmó que el trabajo remoto reduce las necesidades de espacio, rediseñando las mismas. Entre otras conclusiones, nos menciona las oportunidades que esta modalidad de trabajo trae consigo en la parte económica y comunitaria, pero que a su vez implica la incorporación de factores funcionales, organizacionales y sociales.

En una investigación de Bonavidad, C. & Gasparini, L. (2020) abordó su estudio en el trabajo remoto en tiempos de cuarentena y las consideraciones que estas implican, cuyo objetivo fue evaluar cuán viable es la aplicación del trabajo remoto en Argentina haciendo uso de datos sobre las ocupaciones de O\*NET la cual proporciona información acerca del empleo de la EPH. Dentro de la investigación se pudo ver varias comparativas acerca del ajuste entre el trabajo remoto y diversos aspectos, por ejemplo, según la rama de Actividad, donde claramente se pudo notar que las actividades que tienen una mayor viabilidad (68%) son las Actividades Financieras y de Información y Comunicaciones. Sin embargo, se pudo constatar que el campo de la Educación no se queda atrás, puesto que su porcentaje de viabilidad fue del 60%.

Como resultado de este ejemplar se tuvo que el trabajo a distancia solo puede estar evocado para ciertos sectores económicos, lo cual representa el 26% del empleo total. Esto, en tiempos de pandemia, es un punto clave y alarmante porque causa secuelas. Las actividades que tuvo más dificultades para acoplarse a este tipo de trabajo fueron aquellas que son informales, así como aquellos que tenían menor grado de instrucción y/o menor ingreso económico, es por ello que el trabajo remoto en tiempos de pandemia afectó en mayor magnitud a los de bajos recursos y su impacto en la economía en

consecuencia. Esto puede ser una situación muy preocupante si no se logra controlar la enfermedad del COVID con la inmunización de la población.

En cuanto a la variable Competencia Laboral, a nivel internacional, tenemos a Púm, K. (2018) quien abordó un estudio acerca de las competencias laborales, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la competencia laboral de un trabajador en la evaluación de su desempeño, dando cabida a la implementación de una capacitación acorde a las necesidades de las competencias específicas.

Ante esto, se obtuvo como resultado que la Competencia Laboral tiene relación directa con la evaluación del desempeño del trabajador, ya que los 22 trabajadores (100%) sometidos en la muestra de la investigación poseían altos niveles de competitividad, obteniéndose de manera específica que el 77% de los trabajadores se enmarcan en un nivel alto y el 23% en un nivel medio en la competencia del conocimiento, en cuanto a los valores organizacionales el 73% estuvo en el nivel alto y el 7% en el nivel medio; y en cuanto a las actitudes del trabajo presencial el 73% se enmarcó en un nivel alto, mientras que el 27% en un nivel medio. La autora concluyó que la frecuencia alta de la evaluación por desempeños de sus trabajadores permitió una alta competitividad laboral, dando a relucir los niveles de las competencias específicas que estas poseen.

Por otro lado, Duque, J., Solarte, M., & Ayala, A. (2017) en un estudio realizado acerca de la inteligencia emocional y la competencia laboral del trabajador, tuvo por objetivo determinar la relación que puede existir entre el I.E de un trabajador y su competencia laboral, por dicha razón su investigación abarcó a 122 estudiantes de maestría en Colombia haciendo uso de una encuesta que permita hallar esta relación. Como resultado de la investigación se obtuvo que la inteligencia emocional influía en la competencia laboral, ya que es un factor psicológico poderoso que permite el desarrollo de sus habilidades en el puesto de trabajo.

Los resultados obtenidos con 1% de significancia probó positivamente que la aptitud personal constituida por el reconocimiento de emociones ( $=0,270$ ;  $p<0,01$ ), trabajo en equipo ( $=0,273$ ;  $p<0,01$ ), reconocimiento y expresión de emociones positivas ( $=0,255$ ;  $p<0,01$ ), componentes de personalidad ( $=0,147$ ;

$p < 0,10$ ), y orientación al logro ( $=0,408$ ;  $p < 0,01$ ) influía en la competencia del trabajador. Por otro lado, los resultados obtenidos con 1% de significancia probó positivamente que la aptitud social constituida por los factores de la percepción ( $=0,260$ ;  $p < 0,01$ ), persuasión ( $=0,308$ ;  $p < 0,01$ ), comunicación asertiva y desarrollo de habilidades ( $=0,411$ ;  $p < 0,01$ ), consecuencias del conflicto ( $=0,136$ ;  $p < 0,10$ ), y negociación ( $=0,223$ ;  $p < 0,01$ ) influía en la competencia del trabajador. Así mismo menciona que cuando el trabajador se daba cuenta de sus fortalezas y debilidades, así como la importancia de su rol dentro de la empresa donde laboraba hacia a que tienda a desarrollar habilidades para garantizar el éxito de sus funciones. Esto según la investigación, también dependería de la formación de la inteligencia emocional de los trabajadores, ya que, si el trabajador tendía a tener facilidad de reconocer sus emociones y expresarlas en beneficio en su capacidad laboral sería efectivo, sin embargo, si este tendía a lo contrario, podía tender a tener un desempeño por debajo de lo esperado.

Ahora, continuaremos presentando los antecedentes nacionales de las variables en estudio partiendo de la variable trabajo remoto.

A nivel de nuestro país, Reque, A. (2020) en un estudio realizado acerca del trabajo remoto, tuvo como objetivo hallar las limitaciones que se pueden dar ante el trabajo a distancia en algunas entidades del estado, a las cuales muchos trabajadores se han visto expuestos ante la cuarentena por la covid-19, analizando cuán efectivo fue el Decreto de Urgencia N° 026-2020.

Como resultado de esta investigación se tuvo que existe una falta de preparación de los trabajadores en esta modalidad de trabajo lo cual hiciere posible el cumplimiento óptimo de sus funciones en el campo laboral, ya que se vió un resultado del 53% no cumplen con un cumplimiento de funciones de forma óptima por la falta de manejo de las herramientas tecnológicas. Por otro lado, en dicha investigación se concluyó que el trabajo a distancia trae efectos a la economía ya que el empleador no sabría determinar la forma ni en qué casos aplicar esta modalidad de trabajo. Asimismo, esta investigación dedujo que el 53% de los trabajadores concuerdan que la normativa del trabajo remoto no respondía a las necesidades de los trabajadores por la escasa protección de las mismas.

En la investigación realizada por Sánchez, R (2020) acerca del trabajo remoto y el teletrabajo, tuvo por objetivo dar propuestas para la regulación del derecho a la desconexión laboral, como una forma de protección de hacer valer el descanso efectivo como derecho del trabajador, lo cual debe favorecer el bienestar físico y emocional del trabajador, lo cual se vió vulnerada ante el trabajo a distancia en los distintos sectores económicos. Por tanto, la investigación fue sustentada bajo información recabada de encuestas.

Los resultados que se obtuvo fueron que el 72% de los trabajadores sentía que no se respetaba su jornada laboral y que ésta excedía al de un trabajo presencial, que un 80% de los empleadores cargaban de trabajo más allá de su jornada de trabajo sin ser considerado el pago de horas extras. Se recopiló que un 78% de los trabajadores pedían regular la desconexión laboral y un 80% estaría de acuerdo en que se sancione la violación a estos derechos.

Concordando con los autores mencionados, Rojas, C. (2021) en una investigación donde enmarcó el estudio acerca de la gestión del trabajo remoto tuvo por objetivo determinar la relación entre existente entre el trabajo remoto y el desempeño de los trabajadores dentro de una entidad del Estado. Siendo este una investigación cuantitativa se empleó dos cuestionarios aplicados a 60 trabajadores públicos. La evaluación de sus variables trae consigo una serie de resultados interesante de mencionar, siendo la principal que existe relación en un 65% entre la gestión de trabajo remoto y el desempeño de los trabajadores. Por otro lado, algo necesario de mencionar, se vio un 53% de relación entre el uso de las TIC´S con el desempeño empleado de los trabajadores.

Un aporte importante del autor fue acerca del énfasis en la importancia de una capacitación continua para este tipo de trabajo, así como coordinar de manera efectiva la implementación de las actividades.

Por otro lado, Herrera, A (2019) en una investigación acerca de la competencia laboral en el ámbito administrativo, centró su objetivo en conocer el impacto de la competencia laboral de sus trabajadores en la calidad del servicio que presta una institución. Para esto, se focaliza en los trabajadores de la institución, así como los usuarios de la misma para poder conocer la relación de las mismas.

La evaluación de sus variables trae consigo una serie de resultados interesante de mencionar, siendo la principal que la competencia laboral del personal administrativo influye e impacta de manera significativa en la calidad de atención que se percibe por parte de los usuarios, la cual según la investigación recae de manera negativa ya que hubo porcentajes considerables acerca de lo que le falta a la institución y al personal respecto de lo que ofrecen a sus clientes. Por otro lado, el 52% de los trabajadores mencionaron que a veces comprenden la importancia de su función, lo cual nos hace pensar que existe la necesidad de capacitar y concientizar a los trabajadores acerca de su rol e importancia de tal manera que cobre más sentido su quehacer diario y esto sea interpretado de manera efectiva en los usuarios del servicio.

A nivel local, Ayre, C. (2016) en su investigación acerca de las competencias laborales, se plantea que existe una relación entre la competencia laboral y la empleabilidad, buscando focalizar la importancia de desarrollar la competencia laboral dentro de una investigación básica y de diseño no experimental. La población que es foco de investigación estuvo conformada por 200 egresados de la casa de estudios, cuya muestra se redujo a 90 estudiantes a partir de una encuesta basada en el instrumento con escala de Liker.

Sin embargo, en esta tesis queda demostrado que no existe relación directa entre la competencia laboral del personal con la demanda del personal egresado, pese a ello sostiene que las competencias laborales es un factor que debe promover la productividad, generación de empleo y mejorar las condiciones de vida, dando esta responsabilidad a las instituciones de formación. Los resultados arrojados se detallan a continuación: la correlación de Spearman entre la competencia laboral y la empleabilidad tiene un valor de 0,005, de la misma manera se obtiene como resultado un 0,009 entre la correlación de la competencia laboral y la iniciativa, entre el desarrollo de la competencia laboral y la creatividad se obtuvo una correlación de 0,024, así mismo no existe relación significativa entre la competencia laboral y la motivación ya que arroja un resultado de 0.005.

Así mismo, Ruiz, J. (2019), en un estudio en Lima acerca de la competencia laboral en el trámite documentario, tiene como fin conocer la

relación que puede tener una óptima gestión por procesos en la competencia laboral. Esta investigación fue de tipo cuantitativo correlacional, focalizándose en una población de 42 miembros de la municipalidad usando una encuesta. En esta investigación queda demostrado que efectivamente existe una relación media alta (El valor de Rho = ,721) entre la gestión por proceso y las competencias laborales, por lo cual sugiere la importancia de diseñar un plan capacitación a los trabajadores de la entidad a fin que se refuerce y potencie las competencias laborales, lo cual traerá como consecuencia dar mejor respuesta al usuario puesto que se cumplirá eficazmente cada procedimientos que se ejecutan en las diferentes áreas donde el trabajador logre competencias para solucionar diferentes problemáticas. La investigación nos refleja que de mejorar la gestión por procesos traería en consecuencia una mejora en la competencia laboral de los trabajadores, con una Sig. Bilateral de  $p = ,000 < ,050$ .

A continuación, partiendo de una revisión profunda de la literatura acerca de las variables de estudio, definiremos cada una de las variables en estudio, partiendo por la variable Trabajo Remoto.

Según MINEDU (2020), el trabajo remoto está referido al servicio dado del docente desde su domicilio o lugar aislado, mediante los diferentes medios de comunicación que permita el cumplimiento de sus labores fuera del espacio de trabajo. Así mismo, enmarca 3 claras dimensiones: Planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia, Implementación de la estrategia y trabajo colegiado.

Osio, L (2010), define al trabajo remoto o teletrabajo como un trabajo que se realiza a distancia la cual requiere de un uso intensivo de las Tics.

Según la definición de Osio, L (2010) nos da a entender, que cualquier trabajador no estaría apto para realizar este tipo de labor ya que para hacer uso de las Tics se requiere del conocimiento de las mismas evocado a las funciones que desempeña. Remarca en su estudio las siguientes dimensiones para su medición: atributos personales, competencias tecnológicas, competencias comunicacionales no presenciales, autogestión del trabajo, formación, capacidad de negociación

Baruch, Y., & Nicholson, N. (1997) definen al trabajo remoto o teletrabajo a la modalidad de trabajo que permite al trabajador trabajar desde la comodidad de su hogar, desde instalaciones compartidas, es decir sitios con los clientes o mediante una plataforma virtual que cuente con las TICS necesarias. Por ende, para medir esta variable se debe considerar las instalaciones usadas para la labor (Tics) y la ubicación. Menciona las siguientes dimensiones para su medición, las cuales son: factores tecnológicos, factores ambientales, factores de seguridad y factores legales,

Por otro lado, tenemos a los siguientes autores que dan una definición de la variable Competencia Laboral.

Ludeña, A. (2004) define a la competencia laboral como la capacidad real de actuar frente a una situación, de manera autónoma y respondiendo a las expectativas del empleador en el puesto que se le asigne.

Otra definición nos las trae Porret (2016), quien define competencia laboral o profesional como el conjunto de conocimientos y capacidades que da cabida al ejercicio de la actividad profesional según las exigencias de la producción y el empleo. Así mismo, menciona que está determinada por competencias emocionales, competencias específicas y competencias corporativas.

Así también, Sánchez, A., Martínez, R., & Moreno, J. (2016), mencionan que la competencia laboral es un elemento operativo que relaciona la capacidad individual y colectiva a fin de producir valor en su desempeño laboral. Estas a su vez está presidida por factores basados en tendencias conductistas, funcionalistas y constructivista.

La ONU (2010) la competencia laboral es de suma importancia en las actividades diarias de los recursos humanos, capaz de gestionar eficientemente sus funciones individuales y como institución.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, cuyo tipo de estudio es descriptivo correlativo relacionado a la Gestión del Trabajo Remoto y Competencia Laboral en Instituciones Educativas Públicas del Rímac, Lima, 2021.

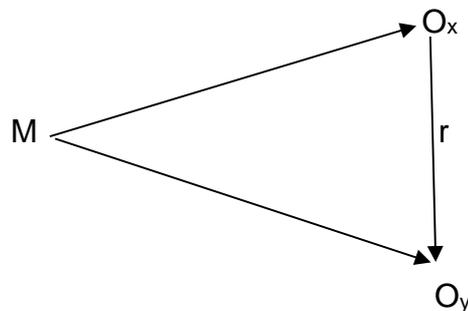
Se menciona que es descriptiva porque propone hacer descripciones que arrojan mediciones (Alayza, Cortés, Hurtado, Mory & Tarnawiecki, 2013) y es de nivel correlativo porque permite conocer la relación entre las variables.

El diseño del estudio es una investigación de corte transaccional, no experimental ya que como refiere Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014) este tipo de investigación nos permite recopilar datos en una sola vez. La finalidad es describir las variables y analizar cómo se relacionan entre sí.

Ante lo expuesto, la investigación tendrá como base el siguiente diagrama sobre el diseño de investigación:

FIGURA 1:

*Diagrama del diseño de la investigación*



*Nota:* La dinámica entre estos factores permiten establecer de manera clara la relación entre ellas.

Leyenda:

M= Muestra personal

O<sub>x</sub>= Observar y medir variable independiente: Trabajo remoto

O<sub>y</sub>= Observar y medir variable dependiente: Competencia laboral

r = Relación entre variables: Trabajo remoto y Competencia laboral

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Trabajo remoto

Según MINEDU (2020), el trabajo remoto está referido al servicio dado del docente desde su domicilio o lugar aislado, mediante los diferentes medios de comunicación que permita el cumplimiento de sus labores fuera del espacio de trabajo.

La escala de medición nominal con la cual se trabajará la variable trabajo remoto, es la siguiente:

5 (siempre)

4 (casi siempre)

3 (a veces)

2 (casi nunca)

1 (nunca)

Dentro del material proporcionado por el ministerio de educación, lo cual se complementa con el informe que se solicitó a fin de verificar el modo en cómo se aplicaba el trabajo remoto, se determinan 3 dimensiones:

Planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia: está referida a organizar y priorizar las actividades que permitan el desarrollo de competencias, así como la autoformación mediante entornos virtuales

Implementación de la estrategia: se refiere a buscar puntos de equilibrio con el fin de dar un servicio de calidad, salvaguardando la vida y la salud, de esta manera se da mira a la ejecución de la planificación de tal manera que se dé cabida a un acompañamiento al estudiante de forma permanente y retroalimentación mediante los entornos virtuales.

Trabajo colegiado: está referido a la coordinación entre los miembros de la entidad (en este caso referido al personal directivo, docentes u otros) bajo la modalidad a distancia a fin de establecer comunicación con propósito pedagógico haciendo uso de los entornos virtuales, de tal manera que se pueda intercambiar las necesidades formativas del estudiante a fin de superar debilidades y potenciar sus fortalezas. (MINEDU, 2020)

La escala de medición nominal con la cual se trabajará en la variable competencia laboral, es la siguiente:

5 (siempre)

4 (casi siempre)

3 (a veces)

2 (casi nunca)

1 (nunca)

#### Variable 2: Competencia Laboral

Según la ONU (2010) la competencia laboral es el conjunto de valores y diversas habilidades para desempeñar de forma eficiente ante una tarea, esto se refleja en actividades diarias de los recursos humanos, de tal manera que le permita al miembro de la organización ser capaz de gestionar eficientemente sus funciones individuales y como sus funciones institucionales, es decir su desempeño en el trabajo.

Así mismo la ONU (2010) determina 3 grandes dimensiones:

Valores centrales: está referida al conjunto de habilidades, atributos y conductas que son consideradas de suma importancia para todo el personal del centro de trabajo, lo cual no depende de su función, rol o nivel que ejerza.

Competencias nucleares: consiste en las habilidades, atributos y conductas esenciales para cada miembro con responsabilidades de gestión o supervisión.

Competencias de Gestión: está enfocado al conjunto de habilidades, atributos y conductas relacionadas entre área donde labora y rol del trabajo de cada personal.

### 3.3. Población, Muestra y Muestreo

Según Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014) la población está referida a todos los casos que tienen coherencia con ciertas características, las cuales deben ser claras con el fin de delimitar los parámetros de la muestra.

En este trabajo, la población de la investigación está estructurada por el personal docente de las Instituciones Educativas Públicas del Rímac

correspondiente a la UGEL 02 correspondiente de la ciudad de Lima Metropolitana, cuyo total es de 59 trabajadores públicos (docentes), los cuales se detallan a continuación:

Tabla 1:

Población y muestra del estudio

Áreas	Personal docente (población)	Personal docente (muestra)
Institución Educativa "A"	35	21
Institución Educativa "B"	18	13
Total	59	34

Fuente: Elaboración propia

*Criterios de Inclusión:* Se consideraron al personal docente en su conjunto de las Instituciones Educativas Públicas del distrito del Rímac, los cuales han sido los protagonistas del trabajo remoto de forma directa con la aplicación de la estrategia Aprendo en Casa, mediante el cual han puesto a prueba sus competencias laborales en esta nueva modalidad de trabajo.

*Criterios de Exclusión:* Estuvo conformado por el personal directivo y administrativo de las Instituciones Educativas Públicas del Rímac, los cuales no han tratado de manera directa el trabajo remoto y la aplicación de la estrategia Aprendo en casa, así como el personal docente que no realizaron el trabajo remoto.

La muestra es parte del universo de la población, de las cuales se obtendrán la información, por ende, esta debe ser representativa, la importancia de su uso es por cuestiones de tiempo y recursos (Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P., 2014)

En ese contexto, tomando en cuenta que el personal docente de las Instituciones Educativas Públicas que realizaron el trabajo remoto durante el 2020, permanece trabajando aun en sus domicilios debido a las disposiciones del gobierno por el COVID-19 sus nuevas variantes, tuvo una muestra intencional constituida por un total de 34 docentes del distrito del Rímac.

El tipo de muestreo que se tomará en esta investigación es de tipo no probabilístico, por conveniencia, ya que es accesible en el transcurso o tiempo de investigación. (Espinoza I., 2016).

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica base de la presente investigación para la recopilación de información son las encuestas, las cuales permiten una codificación numérica y un análisis como texto por ende son confiables para recolección de información. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014)

Según López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2015) los instrumentos de recolección de datos se usan para la construcción de un cuestionario, el cual tiene registradas preguntas cerradas que fueron utilizadas por la muestra para la recopilación de información.

Así mismo, Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). menciona que un instrumento de recolección de datos debe considerar 3 aspectos importantes radicados en la confiabilidad, validez y objetividad, las cuales deben tratarse de forma conjunta, ya que son imprescindibles para llevar a cabo un estudio.

Cabe mencionar que el instrumento de recolección de datos presentado a los docentes es un instrumento de investigación que fue sometido a juicio de expertos a fin de determinar su validez.

Tabla 2

#### *Validación del Instrumento por Especialistas.*

Experto	Observaciones	Puntaje
Mg. Daniel Cárdenas Canales	Si hay suficiencia, es aplicable	Alto
Mg. Nerio Janampa Acuña	Si hay suficiencia, es aplicable	Alto

Según Quero, M. (2010), es de suma relevancia que nuestro instrumento que permitirá la cuantificación sea creíble y certero. La credibilidad en la aplicación de la encuesta tuvo un alcance empleando el coeficiente - Alfa de Cronbach, lo

cual fue realizado a través de la aplicación SPSS v.26, por intermedio del ensayo de exactitud de alfa de Cronbach.

TABLA 3

*Prueba de Fiabilidad, Variable 1 Trabajo Remoto*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	22

Fuente: SPSS v26.

*Nota:* La variable 1 Trabajo remoto está compuesta de 22 preguntas del formulario de Google, el valor de alfa de Cronbach arrojó 0,903, lo cual da indicio de que la confiabilidad es muy buena, en consecuencia, se puede decir que el instrumento cumple con los requisitos que se solicita.

TABLA 4

*Prueba de Fiabilidad, Variable 2 Competencia Laboral*

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	25

Fuente: SPSS v26.

*Nota:* La variable 2 Competencia Laboral está compuesta de 25 preguntas presentados en un cuestionario de Google, el valor de alfa de Cronbach dio un resultado de 0,929, lo cual da indicio de que la confiabilidad es muy buena, en consecuencia, se puede decir que el instrumento cumple con los requisitos que se solicita.

### 3.5. Procedimiento

A fin de recoger la información, se hizo necesario solicitar al personal con cargo directivo de las I.E.P., la ejecución de una reunión con la finalidad de comunicarles acerca de la relevancia de la investigación a realizar en la cual su

personal docente sería la población objetiva, solicitando asimismo las facilidades para la aplicación de la encuesta brindándonos la información necesaria, la cual fue de manera virtual dado el contexto actual de la pandemia. Siguiendo con la siguiente fase del proceso, se llegó a coordinaciones acerca de las fechas en las cuales el personal docente tomaría la encuesta, a fin de tener de primera mano la información referida al tema de investigación y sin que estas afecten su labor diaria.

Por ende, se elaboró un cuestionario online ya que por el contexto de la pandemia imposibilita realizar una en la modalidad presencial. Por cada variable, se elaboró un total de 47 ítems la cual corresponde 22 ítems para la primera variable "trabajo remoto" y 25 ítems para la segunda variable "competencia laboral". La primera variable está estructurada en 3 dimensiones propuestas: Planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia (ítem del 1 al 10), implementación de la estrategia (ítem del 11 al 17) y trabajo colegiado (ítem del 18 al 22). Para la segunda variable referida a la Competencia Laboral se establecieron 3 dimensiones: valores centrales (ítem del 1 al 5), competencias nucleares (ítem del 6 al 18), competencia de gestión (ítem del 19 al 25).

### 3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos se ha dado partiendo de los resultados de la encuesta, el cual será procesado gracias a herramientas tecnológicas como el programa Microsoft Excel-2016 y el SPSS 26; esto nos permitirá realizar tablas y gráficos en la cual se podrán apreciar los resultados estadísticos.

Por otro lado, Artusi, R., Verderio, P., & Marubini, E. (2002) nos mencionan que, si se muestra una organización de las variables de manera normal, se procedería a emplearse a Pearson, dado lo contrario se procedería a realizar un análisis con el Rho de Spearman.

### 3.7. Aspectos Éticos

Este trabajo de investigación se ha realizado tomando en consideración los principios éticos y morales, presentando información auténtica contrastada a

través de los instrumentos utilizados, manteniendo la veracidad y confiabilidad de nuestros colaboradores y cumpliendo el perfil del proyecto de investigación, finalmente obtenida a través de análisis de información veraz y auténtica.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1 Análisis Descriptivo Comparativo

En la presente sección, se mostrarán los resultados obtenidos a partir de la encuesta realizada y trabajada mediante el instrumento de evaluación de tal manera que sea acorde a los objetivos planteados en esta investigación.

El objetivo general presentado en esta investigación es determinar la relación entre el trabajo remoto y la competencia laboral del personal docente en las Instituciones Educativas Públicas del Rímac, Lima, 2020.

Acorde a ello presentaremos el análisis estadístico de la variable independiente "Trabajo Remoto", con la finalidad cual ha sido el grado de incidencia.

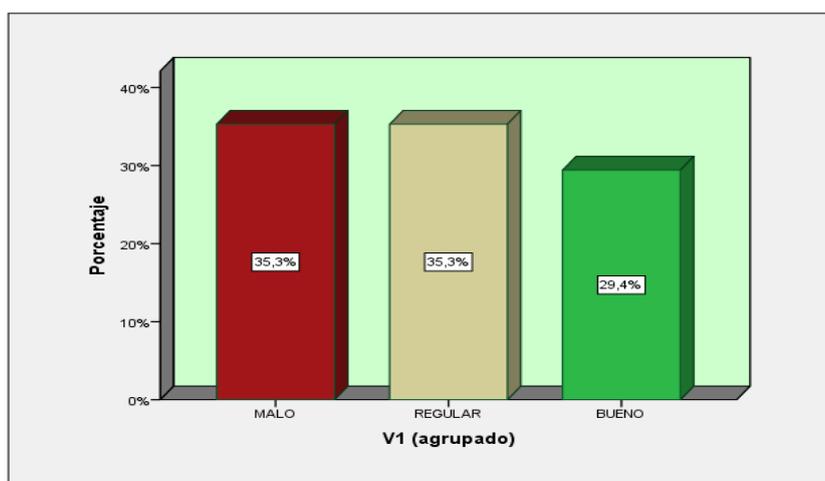
Tabla 5:

*Distribución de frecuencias de la variable trabajo remoto*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	12	35,3	35,3	35,3
	Regular	12	35,3	35,3	70,6
	Bueno	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Figura 2:

Gráfico de barras sobre la variable Trabajo Remoto



*Nota:* En el siguiente gráfico podemos ver que el 100 % (34) de los docentes encuestados, el 35,3% (12) perciben que el trabajo remoto ejecutado fue malo, mientras que para el 35,3% (12) es regular y el 29,4% (10) el trabajo remoto es bueno.

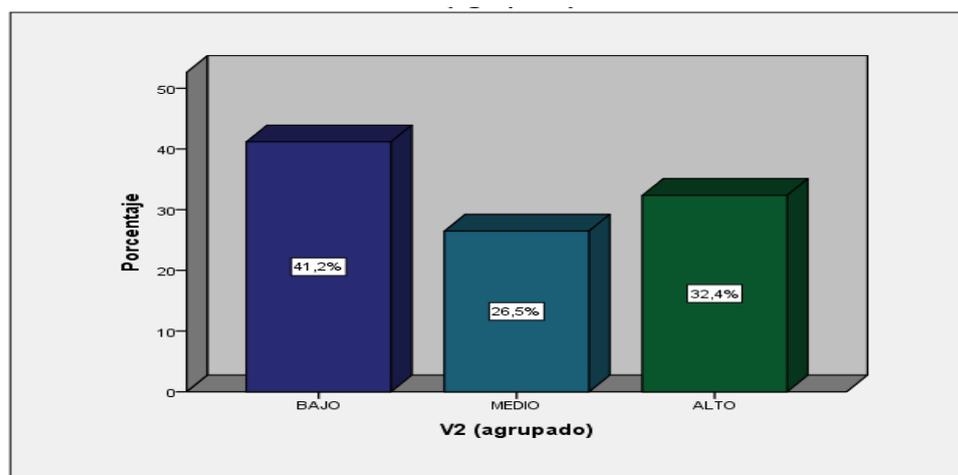
Continuaremos con el análisis estadístico de la variable dependiente "Competencia Laboral".

TABLA 6:

*Distribución de frecuencias de la variable competencia laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	41,2	41,2	41,2
	Medio	9	26,5	26,5	67,6
	Alto	11	32,4	32,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Figura 3:  
Gráfico de barras sobre la variable Competencia Laboral



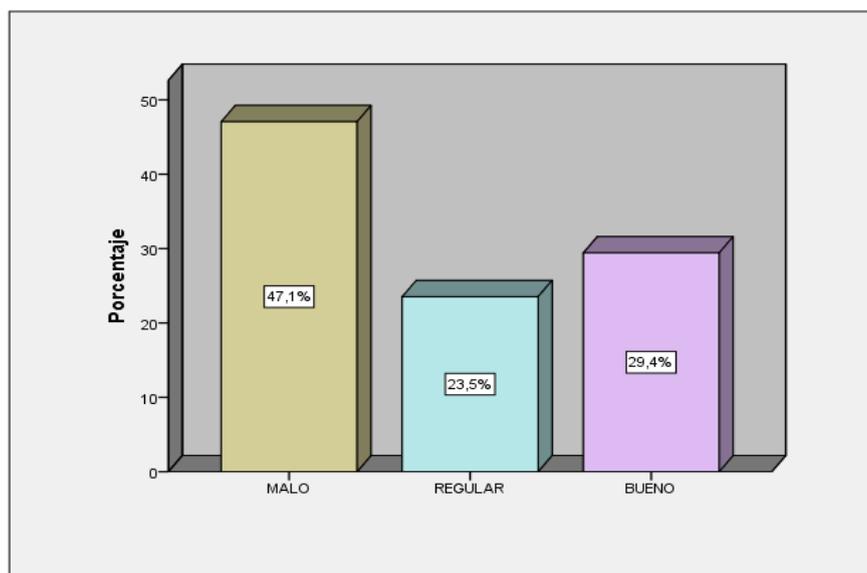
*Nota:* A partir de los resultados de la variable competencia Laboral, podemos decir que del 100 % (34) de los docentes encuestados, el 41,2% (14) perciben que la competencia laboral es baja, mientras que para el 26,5% (9) es medio y el 32,4% (11) el trabajo remoto es alto.

Ahora, teniendo en cuenta los objetivos específicos, analizar de qué manera la planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia con la competencia laboral de los docentes de la I.E.P del Rímac, Lima, 2020, analizar de qué manera se relaciona la entre implementación de la estrategia con la competencia laboral de los docentes de la I.E.P del Rímac, Lima, 2020, y analizar de qué manera se relaciona el trabajo colegiado remoto con la competencia laboral de los docentes de la I.E.P del Rímac, Lima, 2020; procederemos al análisis estadístico de los datos obtenidos:

Tabla 7:  
*Distribución de frecuencias de la dimensión planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia*

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Malo	16	47,1	47,1	47,1
	Regular	8	23,5	23,5	70,6
	Bueno	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Figura 4:  
Gráfico de barras sobre la dimensión planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia



Nota: Del 100 % (34) de los docentes encuestados, el 47,1% (16) perciben que la planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia es mala, mientras que para el 23,5% (8) es regular y el 29,4% (10) la planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia es bueno.

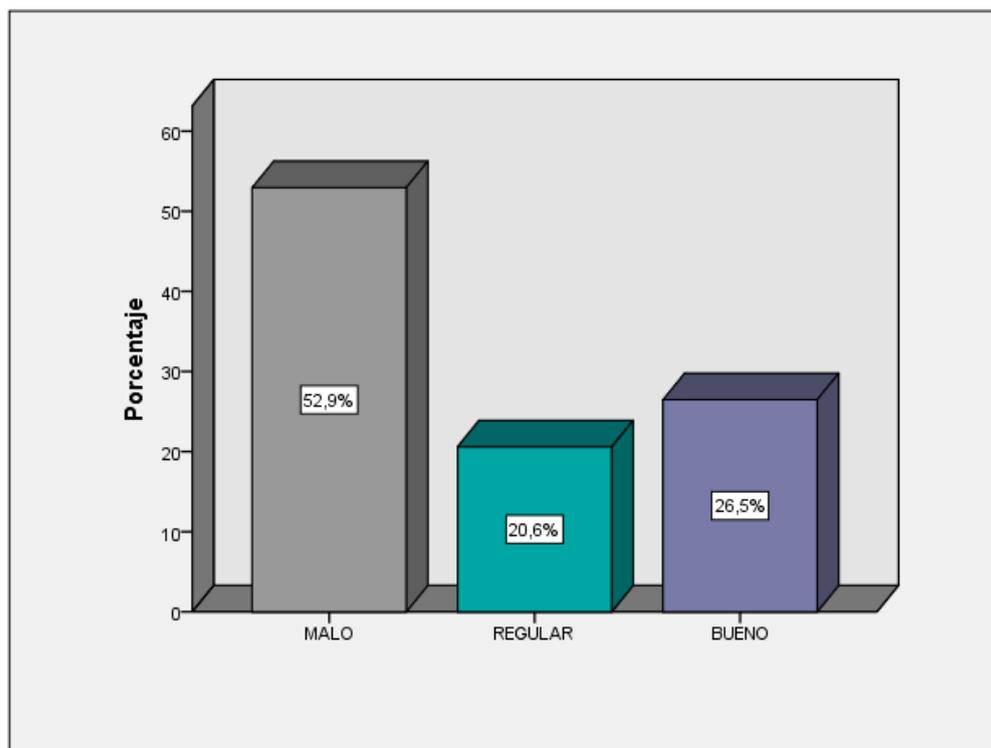
TABLA 8:

Distribución de frecuencias de la dimensión implementación de la estrategia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	18	52,9	52,9	52,9
	Regular	7	20,6	20,6	73,5
	Bueno	9	26,5	26,5	100,0
Total		34	100,0	100,0	

Figura 5:

Gráfico de barras sobre la dimensión implementación de la estrategia



Nota: Del 100 % (34) de los docentes encuestados, el 52,9% (18) perciben que la implementación de la estrategia es mala, mientras que para el 20,6% (7) es regular y el 26,5% (9) la implementación de la estrategia es bueno.

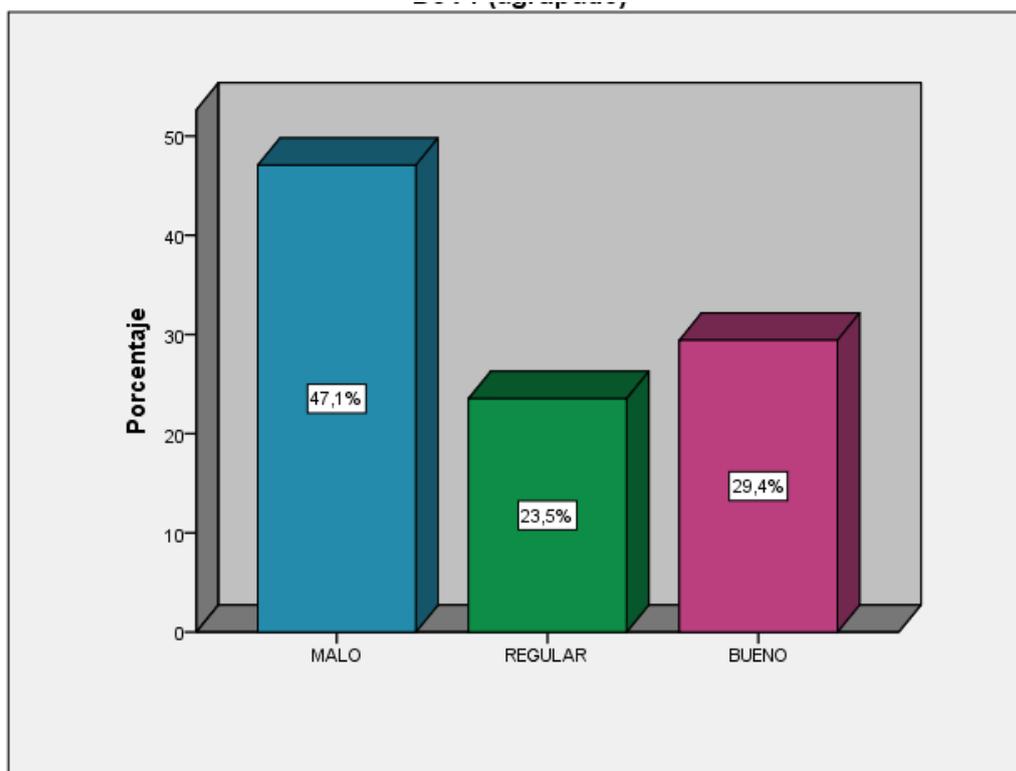
TABLA 9:

Distribución de frecuencias de la dimensión trabajo colegiado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	16	47,1	47,1	47,1
	Regular	8	23,5	23,5	70,6
	Bueno	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Figura 6:

Gráfico de barras sobre la dimensión Trabajo Colegiado



Nota: Del 100 % (34) de los docentes encuestados, el 47,1% (16) perciben que el trabajo colegiado es malo, mientras que para el 23,5% (8) es regular y el 29,4% (10) el trabajo colegiado es bueno.

TABLA 10:

Tabla cruzada Trabajo Remoto \* Competencia Laboral

			Competencia Laboral			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
Trabajo Remoto	Malo	Recuento	7	4	1	12
		% del total	20,6%	11,8%	2,9%	35,3%
	Regular	Recuento	5	4	3	12
		% del total	14,7%	11,8%	8,8%	35,3%
	Bueno	Recuento	2	1	7	10
		% del total	5,9%	2,9%	20,6%	29,4%
Total		Recuento	14	9	11	34
		% del total	41,2%	26,5%	32,4%	100,0%

*Nota:* En la presente tabla cruzada se muestra que del 100% de los docentes encuestados, el 20,6% que denotan que el trabajo remoto fue malo refieren que su competencia laboral fue bajo, el 11,8% refieren que su competencia laboral fue medio y solo un 2,9% indica que la competencia laboral mostrada fue alta. Por otro lado, del 100 % de los docentes encuestados que el trabajo remoto fue regular, el 14,7% tuvo una competencia laboral baja, no muy diferente en el dato estadístico muestra que el 11,8% tuvo una competencia laboral media y el 8,8% tuvo una competencia laboral alta.

TABLA 11:

*Tabla cruzada Planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia \* Competencia Laboral*

			Competencia Laboral			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
Planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia	Malo	Recuento	7	5	4	16
		% del total	20,6%	14,7%	11,8%	47,1%
	Regular	Recuento	4	3	1	8
		% del total	11,8%	8,8%	2,9%	23,5%
	Bueno	Recuento	3	1	6	10
		% del total	8,8%	2,9%	17,6%	29,4%
Total		Recuento	14	9	11	34
		% del total	41,2%	26,5%	32,4%	100,0 %

*Nota:* Según la presente tabla donde relación la primera dimensión de la variable trabajo remoto con la variable competencia laboral. En ella podemos ver que cuando la planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia es mala, la competencia laboral de los docentes es baja en un 20,6%, es media en un 14,7% y en un 11,8% mostró una competencia laboral alta. Por otro lado, cuando la planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia es regular, los docentes mostraron una competencia laboral baja en un 11,8%, así como un 8,8% mostró una competencia laboral media y una competencia laboral alta en un 7,9%. Así mismo, se refleja que cuando la planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia es buena, la competencia laboral de los docentes en un 8.8% es baja, en un 26.5%

fue media y de manera significativa se obtiene un 32.4% es alta la competencia laboral.

TABLA 12:

Tabla cruzada Implementación de la estrategia \* Competencia Laboral

			Competencia Laboral			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
Implementación de la estrategia	Malo	Recuento	11	4	3	18
		% del total	32,4%	11,8%	8,8%	52,9%
	Regular	Recuento	0	3	4	7
		% del total	0,0%	8,8%	11,8%	20,6%
	Bueno	Recuento	3	2	4	9
		% del total	8,8%	5,9%	11,8%	26,5%
Total		Recuento	14	9	11	34
		% del total	41,2%	26,5%	32,4%	100,0%

Nota: Según la presente tabla donde relación la segunda dimensión de la variable trabajo remoto con la variable competencia laboral. En ella podemos ver que cuando la implementación de la estrategia es mala, la competencia laboral de los docentes es baja en un 32,4%, es media en un 11,8% y en un 8,8% mostró una competencia laboral alta. Por otro lado, cuando la implementación de la estrategia es regular, los docentes muestran una competencia laboral baja en un 0,0% es decir nula, así como un 8,8% mostró una competencia laboral media y una competencia laboral alta en un 11,8%. Así mismo, se refleja que cuando la implementación de la estrategia es buena, la competencia laboral de los docentes en un 8.8% es baja, en un 5.9% es media y de manera significativa se obtiene un 11.8% es alta la competencia laboral.

TABLA 13:

*Tabla cruzada Trabajo colegiado \* Competencia Laboral*

			Competencia Laboral			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
Trabajo colegiado	Malo	Recuento	10	5	1	16
		% del total	29,4%	14,7%	2,9%	47,1%
	Regular	Recuento	2	2	4	8
		% del total	5,9%	5,9%	11,8%	23,5%
	Bueno	Recuento	2	2	6	10
		% del total	5,9%	5,9%	17,6%	29,4%
Total		Recuento	14	9	11	34
		% del total	41,2%	26,5%	32,4%	100,0%

Nota: Según la presente tabla donde relación la tercera dimensión de la variable trabajo remoto con la variable competencia laboral. En ella podemos ver que cuando el trabajo colegiado es malo, la competencia laboral de los docentes es baja en un 29,4%, es media en un 14,7% y en un 2,9% mostró una competencia laboral alta. Por otro lado, cuando el trabajo colegiado es regular, los docentes muestran una competencia laboral baja en un 5,9%, así como un 5,9% mostró una competencia laboral media y una competencia laboral alta en un 11,8%. Así mismo, se refleja que cuando el trabajo colegiado es bueno, la competencia laboral de los docentes en un 5.9% es baja, en un 5.9% es media y de manera significativa se obtiene un 17.6% es alta la competencia laboral.

#### 4.2 Análisis Inferencial

A fin de conocer la correlación se debe contrastar las hipótesis, por ello, el primer paso fue analizar si existe una distribución normal en las variables y sus respectivas dimensiones que intervienen en las hipótesis presentadas en la investigación. Al tener una muestra menor que 50 datos, se hizo uso de la prueba de Shapiro-Wilk, seguido de ello se observó y analizo la existencia de una distribución normal.

#### 4.2.1 Prueba de Normalidad

Debemos tener en cuenta que si el nivel de significancia  $P > 0.05$ , se denota que los datos poseen una distribución normal. Caso contrario, de tener que el nivel de significancia  $P < 0.05$  se denotaría que los datos tienen una distribución asimétrica.

TABLA 14:

##### *Pruebas de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
V1 (agrupado)	,798	34	,000
V2 (agrupado)	,771	34	,000
D1V1 (agrupado)	,753	34	,000
D2V1 (agrupado)	,728	34	,000
D3V1 (agrupado)	,753	34	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Teniendo en cuenta que el valor de sig. = 0.000 < 0.05 rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), puesto que en este caso los datos de la muestra no se distribuyen en forma normal. Por dicho motivo, para la prueba de hipótesis planteada en la presente investigación se hará uso de la técnica estadística NO paramétrica Rho de Spearman.

#### 4.2.2 Contrastación de Hipótesis

Se continuó con la validación de las hipótesis presentadas tanto las generales como las específicas, teniendo en cuenta lo siguiente:

$H_0$ : No existe relación entre el trabajo remoto y la competencia laboral de los docentes en las I.E del Rímac, Lima, 2020.

$H_b$ : Existe relación entre el trabajo remoto y la competencia laboral de los docentes de una de las I.E. del Rímac, Lima, 2020.

TABLA 15:  
*Correlaciones del Trabajo Remoto y Competencia Laboral*

			Trabajo remoto	Comp. Laboral
Rho de Spearman	V1: Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,454**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	34	34
	V2: Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	,454**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	34	34

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Dado que el valor de sig = 0.007 < 0.05 existe evidencia estadística para negar la H0, por tanto, se acepta que existe relación entre el trabajo remoto y la competencia laboral de los docentes en las Instituciones Educativas del Rímac, Lima, 2020.

Al obtener este resultado de correlación entre las variables, continuaremos con el análisis entre las dimensiones de la primera variable con la variable competencia laboral a fin de contrastar la primera hipótesis específica: la planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia Aprendo en Casa se vincula significativamente con la competencia laboral de los docentes de la I.E.P del Rímac, Lima, 2020.

H0: No existe relación entre la planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia Aprendo en Casa y la competencia laboral de los docentes de la I.E.P del Rímac, Lima, 2020.

H1: Existe relación entre la planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia Aprendo en Casa y la competencia laboral de los docentes de la I.E.P del Rímac, Lima, 2020.

TABLA 16

*Correlaciones de Planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia y Competencia Laboral*

			Planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia	Competencia Laboral
Rho de Spearman	D1V1: Planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia	Coeficiente de correlación	1,000	,198
		Sig. (bilateral)	.	,262
		N	34	34
	V2: Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	,198	1,000
		Sig. (bilateral)	,262	.
		N	34	34

Nota: en la tabla podemos observar que el valor de sig es 0.262, el cual es mayor que 0.05, existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula (H0), la cual menciona que no existe relación entre la planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia Aprendo en Casa y la competencia laboral, por tanto, queda descartada la hipótesis específica 1, la cual plantea la existencia de relación entre la planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia Aprendo en Casa y la competencia laboral de los docentes de la I.E.P del Rímac, Lima, 2020.

A continuación, se presenta la contrastación de la 2da hipótesis específica de la investigación:

H0: No existe relación entre la implementación de la estrategia y la competencia laboral de los docentes de una de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020.

H2: Existe relación entre la implementación de la estrategia y la competencia laboral de los docentes de una de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020.

TABLA 17

*Correlaciones de la Implementación de la estrategia y Competencia Laboral*

			Implementación de la estrategia	Competencia Laboral
Rho de Spearman	D2V1: Implementación de la estrategia	Coeficiente de correlación	1,000	,366*
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	34	34
	V2: Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	,366*	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	34	34

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: en la tabla podemos observar que el valor de sig es 0.033, el cual es menor que 0.05, existe evidencia estadística para negar la hipótesis nula (H0), la cual menciona que no existe relación entre la implementación de la estrategia Aprendo en Casa y la competencia laboral, por tanto, se acepta la hipótesis específica 2, la cual plantea la relación existente entre la implementación de la estrategia Aprendo en Casa y la competencia laboral de los docentes de la I.E.P del Rímac, Lima, 2020.

Finalmente, se presenta la contrastación de la 3era hipótesis específica de la investigación:

H0: No existe relación entre el trabajo colegiado y la competencia laboral de los docentes de la I.E.P del Rímac, Lima, 2020

H1: Existe relación entre el trabajo colegiado y la competencia laboral de los docentes de la I.E.P del Rímac, Lima, 2020.

TABLA 18:

*Correlaciones del Trabajo Colegiado y Competencia Laboral*

			Trabajo Colegiado	Competencia Laboral
Rho de Spearman	D3V1: Trabajo Colegiado	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,507**
		N	.	,002
			34	34
	V2: Competencia Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,507**	1,000
		N	,002	.
			34	34

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Dado que el valor de sig = 0.002 < 0.05 existe evidencia estadística para no validar la H0, por tanto, se acepta que existe relación entre el trabajo colegiado y la competencia laboral de los docentes en las I.E del Rímac, Lima, 2020.

## V. DISCUSION

Según los análisis realizados a partir de los resultados y hallazgos con relación a la hipótesis principal planteada, se aceptó la correlación existente entre estas variables puesto que el valor en el sig.=  $0.007 < 0.05$ , teniendo un nivel de correlación entre la variable independiente gestión del trabajo remoto y la variable dependiente competencia laboral es de 0.454. Por tal razón, podemos determinar que existe relación entre el trabajo remoto y la competencia laboral de los docentes en las I.E. del Rímac, Lima, 2020. Así mismo, podemos decir que según la percepción de los docentes acerca del trabajo realizado en el 2020, en esta nueva modalidad de la virtualidad, el trabajo remoto fue malo en un 20.6% y por ende se relaciono con la competencia laboral baja de los mismo, también se obtuvo un % considerable de los docentes que percibieron que el trabajo remoto fue regular y esto conllevó a que la competencia laboral fue bajo en un 14.7% y medio en un 11.8%; por otro lado, tenemos un porcentaje considerable de docentes que percibieron que la gestión del trabajo remoto fue buena y que por ello la competencia laboral del docente fue alta pese al contexto de la pandemia. Estos datos no solo nos muestran la correlación existente entre las variables, sino que nos muestra que hubo dos grandes grupos que mostraron una competencia laboral baja y alta por sus altos %, esto se puede deberse a las nuevas formas de trabajo implantado por el contexto de la covid-19 que a unos se les fue fácil adecuarse mientras que otro grupo no tuvo las mismas facilidades las cuales pueden deberse a diferentes factores.

Los resultados coinciden con la investigación de Rojas (2020) quien menciona que existe una relación moderada (65%) entre la gestión de trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores públicos y por ende existe una gran necesidad de una capacitación constante acerca de esta forma de trabajo con reglas claras y coherentes.

Así mismo, los resultados obtenidos coinciden con lo mencionado por Paladines, J., Figueroa, G. & Paladines, J. (2021) quienes mencionan que el trabajo remoto en tiempos de cuarentena requiere de una serie de factores y su eficacia depende mucho de un conocimiento previo del trabajador en este tipo de modalidad de trabajo, ya que en un 75% de las empresas que incorporaron esta

modalidad antes de la pandemia tuvieron éxito al implementarlo en los tiempos de covid-19. Teniendo en consideración lo antes mencionado, podemos decir que un grupo considerable de los docentes desconocía totalmente las formas del trabajo a distancia mientras que otro grupo considerable tenía noción de los que esto implicaba.

Estos resultados tienen concordancia con lo expuesto por Bonavidad, C. & Gasparini, L. (2020), quienes detallan que la viabilidad del trabajo remoto efectivo en el sector educación es posible en un 60%, pero que esta también depende mucho de los sectores a los que involucra ya que los sectores bajos suelen ser los más afectados. Esto se contrasta con la perfección con el % considerable obtenido de la percepción del trabajo remoto como bueno, así como aquellos que perciben que el trabajo remoto realizado fue malo.

Respecto a la primera dimensión de la variable 1 planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia en relación con la variable 2 Competencia Laboral detallada en la primera hipótesis específica, se concluyó que según la prueba de Rho de Spearman ( $r = 0.198$ ) existe una correlación nula, con un valor de sig. =  $0.262 > 0.05$ , por ello, se asume que no existe relación entre la planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia y la competencia laboral de los docentes en las I.E.P del Rímac, Lima, 2020.

Este resultado trae consigo una serie de inquietudes ya que, a comparación del resultado obtenido en la hipótesis general, así como las específicas, es la única hipótesis cuyo resultado arroja una correlación nula.

Por otro lado, según los análisis realizados a partir de los resultados y evidencias con relación a la hipótesis específica 2, se aceptó la correlación existente entre la dimensión 2 de la variable 1 con la variable 2 puesto que el valor en el sig. =  $0.033 < 0.05$  teniendo un nivel de correlación entre la dimensión 2 de la variable 1 implementación de la estrategia y la variable dependiente competencia laboral es de  $0.366$ , Por tal razón podemos decir que existe relación entre la implementación de la estrategia y la competencia laboral de los docentes en las I.E. del Rímac, Lima, 2020. Esto nos refleja que, de manejar efectivamente la implementación de la estrategia planteada por el MINEDU, se reflejaría una

buena competencia laboral de la plana docente. Así mismo, se refleja que la plana docente percibe en un 52.9% que las formas de implementación de la estrategia fueron malas, un 20.6% percibe que fue regular y un 26.5% percibe que la implementación de la estrategia fue buena.

Esto puede remitirse a diversos aspectos como el alcance a los recursos tecnológicos para poder implementar la estrategia tanto por parte de los docentes, así como por parte de los estudiantes que no contaban con ningún medio que facilitara el acceso al servicio educativo.

El contexto de la pandemia como lo menciona Reque, A. (2020), concordando con el alto % de los docentes que denotan que la implementación de la estrategia fue mala, que existe una falta de preparación de los trabajadores para aplicar esta modalidad de trabajo lo cual conlleva a que no cumplan efectivamente sus funciones en un 53%, así mismo esta investigación muestra que un 53% de los trabajadores concuerdan de que las disposiciones del estado para la aplicación del trabajo remoto no responde a las necesidades de los trabajadores por la falta de protección de las mismas. El último punto no fue punto exclusivo de nuestra investigación, pero por los resultados arrojados obtenidos en nuestra investigación, podemos decir que tiene concordancia con lo mencionado por Reque.

Del mismo modo, según los análisis realizados a partir de los resultados y evidencias con relación a la hipótesis específica 3, la tercera dimensión de la variable 1 trabajo colegiado en relación con la variable 2 Competencia Laboral, se halla un valor en el sig.=  $0.002 < 0.05$  con un nivel de correlación moderada de 0.507. Por tanto, se deduce que el trabajo colegiado se relaciona con la competencia laboral del personal docente de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020, Así mismo, se percibe por parte de la plana docente que el 47.1% (16) perciben que las formas del trabajo colegiado fueron malas, un 23.5% percibieron que fue regular y solo un 29.4% percibió que el trabajo colegiado fue bueno.

Esto nos hace pensar el porqué del % tan alto y considerable que tiene una percepción negativa a esta dimensión, las cuales pueden remitirse a los horarios y la frecuencia que estas requerían, a la disposición de medios tecnológicos para

su realización, así como la disposición de internet (datos), que si bien es cierto fue proporcionada por el Estado desde el mes de Agosto del 2020, pero que su implementación fue posterior al inicio del año escolar la cual coincidía con el inicio de la cuarentena. Se menciona esto porque es necesario recordar que MINEDU (2020), define al trabajo colegiado como la reunión a través de los entornos virtuales entre los docentes y la plana directiva. Todo lo mencionado responde a los resultados obtenidos en la investigación respecto a la hipótesis 3 mostrando que por este criterio del trabajo colegia la competencia laboral baja se reflejó en un 41.2% (14), fue medio en un 26.5% (9) pero que también se dio evidencia de una competencia laboral alta en un 32.4% (11).

Haciendo un repaso de lo hallado, se puede advertir que se aceptó la hipótesis general al igual que las hipótesis específicas 2 y 3, así como se aceptó la hipótesis específica 1 como nula quedando rechazada; por lo que se afirma que existe relación entre el trabajo remoto y la competencia laboral, del mismo modo se afirma la correlación entre las dimensiones 2 y 3 de la variable 1 con la variable 2, es decir la implementación de la estrategia y el trabajo colegiado; sin embargo se niega relación alguna entre la planificación de las condiciones para la implementación de estrategia.

Por lo expuesto en el párrafo anterior, se deduce que pese a las disposiciones propuestas por el MINEDU a fin de dar frente al contexto que nos toco vivir teniendo en cuentas las grandes brechas presentes en nuestro país, y a lo destacable que pudo ser la estrategia planteada como lo menciona Mueller, B., & Taj, M. (2020) en un artículo periodístico, se observa que la estrategia pudo ser buena pero que su aplicabilidad no fue de la misma manera ya que existe un % considerable donde se percibe que el trabajo remoto empleado fue malo. Esto se respalda a la perfección con el informe dado por la CGRP (2021) quienes mencionan que el 60.5% de los estudiantes afirman que la estrategia del trabajo remoto empleado fue insuficiente para alcanzar sus aprendizajes.

Por esto es de suma importancia que el MINEDU, tenga en consideración que para una buena ejecución del trabajo remoto se requiere de muchos factores entre ellos el cierre de brechas que se vio en gran relieve en tiempos de COVID, tanto por los niveles de pobreza y el acceso a las Tics. Tal como menciona

Toschi, D (2020) la efectividad del trabajo remoto es menos frecuente en los sectores con altos índices de pobreza. Este factor no puede ser manejada por la plana docente ya que la aplicación de la estrategia si o si requería de un medio de comunicación considerando incluso megáfonos, medio por el cual es imposible llegar a los estudiantes, limitando al docente a desenvolverse y poner a flote sus competencias como docente.

Así mismo, es de suma importancia que las formas de trabajo remoto permitan la dosificación de tiempos efectivos entre el trabajo con los estudiantes, la parte documentaria y el tiempo personal del docente.

Apuntando a la falta de protección de las necesidades de los trabajadores por las disposiciones del estado para la ejecución del trabajo remoto, se relaciona y concuerda con lo expuesto por Sánchez, R (2020), quien menciona que una de esas necesidades que ha sido golpeada por estas disposiciones es acerca del derecho a la desconexión laboral a fin de que exista un descanso efectivo en sus labores, favoreciendo la salud física y emocional la cual fue golpeada en gran manera por el contexto de la pandemia. Menciona ello, ya que el 72% de los trabajadores mencionaron que no había un límite de horario en su jornada diaria y que estas exceden al de un trabajo presencia, lo cual es no esta divergente de la realidad del docente en tiempos de COVID, quienes pese a tener una realidad personal cargada por el contexto de salud, están obligados a trabajar hasta altas horas de la noche recepcionando actividades de los estudiantes, revisándolas para su posterior retroalimentación tal como lo dispone MINEDU, esto sin contar la parte de los informes y capacitaciones que se deben llevar en el portal de PERUEDUCA. Todo lo mencionado sin lugar a dudas excede a la modalidad del trabajo presencial, lo cual nos lleva a preguntar cual fue el estado emocional del docente y si esto influye en su competencia laboral.

Es relevante mencionar esto porque como bien sabemos la salud emocional y física del trabajador se refleja en la competencia laboral del docente. A esto Duque, J., Solarte, M., & Ayala, A. (2017) nos menciona que existe relación entre la inteligencia emocional y la competencia laboral ya que es el pilar para el desarrollo de las habilidades del trabajador considerando que aptitud social constituida por los factores de la percepción ( $=0,260$ ;  $p<0,01$ ), persuasión

(=0,308;  $p<0,01$ ), comunicación asertiva y desarrollo de habilidades (=0,411;  $p<0,01$ ), consecuencias del conflicto (=0,136;  $p<0,10$ ), y negociación (=0,223;  $p<0,01$ ) influye en la competencia del trabajador.

## VI. CONCLUSION

Primera:

El trabajo remoto se relaciona con la competencia laboral del personal docente de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020; debido a que en el análisis de los resultados obtenidos de la encuesta efectuada al personal docente nos dio un valor en el sig.=  $0.007 < 0.05$  y el nivel de correlación de 0.454, por lo que se deduce que existe un nivel de significancia moderada y que si la gestión del trabajo remoto es buena entonces las competencias laborales del docente son eficientes.

Segunda:

La Planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia no se relaciona con las competencias laborales del personal docente de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020; dado que en el análisis estadístico de los resultados obtenidos por parte de los docentes arrojo que el valor de sig. =  $0.262 > 0.05$  con un nivel de correlación de 0.198, la cual nos muestra un nivel de correlación nula.

Tercera:

La implementación de la estrategia se relaciona con la competencia laboral del personal docente de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020; dado que según el análisis estadístico mostrado en la investigación partiendo de la encuesta efectuada al personal docente, nos dio un valor en el sig.=  $0.033 < 0.05$  con un nivel de correlación de 0.366, la cual nos muestra que existe un nivel de correlación muy baja pero existente entre la dimensión y variable mencionada.

Cuarta:

El trabajo colegiado se relaciona con la competencia laboral del personal docente de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020; dado que según el análisis estadístico mostrado en la investigación partiendo de la encuesta efectuada al personal docente, nos dio un valor en el sig.=  $0.002 < 0.05$  con un nivel de correlación de 0.507, la cual nos muestra que existe un nivel de correlación moderada.

## VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda que MINEDU tenga consideraciones más específicas y viables en cuanto a las disposiciones para el trabajo remoto (horarios de trabajo coherentes) que permita su efectividad y siendo coherente con las medidas dispuesta para las familias en el desarrollo de la estrategia y para la promoción de los estudiantes; así como el apoyo correspondiente a las familias para que puedan acceder a las tecnologías, ya que como hemos visto la gestión del trabajo remoto tiene relación en la competencia del docente las cuales se ven limitadas por la falta de acceso de los estudiantes.

Segunda:

Se recomienda que para lograr una planificación efectiva de las condiciones para la implementación de la estrategia, sea de igual manera por todos los medios dados, ya que si bien es cierto, mediante la web se encuentra toda la información acerca de la experiencia de aprendizaje lo cual permite al docente la viabilidad de planificar con antelación, lo mismo no sucede cuando se quiere trabajar por la TV, siendo este el medio que llega a más estudiantes y que por dicha razón debería presentarse la experiencia de aprendizaje con antelación de tal manera que el docente pueda planificar y adecuar los aprendizajes evitando caer en la improvisación de último minuto post la programación vista.

Tercera:

Se recomienda que para la implementación de la estrategia se tome en consideración dar un beneficio y/o ayuda a las familias de escasos recursos comprobados, ya que estas no cuentan con dispositivos electrónicos y/o datos de internet, de tal manera que estos puedan acceder de forma plena a la estrategia planteada dando cabida al docente de poder trabajar efectivamente dando el acompañamiento al estudiante y dando la retroalimentación respectiva alcanzando al 100%. Urge ver gestionar políticas de estado que permitan el cierre de brechas tecnológicas que permitan estar conectados pese a la distancia.

Cuarta:

Se recomienda a las autoridades del MINEDU la capacitación y concientización a las UGELs y personal directivo respecto a la desconexión laboral a fin de que el trabajo realizado no recaigan a ser aglomeradoras y que afecten a la vida personal del trabajador, ya que tal como se vieron en los resultados que si el trabajo remoto es bueno la competencia laboral del docente es alta, y para que el trabajo remoto sea bueno no implica la aglomeración en los tiempos del docente.

## REFERENCIA

- Alayza, C., Cortés, G., Hurtado, G., Mory, E., & Tarnawiecki, N. (2010). *La investigación académica*. En Alayza, C., Cortés, G., Hurtado, G., Mory, E., & Tarnawiecki, N., *Iniciarse en la investigación académica* (pp. 1-21). Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Almonacid Lamelas, V. (2020). *El coronavirus implanta el teletrabajo en el sector público o la constatación de que toda crisis es una oportunidad*. (Spanish). *Capital Humano*, 352, 123–130.
- Artusi, R., Verderio, P., & Marubini, E. (2002). *Bravais-Pearson and Spearman Correlation Coefficients: Meaning, Test of Hypothesis and Confidence Interval*. *The International Journal of Biological Markers*, 17(2), 148–151. <https://doi.org/10.1177/172460080201700213>
- Artusi, Verderio, Marubini (2002), *Bravais-Pearson and Spearman correlation coefficients: meaning, test of hypothesis and confidence interval*. *The International Journal of Biological Markers*, Vol. 17 no. 2, pp. 148-151. Recuperado a partir de: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/172460080201700213>
- Baruch, Y., & Nicholson, N. (1997). *Home, Sweet Work: Requirements for Effective Home Working*. *Journal of General Management*, 23(2), 15–30. <https://doi.org/10.1177/030630709702300202>
- Bonavidad, C., & Gasparini, L. (2020). *Asymmetries in the feasibility of working from home: estimates and implications in times of quarantine*. *Economic* (00130419), 66, 115–140.
- Castillo, J. C., & Villalpando, P. (2019). *El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia*. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 14(1), 30–51.
- Contraloría General de la Republica. (2021, abril). *Implementación de la estrategia “Aprendo en casa” en el marco de la emergencia sanitaria para la prevención y control del covid-19* (N° 9919–2021-CG/SADEN-SOO).

[https://apps8.contraloria.gob.pe/SPIC/srvDownload/ViewPDF?CRES\\_CODIGO=2021CSIL53004080&TIPOARCHIVO=ADJUNTO](https://apps8.contraloria.gob.pe/SPIC/srvDownload/ViewPDF?CRES_CODIGO=2021CSIL53004080&TIPOARCHIVO=ADJUNTO)

Decreto de Urgencia 014-2021. 4 de junio del 2021. *Decreto de urgencia que dicta medidas extraordinarias y urgentes para la contratación de la provisión de conectividad a la población rural y de lugares de preferente interés social y su acceso a servicios públicos de telecomunicaciones, en el marco de la emergencia nacional por el COVID-19.* Publicado en el Diario El Peruano. 4 de junio del 2021, pp 1-4.

Decreto de Urgencia 025-2020. 11 de marzo del 2020. *Medidas urgentes y excepcionales destinadas a reforzar el Sistema de Vigilancia y Respuesta Sanitaria frente al COVID-19 en el territorio nacional.* Publicado en el Diario El Peruano. 11 de marzo del 2020, pp 1-6.

Decreto de Urgencia 026-2020. *Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional.* 15 de marzo del 2020, pp. 1-10.

Decreto Supremos 008-2020. 11 de marzo del 2020. *Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19.* Publicado en el Diario El Peruano. 11 de marzo del 2020, pp 1-2.

Drumea, C. (2020). Work-Related Stress and Subsequent Productivity in a Teleworking Environment Induced by Pandemic-Related Confinement. Evidence from the Public Organizations. *Ovidius University Annals, Series Economic Sciences*, 20(1), 337-341. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=146384688&lang=es&site=eds-live>

Duque, J. L., Solarte, M. G., & Ayala, A. H. (2017). *Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo.* *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250–260. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>

- Escobar, M. (2005). *LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?* Estudios Gerenciales, 21(96), 31-55. Retrieved July 31, 2021, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232005000300002&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002&lng=en&tlng=es).
- Espinoza, E. E. y Toscano, D. F. (2015) *Metodología de investigación educativa y técnica*. Machala, Ecuador: Universidad Técnica de Machala. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/6704>
- Haigh, B. (2021) *Home-schooling around the world: How have we coped?* BBC News. <https://www.bbc.com/news/education-56417834>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Herrera, A. (2021). *Competencia laboral del personal administrativo y la calidad de atención a los usuarios en la municipalidad provincial de Huaura, 2018*. Repositorio Institucional UNJFSC. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4601>
- Horton, B. (2021) *Covid: Why has Peru been so badly hit?* BBC News. <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-53150808>
- Huamán, L. (2021). *Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria en el distrito de Huancavelica en tiempos de Covid-19*. (Tesis de Doctorado, UCV) [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55731/Huaman\\_RL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55731/Huaman_RL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2015) *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- Ludeña, A. (2004). *Formacion por competencia laborales* (2° edición). CAPLAP. <https://es.calameo.com/read/00063441634ea114e3879>

- Maratuech, J. (2020, agosto). *Protecting Peru's indigenous children in the time of COVID-19*. UNICEF Perú. <https://www.unicef.org/peru/en/documents/protecting-perus-indigenous-children-time-covid-19>
- MINEDU (2015). Guía metodológica para el soporte emocional en situaciones de emergencia por desastres. Segunda edición. MINEDU Perú.
- MINEDU. (2020). *Evaluación formativa para el desarrollo de competencias*. <http://cursos.perueduca.pe/>
- MINEDU. (2020). *La mediación y el uso pedagógico de herramientas y recursos en la educación a distancia*. Sesión 1: Rol del docente en la enseñanza aprendizaje a distancia. MINEDU Perú
- Mueller, B., & Taj, M. (2020, 20 agosto). *In New Jersey, Tanzania, Peru, TV Lessons Replace Online Learning*. The New York Times. Recuperado de: <https://www-nytimes-com.cdn.ampproject.org/c/s/www.nytimes.com/2020/08/17/world/coronaviruses-television-schools.amp.html>
- Näslund-Hadley, E. (2020). *8,000 familias en Perú nos cuentan sobre el costo socioemocional de la pandemia COVID-19*. BID Mejorando Vidas - Enfoque Educación. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/educacion/es/costosocioemocionalcovid19/>
- Osio, L. (2010) El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786>
- Paladines, J., Figueroa, G. & Paladines, J. (2021). *El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid*. *Serie Científica de La Universidad de Las Ciencias Informáticas*, 14(4), 172–186.
- Pan American Health Organization. (2020, 11 marzo). WHO characterizes COVID-19 as a pandemic. PAHO/WHO | Pan American Health Organization. <https://www.paho.org/en/news/11-3-2020-who-characterizes-covid-19-pandemic>

Pérez, L. (2021). Competencias digitales y trabajo remoto en docentes del nivel inicial, ciudad de Moyobamba, 2020 (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto – Peru) Recuperado de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59899/P%  
c3%a9rez\\_LL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59899/P%c3%a9rez_LL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pérez, L. (2021). *Competencias digitales y trabajo remoto en docentes del nivel inicial, ciudad de Moyobamba, 2020*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú) Recuperado de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59899/P%  
C3%A9rez\\_LL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59899/P%<br/>C3%A9rez_LL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Porret, M. (2016). *Gestión de Personas. Manual para la Gestión del Capital Humano en la Organizaciones*. 6ª Edición. Madrid: Pozuelo de Alarcón. España: ESIC.

Púm, K. (2018). *Competencias Laborales Y Evaluación Del Desempeño*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>

Quero, M. (2010). *Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach*. Telos, 12(2),248-252. ISSN: 1317-0570. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569010>

R. (2020). Aprendo en casa: Todo lo que debes saber sobre el inicio de clases remotas en las escuelas. *RPP*. <https://rpp.pe/peru/actualidad/aprendo-en-casa-todo-lo-que-debes-saber-sobre-el-inicio-de-clases-remotas-en-las-escuelas-coronavirus-covid-19-noticia-1256679>

Reque, A. Y. (2020). *El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Perú) Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55604>

Resolución viceministerial 097-2020, 21 de mayo del 2020. *Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio*

*educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19.* Lima, 21 de mayo del 2020, pp. 1-33

Rojas, C. J. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020.* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo) Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas\\_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ruiz, J. (2019). *Gestión por proceso y competencia laboral en el área de trámite documentario de la Gerencia Municipal Metropolitana de Lima, 2019.* Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44509/Ruiz\\_GJV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44509/Ruiz_GJV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sanchez, A., Martinez, R., & Moreno, J. (2017). *Gestión por Competencias Laborales en el Contexto del Proceso de Cambios Políticos y Económicos en Cuba* (N.o 169–184). *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales.* <https://doi.org/10.15446/innovar.v27n66.66811>

Sánchez, C. (29 de enero de 2020). Figuras. *Normas APA (7ma edición).* <https://normas-apa.org/estructura/figuras/>

Sánchez, R (2020). *La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto.* (TESIS DE LICENCIATURA). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8056/S%c3%a1nchez%20V%c3%a1squez%20Rut%20Janeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Soroui, S. T. (2021). *Understanding the drivers and implications of remote work from the local perspective: An exploratory study into the dis/reembedding dynamics.* *Technology in Society,* 64, 101328. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101328>

Toschi, D. (2020). *Trabajo remoto y pobreza en tiempos de COVID-19*. Revista ECONO. Facultad De Ciencias Económicas. UNLP, (20). Recuperado a partir de <https://revistas.unlp.edu.ar/econo/article/view/10349>

UNICEF. (2020, 12 agosto). *Keeping children in Peru learning in the time of COVID-19*. UNICEF Perú. Recuperado de <https://www.unicef.org/peru/en/documents/keeping-children-peru-learning-time-covid-19>

UNICEF. (2020) Key Messages and Actions for COVID-19 Prevention and Control in Schools. UNICEF Perú. Recuperado de [https://www.unicef.org/media/65851/file/Key%20Messages%20and%20Actions%20for%20COVID-19%20Prevention%20and%20Control%20in%20Schools\\_Spanish.pdf](https://www.unicef.org/media/65851/file/Key%20Messages%20and%20Actions%20for%20COVID-19%20Prevention%20and%20Control%20in%20Schools_Spanish.pdf)

World Health Organization. (2020, 30 octubre). As COVID-19 spread accelerates, IHR Emergency Committee urges focus on measures that work. World Health Organization. <https://www.who.int/news/item/30-10-2020-as-covid-19-spread-accelerates-ihr-emergency-committee-urges-focus-on-measures-that-work>

## ANEXOS

### ANEXO 1: Instrumento de recolección de datos

#### Escala de valores

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

#### INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	Dimensiones/Ítems	Puntaje				
		1	2	3	4	5
	Planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia					
1	Existe una participación continua en los cursos de PeruEduca propuestos por el MINEDU.					
2	Se culminan los cursos propuestos sin dificultades de tiempo.					
3	La estrategia presentada permite una planificación con antelación para su adaptación.					
4	Se realiza un análisis de la situación significativa de aprendizaje propuesta por el MINEDU (características significativas para el estudiante)					
5	Se incorporan actividades complementarias para las estudiantes omitidas por la propuesta de Aprendo en Casa.					
6	Se realizan modificaciones a las actividades propuestas por MINEDU.					
7	Se comunica a las familias las metas, propósito de las sesiones y logros de los estudiantes.					
8	Se motiva al compromiso en el apoyo de las familias para el trabajo remoto.					
9	Se brinda soporte emocional a las familias ante la coyuntura sanitaria.					
10	Se coordina la forma de trabajo con las familias (forma de comunicación, horarios de trabajo y modificaciones del servicio educativo)					
	Implementación de la estrategia					
11	Se organiza el plan de trabajo pedagógico bajo el lineamiento de la estrategia Aprendo en Casa.					
12	Se hace seguimiento a la asistencia diaria de los estudiantes que acceden al trabajo remoto (según su modalidad).					
13	Se realiza un acompañamiento personalizado y grupal de los estudiantes según sus necesidades.					

14	Se promueve la importancia de la elaboración del portafolio del estudiante de los productos realizado					
15	Se recopila evidencias de trabajo de los estudiantes.					
16	Se realiza un análisis a las evidencias recepcionadas con apoyo de los criterios de evaluación.					
17	Se realiza la retroalimentación de todos los estudiantes de manera grupal y/o individual en base a sus evidencias de trabajo.					
	Trabajo colegiado					
18	Se fomenta la participación del personal docente en las reuniones semanales propuestas por el personal directivo para analizar el trabajo realizado.					
19	Promueven el respeto de la desconexión laboral al menos una vez por semana.					
20	Se fomenta la coordinación de manera colegiada con el equipo de nivel y/o grado según la necesidad de los estudiantes.					
21	Se presentan dentro de los tiempos indicados los documentos y reportes solicitados por el MINEDU y el personal directivo.					
22	Se priorizan los documentos esenciales solicitados por el MINEDU, evitando la saturación de documentación a la carga docente.					

### Escala de valores

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

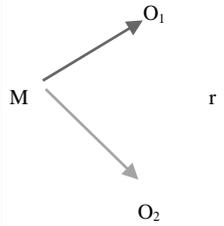
### INSTRUMENTO QUE MIDE EL MANEJO DEL FONDO DE LA COMPETENCIA LABORAL

N°	Dimensiones/Ítems	Puntaje				
		1	2	3	4	5
	Valores centrales					
01	Se demuestra valoración de los logros institucionales por parte del personal directivo.					
02	Se muestra calma y persistencia ante situaciones de tensión y/o problemas					
03	Se manifiesta eficiencia con los compromisos, metas en los tiempos pactados.					
04	Se muestra empatía por las diferentes opiniones en el trabajo cotidiano.					
05	Se muestra respeto con todo el personal.					
	Competencias nucleares					
06	Se manifiesta apertura a fin de compartir los conocimientos y propuestas.					
07	Se expresa asertividad en la forma de expresar, tono y estilo con cada miembro de la comunidad educativa					
08	Se trabaja colaborativamente con los colegas para lograr las metas de la I.E					
09	Se muestra compromiso con los acuerdos del equipo pese a que no sea como uno lo desea.					
10	Se hace uso del tiempo eficientemente sin afectar el tiempo personal.					
11	Se prevén los riesgos dando cabida a los planes de respaldo.					
12	Existe predisposición de mejora continua para el trabajo diario poniendo interés en el surgimiento de nuevas ideas y formas de hacerlas					
13	Se ofrecen nuevas formas para mejorar el trabajo o resolver problemas.					
14	Se manifiesta disposición para aprender y mejorar, buscando retroalimentación para mejorar constantemente.					
15	El personal docente busca estar actualizados con las tendencias del ejercicio profesional por iniciativa propia pese a la coyuntura.					
16	Existe interés en una constante actualización para el buen ejercicio de la tecnología en el trabajo remoto.					
17	Se manifiesta un dominio de las tecnologías en el trabajo remoto.					

18	Se incorpora las herramientas tecnológicas educativas en la nueva forma de trabajo docente.					
Competencia de gestión						
19	Se promueve capacitaciones para el personal docente ante las nuevas tareas y/o funciones.					
20	El personal directivo transmite entusiasmo respecto de las posibilidades futuras.					
21	Se promueve la participación del personal docente en la implementación y ejecución de la nueva estrategia de trabajo.					
22	Se promueve ánimo a los demás a plantear metas a fin de mejorar el desempeño docente.					
23	Existe disposición de integrar a cada miembro para la toma de decisiones.					
24	El equipo institucional recopila información antes de tomar una decisión.					
25	Se dan toma de decisiones considerando el impacto a todos los miembros de la comunidad educativa.					

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Gestión del Trabajo Remoto y Competencia Laboral de una de las Instituciones Educativas Públicas del Rímac, 2020						
Autora: Elva Mónica Valencia Torres						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación existente entre el trabajo remoto con la competencia laboral de los docentes de una de las Instituciones Educativas del Rímac, Lima, 2020?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> PE1: ¿Cuál es la relación existente entre la planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia con la competencia laboral de los docentes de una de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación existente entre implementación de la estrategia con la competencia laboral de los docentes de una de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020?,</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación existente entre el trabajo colegiado con la competencia laboral de los docentes de una de las I.E.P. del Rímac, Lima, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el trabajo remoto y la competencia laboral de los docentes en una de las Instituciones Educativas Públicas del Rímac, Lima, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> OE1: Analizar de qué manera la planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia se relaciona con la competencia laboral de los docentes de una de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020</p> <p>OE2: Analizar de qué manera se relaciona la implementación de la estrategia con la competencia laboral de los docentes de una de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020</p> <p>OE3: Analizar de qué manera se relaciona el trabajo colegiado remoto con la competencia laboral de los docentes de una de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> El trabajo remoto se relaciona significativamente en la competencia laboral de los docentes de una de las Instituciones Educativas del Rímac, Lima, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> HE1: La planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia se relaciona significativamente con la competencia laboral de los docentes de una de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020</p> <p>HE2: La implementación de la estrategia se relaciona significativamente con la competencia laboral de los docentes de una de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020</p> <p>HE3: El trabajo colegiado remoto se relaciona significativamente con la competencia laboral de los docentes de una de las I.E.P del Rímac, Lima, 2020</p>	Variable 1: Trabajo remoto			
			Dimensiones	Indicadores	Planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia.	Autoformación docente en PeruEduca
			Implementación de la estrategia	Retroalimentación	Trabajo colegiado	Contextualización de la estrategia Aprendo en casa
			Trabajo colegiado	Coordinaciones con el equipo directivo	Dimensiones	Sensibilización y comunicación con las familias
			Dimensiones	Indicadores	Implementación de la estrategia	Acompañamiento al estudiante
			Valores centrales	Compromiso laboral	Trabajo colegiado	Retroalimentación
			Competencias nucleares	Respeto por la diversidad	Dimensiones	Documentos de reportes y proyectos de la estrategia aprendo en casa.
			Competencia de gestión	Comunicación asertiva	Valores centrales	Coordinaciones con el equipo directivo
			Competencia de gestión	Trabajo en equipo	Competencias nucleares	Documentos de reportes y proyectos de la estrategia aprendo en casa.
			Competencia de gestión	Capacidad de planificar y organizar	Dimensiones	Variable 2: Competencia Laboral
			Competencia de gestión	Creatividad Laboral	Valores centrales	Dimensiones
			Competencia de gestión	Compromiso con el aprendizaje continuo	Competencias nucleares	Indicadores
			Competencia de gestión	Interés Tecnológico	Competencia de gestión	Compromiso laboral
			Competencia de gestión	Liderazgo y visión laboral	Competencia de gestión	Respeto por la diversidad
			Competencia de gestión	Trabajo colaborativo	Competencia de gestión	Comunicación asertiva
Competencia de gestión	Capacidad de juicio	Competencia de gestión	Trabajo en equipo			

Nivel - Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumento	Estadísticas a utilizar	Procedimiento
<p>Es aplicada, la cual se caracteriza por la búsqueda de nuevos conocimientos, luego de la implementación práctica basada en la investigación. En cuanto al diseño, es una investigación de corte longitudinal, correlacional y descriptivo.</p> <p>Diseño de la Investigación:</p>  <p>Donde:</p> <p>M: Muestra</p> <p>O1: Variable 1</p> <p>O2: Variable 2</p> <p>r: Relación, entre las dos variables.</p>	<p>La población de la presente investigación estará determinada por los docentes que laboran en las Instituciones Educativas del Rímac, Lima que son aproximadamente 50 personas. Asimismo, la muestra está constituida por los docentes de Instituciones Educativas Públicas quienes han sido los que han ejercido de forma directa con el trabajo remoto.</p>	<p>La técnica para utilizar el levantamiento de información será el cuestionario, que es un instrumento que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir.</p>	<p>Se realizará el examen de normalidad con el fin de verificar la hipótesis y calcular la correlación de las variables.</p>	<p>Para la recolección de datos a utilizar en el presente estudio se emplea la herramienta virtual Google forms. Luego de ello, los datos serán trabajados en Microsoft Excel y el IBM SPSS</p>

## ANEXO 3: Operalización De Variables

### ANEXO 3.1. Matriz De Operacionalización De Variable Independiente Trabajo Remoto

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles	Escala de medición
Trabajo Remoto	Según la MINEDU (2020), el trabajo remoto está referido al servicio dado del docente desde su domicilio o lugar aislado, mediante los diferentes medios de comunicación que permita el cumplimiento de sus labores fuera del espacio de trabajo.	Planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia	Autoformación docente en PeruEduca	1 al 10	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	1 = Malo 2 = Regular 3 = Bueno	Ordinal
			Contextualización de la estrategia Aprendo en casa				
			Sensibilización y comunicación con las familias				
		Implementación de la estrategia	Acompañamiento al estudiante	11 al 17			
			Retroalimentación				
		Trabajo colegiado	Coordinaciones con el equipo directivo	18 al 22			
Documentos de reportes y proyectos de la estrategia de aprendizaje en casa.							

### Anexo 3.2. Matriz de operacionalización de variable Competencia Laboral

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles	Escala de medición
Competencia Laboral	Según la ONU (2010) la competencia laboral es el conjunto de comportamientos socioafectivos y diversas habilidades para desempeñar de forma eficiente ante una tarea, esto se refleja en actividades diarias de los recursos humanos, capaz de gestionar eficientemente sus funciones individuales y como institución.	Valores centrales	Compromiso laboral	1 al 5	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	1 = Bajo 2 = Medio 3 = Alto	Ordinal
			Respeto por la diversidad				
		Competencias nucleares	Comunicación asertiva	6 al 18			
			Trabajo en equipo				
			Capacidad de planificar y organizar				
			Creatividad laboral				
			Compromiso con el aprendizaje continuo				
		Competencia de gestión	Interés Tecnológico	19 al 25			
			Liderazgo y visión laboral				
			Trabajo colaborativo				
	Capacidad de juicio						

## ANEXO 4: Matriz de datos

### Cuestionario N° 1: Gestión del trabajo remoto

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3
2	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3
3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3
4	5	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
6	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	1	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3
9	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5
10	3	3	3	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
11	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4
12	2	2	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
14	4	4	4	3	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
15	3	2	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	2	4	4	2
16	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3
18	5	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
19	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	1	5	5	4
20	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4
21	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
22	5	4	3	3	2	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
23	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
24	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4
26	4	4	3	3	3	2	3	4	4	5	5	5	5	2	3	4	4	5	2	3	4	3
27	4	3	2	3	5	3	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	1	3	4	4
28	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5
29	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2
30	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
31	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	2

Cuestionario N° 2: Competencia Laboral

N°	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	
1	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	
2	3	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3
3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
6	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3
11	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	1	4	3	3	3
14	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
15	3	3	4	4	5	4	4	5	5	2	3	3	5	5	5	5	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
17	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
18	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
20	4	3	3	3	5	2	4	5	3	3	2	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	5	5	3
21	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5
22	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
26	3	5	4	4	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3
27	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3
28	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	4	4	4	3	5	4
29	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
31	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
32	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	3	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5

ANEXO 5: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia</b>							
	<b>Indicador: Autoformación docente</b>	X		X		X		
1	Existe una participación continua en los cursos de PeruEduca propuestos por el MINEDU.	X		X		X		
2	Se culminan los cursos propuestos sin dificultades de tiempo.	X		X		X		
	<b>Indicador: Contextualización de la estrategia Aprendo en casa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
3	La estrategia presentada permite una planificación con antelación para su adaptación.	X		X		X		
4	Se realiza un análisis de la situación significativa de aprendizaje propuesta por el MINEDU (características significativas para el estudiante)	X		X		X		
5	Se incorporan actividades complementarias para las estudiantes omitidas por la propuesta de Aprendo en Casa.	X		X		X		
6	Se realizan modificaciones a las actividades propuestas por MINEDU.	X		X		X		
	<b>Indicador: Sensibilización y comunicación con las familias</b>							
7	Se comunica a las familias las metas, propósito de las sesiones y logros de los estudiantes.	X		X		X		
8	Se motiva al compromiso en el apoyo de las familias para el trabajo remoto.	X		X		X		
9	Se brinda soporte emocional a las familias ante la coyuntura sanitaria.	X		X		X		
10	Se coordina la forma de trabajo con las familias (forma de comunicación, horarios de trabajo y modificaciones del servicio educativo)	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Implementación de la estrategia</b>							
	<b>Indicador: Acompañamiento al estudiante</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se organiza el plan de trabajo pedagógico bajo el lineamiento de la estrategia Aprendo en Casa.	X		X		X		
12	Se hace seguimiento a la asistencia diaria de los estudiantes que acceden al trabajo remoto (según su modalidad).	X		X		X		
13	Se realiza un acompañamiento personalizado y grupal de los estudiantes según sus necesidades.	X		X		X		
14	Se promueve la importancia de la elaboración del portafolio del estudiante de los productos realizados	X		X		X		
	<b>Indicador: Retroalimentación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se recopila evidencias de trabajo de los estudiantes.	X		X		X		

16	Se realiza un análisis a las evidencias recepcionadas con apoyo de los criterios de evaluación.	X		X		X	
17	Se realiza la retroalimentación de todos los estudiantes de manera grupal y/o individual en base a sus evidencias de trabajo.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Trabajo colegiado</b>		X		X		X	
<b>Indicador: Coordinaciones con el equipo directivo</b>		Si	No	Si	No	Si	No
18	Se fomenta la participación del personal docente en las reuniones semanales propuestas por el personal directivo para analizar el trabajo realizado.	X		X		X	
19	Promueven el respeto de la desconexión laboral al menos una vez por semana.	X		X		X	
20	Se fomenta la coordinación de manera colegiada con el equipo de nivel y/o grado según la necesidad de los estudiantes.	X		X		X	
<b>Indicador: Documentos de reportes y proyectos de la estrategia aprendo en casa.</b>		Si	No	Si	No	Si	No
21	Se presentan dentro de los tiempos indicados los documentos y reportes solicitados por el MINEDU y el personal directivo.	X		X		X	
22	Se priorizan los documentos esenciales solicitados por el MINEDU, evitando la saturación de documentación a la carga docente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: .....CARDENAS CANALES DANIEL ..... DNI:....07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN .....

San Juan de Lurigancho...30 de MAYO. del 2021

\_\_\_\_\_  
 MR. DANIEL CARDENAS CANALES

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia</b>							
	<b>Indicador: Autoformación docente</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Existe una participación continua en los cursos de Perú Educa propuestos por el MINEDU.	X		X		X		
2	Se culminan los cursos propuestos sin dificultades de tiempo.	X		X		X		
	<b>Indicador: Contextualización de la estrategia Aprendo en casa</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	La estrategia presentada permite una planificación con antelación para su adaptación.	X		X		X		
4	Se realiza un análisis de la situación significativa de aprendizaje propuesta por el MINEDU (características significativas para el estudiante)	X		X		X		
5	Se incorporan actividades complementarias para las estudiantes omitidas por la propuesta de Aprendo en Casa.	X		X		X		
6	Se realizan modificaciones a las actividades propuestas por MINEDU.	X		x		X		
	<b>Indicador: Sensibilización y comunicación con las familias</b>							
7	Se comunica a las familias las metas, propósito de las sesiones y logros de los estudiantes.	X		X		X		
8	Se motiva al compromiso en el apoyo de las familias para el trabajo remoto.	X		X		X		
9	Se brinda soporte emocional a las familias ante la coyuntura sanitaria.	X		X		X		
10	Se coordina la forma de trabajo con las familias (forma de comunicación, horarios de trabajo y modificaciones del servicio educativo)	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Implementación de la estrategia</b>							
	<b>Indicador: Acompañamiento al estudiante</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Se organiza el plan de trabajo pedagógico bajo el lineamiento de la estrategia Aprendo en Casa.	X		X		X		
12	Se hace seguimiento a la asistencia diaria de los estudiantes que acceden al trabajo remoto (según su modalidad).	X		X		X		

13	Ser realiza un acompañamiento personalizado y grupal de los estudiantes según sus necesidades.	X		X		X	
14	Se promueve la importancia de la elaboración del portafolio del estudiante de los productos realizado	X		X		X	
	<b>Indicador: Retroalimentación</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
15	Se recopila evidencias de trabajo de los estudiantes.	X		X		X	
16	Se realiza un análisis a las evidencias recepcionadas con apoyo de los criterios de evaluación.	X		X		X	
17	Se realiza la retroalimentación de todos los estudiantes de manera grupal y/o individual en base a sus evidencias de trabajo.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: Trabajo colegiado</b>	X		X		X	
	<b>Indicador: Coordinaciones con el equipo directivo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
18	Se fomenta la participación del personal docente en las reuniones semanales propuestas por el personal directivo para analizar el trabajo realizado.	X		X		X	
19	Promueven el respeto de la desconexión laboral al menos una vez por semana.	X		X		X	
20	Se fomenta la coordinación de manera colegiada con el equipo de nivel y/o grado según la necesidad de los estudiantes.	X		X		X	
	<b>Indicador: Documentos de reportes y proyectos de la estrategia aprendo en casa.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
21	Se presentan dentro de los tiempos indicados los documentos y reportes solicitados por el MINEDU y el personal directivo.	X		X		X	
22	Se priorizan los documentos esenciales solicitados por el MINEDU, evitando la saturación de documentación a la carga docente.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]**

**Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: JANAMPA ACUÑA, NERIO..... DNI: 28270171.....**

**Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN.....**

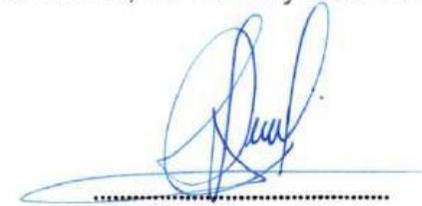
<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Jesús María, 03 de mayo del 2021



*Dr. Nerio Janampa Acuña*  
Docente Universitario

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Valores centrales</b>							
	<b>Indicador: Compromiso laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se demuestra valoración de los logros institucionales por parte del personal directivo.	X		X		X		
2	Se muestra calma y persistencia ante situaciones de tensión y/o problemas	X		X		X		
3	Se manifiesta eficiencia con los compromisos, metas en los tiempos pactados.	X		X		X		
	<b>Indicador: Respeto por la diversidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Se muestra empatía por las diferentes opiniones en el trabajo cotidiano.	X		X		X		
5	Se muestra respeto con todo el personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Competencias nucleares</b>							
	<b>Indicador: Comunicación asertiva</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se manifiesta apertura a fin de compartir los conocimientos y propuestas.	X		X		X		
7	Se expresa asertividad en la forma de expresar, tono y estilo con cada miembro de la comunidad educativa	X		X		X		
	<b>Indicador: Trabajo en equipo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se trabaja colaborativamente con los colegas para lograr las metas de la I.E	X		X		X		
9	Se muestra compromiso con los acuerdos del equipo pese a que no sea como uno lo desea.	X		X		X		
	<b>Indicador: Capacidad de planificar y organizar</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se hace uso del tiempo eficientemente sin afectar el tiempo personal.	X		X		X		
11	Se prevén los riesgos dando cabida a los planes de respaldo.	X		X		X		
	<b>Indicador: Creatividad Laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Existe predisposición de mejora continua para el trabajo diario poniendo interés en el surgimiento de nuevas ideas y formas de hacerlas	X		X		X		
13	Se ofrecen nuevas formas para mejorar el trabajo o resolver problemas.	X		X		X		
	<b>Indicador: Compromiso con el aprendizaje continuo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Se manifiesta disposición para aprender y mejorar, buscando retroalimentación para mejorar constantemente.	X		X		X		
15	El personal docente busca estar actualizados con las tendencias del ejercicio profesional por iniciativa propia pese a la coyuntura.	X		X		X		
	<b>Indicador: Interés Tecnológico</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

16	Existe interés en una constante actualización para el buen ejercicio de la tecnología en el trabajo remoto.	X		X		X	
17	Se manifiesta un dominio de las tecnologías en el trabajo remoto.	X		X		X	
18	Se incorpora las herramientas tecnológicas educativas en la nueva forma de trabajo docente.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Competencia de gestión</b>							
<b>Indicador: Liderazgo y visión laboral</b>							
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	Se promueve capacitaciones para el personal docente ante las nuevas tareas y/o funciones.	X		X		X	
20	El personal directivo transmite entusiasmo respecto de las posibilidades futuras.	X		X		X	
21	Se promueve la participación del personal docente en la implementación y ejecución de la nueva estrategia de trabajo.	X		X		X	
<b>Indicador: trabajo colaborativo</b>							
22	Se promueve ánimo a los demás a plantear metas a fin de mejorar el desempeño docente.	X		X		X	
23	Existe disposición de integrar a cada miembro para la toma de decisiones,	X		X		X	
<b>Indicador: Capacidad de juicio</b>							
24	El equipo institucional recopila información antes de tomar una decisión.	X		X		X	
25	Se dan toma de decisiones considerando el impacto a todos los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_  
**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** .....CARDENAS CANALES DANIEL ..... **DNI:**...07279232.....

**Grado y Especialidad del validador:**.....MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN .....

**San Juan de Lurigancho...30.de MAYO. del 2021**

  
 \_\_\_\_\_  
 MG. DANIEL CARDENAS CANALES

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Valores centrales</b>							
	<b>Indicador: Compromiso laboral</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Se demuestra valoración de los logros institucionales por parte del personal directivo.	X		X		X		
2	Se muestra calma y persistencia ante situaciones de tensión y/o problemas	X		X		X		
3	Se manifiesta eficiencia con los compromisos, metas en los tiempos pactados.	X		X		X		
	<b>Indicador: Respeto por la diversidad</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	Se muestra empatía por las diferentes opiniones en el trabajo cotidiano.	X		X		X		
5	Se muestra respeto con todo el personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Competencias nucleares</b>							
	<b>Indicador: Comunicación asertiva</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Se manifiesta apertura a fin de compartir los conocimientos y propuestas.	X		X		X		
7	Se expresa asertividad en la forma de expresar, tono y estilo con cada miembro de la comunidad educativa	X		X		X		
	<b>Indicador: Trabajo en equipo</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	Se trabaja colaborativamente con los colegas para lograr las metas de la I.E	X		X		X		
9	Se muestra compromiso con los acuerdos del equipo pese a que no sea como uno lo desea.	X		X		X		
	<b>Indicador: Capacidad de planificar y organizar</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Se hace uso del tiempo eficientemente sin afectar el tiempo personal.	X		X		X		
11	Se prevén los riesgos dando cabida a los planes de respaldo.	X		X		X		
	<b>Indicador: Creatividad Laboral</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	Existe predisposición de mejora continua para el trabajo diario poniendo interés en el surgimiento de nuevas ideas y formas de hacerlas	X		X		X		
13	Se ofrecen nuevas formas para mejorar el trabajo o resolver problemas.	X		X		X		
	<b>Indicador: Compromiso con el aprendizaje continuo</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

14	Se manifiesta disposición para aprender y mejorar, buscando retroalimentación para mejorar constantemente.	X		X		X	
15	El personal docente busca estar actualizados con las tendencias del ejercicio profesional por iniciativa propia pese a la coyuntura.	X		X		X	
	<b>Indicador: Interés Tecnológico</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
16	Existe interés en una constante actualización para el buen ejercicio de la tecnología en el trabajo remoto.	X		X		X	
17	Se manifiesta un dominio de las tecnologías en el trabajo remoto.	X		X		X	
18	Se incorpora las herramientas tecnológicas educativas en la nueva forma de trabajo docente.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: Competencia de gestión</b>						
	<b>Indicador: Liderazgo y visión laboral</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
19	Se promueve capacitaciones para el personal docente ante las nuevas tareas y/o funciones.	X		X		X	
20	El personal directivo transmite entusiasmo respecto de las posibilidades futuras.	X		X		X	
21	Se promueve la participación del personal docente en la implementación y ejecución de la nueva estrategia de trabajo.	X		X		X	
	<b>Indicador: trabajo colaborativo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
22	Se promueve ánimo a los demás a plantear metas a fin de mejorar el desempeño docente.	X		X		X	
23	Existe disposición de integrar a cada miembro para la toma de decisiones,	X		X		X	
	<b>Indicador: Capacidad de juicio</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
24	El equipo institucional recopila información antes de tomar una decisión.	X		X		X	
25	Se dan toma de decisiones considerando el impacto a todos los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: JANAMPA ACUÑA, NERIO ..... DNI: 28270171.....

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Jesús María, 03 de mayo del 2021



.....  
*Dr. Nerio Janampa Acuña*  
Docente Universitario