



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Trabajo remoto y desempeño laboral del docente en una institución
educativa de Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Psicología Educativa

AUTOR:

Reyes Gastelo, Ezequiel (orcid.org/0009-0009-8263-1159)

ASESORES:

Dra. Salazar Cabrejos, Rosa Eliana (orcid.org/0000-0002-1144-2037)

Dra. Llerena Rodriguez, Sofía Yrene (orcid.org/0000-0003-4419-8568)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi amada madre Clementina Gastelo,
con su amor incondicional y esfuerzo.

A mi esposa e hija que con su amor y
ayuda, han hecho posible lograr esta
meta.

Ezequiel Reyes

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a mis colegas que me asesoraron y motivaron a terminar esta tesis. Demostrándome profesionalismo y vocación de servicio en esta hermosa carrera de la docencia.

A mis familiares que me apoyaron y motivaron para lograr cumplir mis objetivos profesionales, logrando al final mis metas planteadas.

A mi asesora la Dra. Rosa Salazar C., por su entereza y valioso tiempo en el proceso de esta tesis.

Al encargado y colegas de la institución que colaboraron con su aporte profesional en el proceso del estudio.

Ezequiel Reyes.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población y muestra	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág
Tabla 1	<i>Nivel de trabajo remoto del docente en una institución educativa de Chiclayo</i>	18
Tabla 2	<i>Nivel de desempeño laboral del docente en una institución educativa de Chiclayo</i>	18
Tabla 3	<i>Análisis de correlación entre las variables de estudio Trabajo Remoto y desempeño laboral.</i>	19
Tabla 4	<i>Análisis de correlación entre la variable de estudio trabajo remoto y dimensión condiciones laborales</i>	20
Tabla 5	<i>Análisis de correlación entre la variable de estudio trabajo remoto y dimensión características del trabajo.</i>	20
Tabla 6	<i>Análisis de correlación entre la variable de estudio trabajo remoto y dimensión relaciones interpersonales.</i>	21
Tabla 7	<i>Análisis de correlación entre las variable de estudio trabajo remoto y la dimensión política del personal</i>	22

Resumen

La investigación tuvo como objetivo establecer la correlación entre el trabajo remoto y desempeño laboral del docente de una I.E de Chiclayo. La indagación es de tipo básica, con un diseño de nivel correlacional descriptivo, de método deductivo, enfoque cuantitativo y corte transversal. El cual se empleó la técnica de la encuesta y su instrumento fue el cuestionario de 25 ítems para la variable trabajo remoto y 31 ítems para la variable desempeño laboral. Aplicada a 32 docentes del área técnica de la institución. El resultado del estudio correlacional aplicando Rho de Spearman, demuestra una correlación no directa y magnitud baja ($Rho = -.189$), ($p\text{-valor} < .05$). Concluyendo que, a mayor trabajo remoto, entonces menor será el nivel de desempeño laboral. El resultado orienta a rechazar al H_0 a favor de H_a . Concluyendo que existe correlación inversa entre trabajo remoto y desempeño laboral del docente en una institución educativa de Chiclayo.

Palabrasclave: Condiciones laborales, relaciones interpersonales y centros educativos

Abstract

The research aimed to establish the correlation between remote work and work performance of the teacher of an I.E of Chiclayo. The inquiry is of basic type, with a design of descriptive correlational level, deductive method and quantitative approach, which used the survey technique and its instrument was the questionnaire of 25 items for the variable remote work and 31 items for the variable work performance. Applied to 32 teachers of the technical area of the institution. The result of the correlational study applying Spearman's Rho, demonstrates a non-direct correlation and low magnitude ($Rho = -.189$), ($p\text{-value} < .05$). Concluding that, the more remote work, then the lower the level of work performance. The result leads to rejecting the H_a in favor of H_o . Concluding that there is no significant correlation between remote work and teacher work performance in an educational institution in Chiclayo.

Keywords: Working conditions, interpersonal relatio and schools.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las instituciones educativas privadas y estatales están obligados a desarrollar sus actividades escolares mediante la modalidad del trabajo remoto, debido a las lluvias intensas ocasionadas por el ciclón Yaku. Siendo una problemática ya experimentada en años anteriores a consecuencia de la pandemia, surge la necesidad de investigar por qué no se ha superado esta brecha del desempeño laboral docente y trabajo remoto en la escuela. En la misma línea Chávez, et al. (2021) argumentan que la modalidad del trabajo remoto ha adicionado más dificultades, agudizando el problema, siendo la problemática más visible como falta de acceso a internet, horarios extendidos, falta de equipos tecnológicos, falta de dominio y aplicación de las TIC.

Esta investigación se aplicó en la I.E. Pedro A. Labarthe Durán” de Chiclayo. En la actualidad dicha Institución brinda servicio educativo modalidad mixta en el nivel E.B.R secundaria, cuenta con dos sedes: Calle Colon N° 256 Chiclayo y Km. 3.4. Carretera Pimentel, brindando un plan de estudios con jornada escolar regular de educación secundaria de formación técnica. El personal docente está distribuido: Directivos 1 director y 4 subdirectores, 60 docentes de formación general, 32 docentes de áreas técnicas ,10 docentes del personal jerárquico, 8 auxiliares de educación y 14 del personal administrativo y servicio. Teniendo una población de 1510 educandos en los dos turnos, del presente año lectivo 2023. El cual han sido distribuidos en ambas sedes teniendo en cuenta la ubicación de su domicilio. Para facilitar su asistencia y rendimiento académico

De acuerdo al estudio realizado de la problemática abordada se ha detectado que el principal problema se centra en el deficiente desempeño laboral docente en el trabajo remoto. Teniendo causas identificadas como falencias en la gestión y aplicación de las TICs, por parte de los maestros y la falta de conectividad a internet de los alumnos, que agudizan el problema teniendo como consecuencias estudiantes que no comprenden los temas desarrollados.

Dentro de otras causas se ha identificado: jornadas laborales con horarios extendidos, demasiada exposición a la pantalla del computador y celular,

excesivo trabajo documentario, falta dominio y aplicación de las herramientas tecnológicas. Todo ello ha ocasionado que el docente no cumpla con su trabajo laboral pertinente, siendo una de las consecuencias inmediatas un deficiente desempeño laboral docente en el trabajo remoto y un bajo nivel de aprendizaje en los alumnos.

Siendo un tema de contexto que ha cobrado importancia porque dicha modalidad remota, permite atender a la población estudiantil sin exponer al trabajador y al educando, protegiendo su bienestar en tiempos de catástrofes naturales que son impredecibles y difíciles de contener. Pinillos, Arellano, Bello & Vélaz (2021) refieren que el trabajo remoto es una modalidad que se puede cumplir, aplicando las TICs, legalmente reconocidos mediante contratos o dependencia laboral, siendo realizada dicha actividad de forma remota desde cualquier medio virtual. Sin duda, la modalidad virtual generó un cambio trascendente en los servidores, surgiendo la necesidad de adaptarse con el uso de las nuevas tecnologías.

También Porcel, (2021) señala que en el contexto de la virtualidad se evidencia problemas adicionales que limitan desarrollar el trabajo remoto como la falta de computadoras, laptops, celular inteligente, falta de conectividad, falta de capacitaciones en la gestión y aplicación de las TICs. A si mismo otro problema es gestionar y controlar los horarios virtuales realizado en casa.

Ante esta realidad problemática se esbozó el problema central ¿Existe relación entre trabajo remoto y desempeño laboral del docente de una institución educativa de Chiclayo? También se formuló los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre trabajo remoto y condiciones laborales del docente en una institución educativa de Chiclayo?, ¿Cuál es la relación entre trabajo remoto y características del trabajo del docente en una institución educativa de Chiclayo?, ¿Cuál es la relación entre trabajo remoto y relaciones interpersonales del docente de una I.E. de Chiclayo? y ¿Cuál es la relación entre trabajo remoto y políticas de personal del docente de una I.E. de Chiclayo? La investigación tuvo en cuenta el análisis correlacional de las variables analizando cada una de sus dimensiones.

Este trabajo se fundamenta desde un carácter metodológico centrado en lograr cumplir nuestros objetivos planteados, se aplicará técnica e instrumento de recolección de datos como las encuestas y cuestionarios que nos permitirán hallar una salida al problema identificado en base a la información recogida.

El carácter teórico se fundamenta porque se analiza las variables de estudio, trabajo remoto y desempeño laboral, lo que nos permitirá diferenciar el contexto del problema en estudio, y en consecuencia determinar si existe correlación entre ambas variables. Adoptando las medidas correctivas necesarias para mejorar sustancialmente el desempeño laboral del docente. Con respecto al carácter práctico se centra en determinar si existe correlación entre las variables, con el fin de proponer recomendaciones que optimicen el trabajo virtual docente. Todo ello va permitir que los resultados ayuden a una mejor gestión y planificación de las condiciones que demanda el trabajo remoto y mejorar el desempeño laboral del docente de una I.E de Chiclayo.

De esta manera, la investigación tiene por objetivo general: Establecer la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral del docente de una I.E de Chiclayo. En consecuencia, los Objetivos Específicos son: Establecer la relación entre trabajo remoto y condiciones laborales del docente en una institución educativa de Chiclayo, establecer la relación entre trabajo remoto y características del trabajo docente de una I.E. de Chiclayo, establecer la relación entre trabajo remoto y relaciones interpersonales del docente de una I.E. de Chiclayo y establecer la relación entre trabajo remoto y políticas de personal del docente de una I.E. de Chiclayo.

También se formularon las hipótesis: H1: Existe relación entre trabajo remoto y desempeño laboral del docente de una I.E. de Chiclayo. H0: No existe relación entre trabajo remoto y desempeño laboral del docente de una I.E. de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha considerado pertinente como antecedentes internacionales que se relacionan directamente con el problema abordado. Según Villalba (2021) investigó de qué manera las empresas fueron afectadas al efectuar el trabajo remoto en Colombia, considerando que gran parte de los trabajadores no cuentan con cobertura de alta velocidad a internet. El estudio fue de nivel experimental; y se usó el análisis comparativo. Los resultados indican que el trabajo remoto trae consigo múltiples ventajas, como efectuar el trabajo desde casa sin presión alguna, pero también desventajas como el acceso a internet que afectan a su ejercicio laboral de los servidores. Concluyendo que se debe tener en cuenta ciertos criterios como el horario de trabajo, las herramientas tecnológicas, la presión laboral y el entorno familiar.

Según Paladines (2021) e su artículo el teletrabajo y trabajo remoto en la pandemia en una universidad de Cuba. Su publicación de diseño descriptivo explica como las empresas se han reinventado continuar sus actividades laborales a partir del trabajo remoto. Concluyendo que el teletrabajo, es una particularidad que ofrece la opción a los países de ingresar ámbito tecnológico, motivando a los profesionales en el dominio de las herramientas tecnológicas. Permitiendo dinamizar oportunidades laborales, permitiendo lograr contextos favorables de existencia del trabajador y las empresas ampliar su productividad.

Según, Acosta & Muñoz (2020) en Colombia su indagación se fijó como objetivo general: la caracterización y difusión a la humanidad de las condiciones que experimentaron equipos agilistas al trabajar en la modalidad remota, debido al confinamiento a consecuencia del Covid-19. El resultado más notable de este estudio se obtuvo que el desempeño del equipo era excelente pese al estrés laboral originado por esta nueva modalidad de trabajo. Concluyendo que, la modalidad del trabajo remoto, demanda al trabajador un proceso de cambio y adaptación siendo indispensable la capacitación en TICs a todo el personal y además es necesario la gestión de liderazgo que optimice el desempeño laboral.

Así mismo Ramos, Ramos y Tejera (2020) La investigación estudia las características del teletrabajo y su impacto en la percepción de la productividad y el bienestar de las personas en aislamiento social en Ecuador. Los resultados demuestran que hay aspectos que afectan la productividad, como trabajar largas horas, competencias personales, específicamente la auto-motivación y habilidades de organización, y la salud mental. Con esta investigación, se logra una mejor comprensión de la situación del trabajo remoto, permitiendo que tanto las personas como las organizaciones desarrollen recursos para que el trabajo desde casa sea productivo y los servidores se sientan satisfechos.

Entre los antecedentes nacionales se menciona al estudio de Bazán & Pocomucha (2021) su indagación "Trabajo remoto y beneficio laboral de los trabajadores del área de comercialización de una empresa Tiene como propósito establecer la relación entre ambas variables. Siendo su metodología de estudio cuantitativo y correlacional. El resultado fue de Rho de Spearman de 0,626, el cual representa una correspondencia de significancia de 0,000 menor a 0.05 concurriendo una reciprocidad significativa. Concluyó que, si la empresa gestiona adecuadamente el cumplimiento del trabajo remoto, estableciendo medidas para reorganizar y adaptarse a la nueva modalidad de trabajo, mejorará significativamente el desempeño laboral del empleado.

Según Rueda (2021) su estudio trazó como objetivo relacionar el trabajo remoto y la producción de una Municipalidad. La indagación fue tipo básica y correlacional, teniendo una población 20 servidores, El resultado determinó que el trabajo remoto en la Municipalidad muestra un nivel bueno con un 30% y la productividad laboral tiene un nivel muy bajo con un 30%. Siendo una correlación de Spearman de 0, 446 que muestra una correspondencia significativa. Se concluye que preexiste correspondencia entre ambas variables.

Según Peña (2021), en su investigación realizada en una Municipalidad, fijó como objetivo comprobar la correlación que coexiste entre el trabajo remoto y el desempeño laboral. Indagación básica, no experimental, con una población de 128 y de muestra 40 servidores. Los resultados arrojan una reveladora

correspondencia con un valor Rho de 0,580. Se concluye que es necesario gestionar mejores condiciones en el trabajo remoto para aumentar la productividad.

Según, Solís (2021) la indagación señaló como objetivo, el impacto del trabajo remoto en la producción y eficacia de los servidores. Siendo una tesis de enfoque cuantitativo, utilizando la técnica de campo y de gabinete. Los resultados señalan que el trabajo virtual restringe la producción y eficacia del servicio, logrando evidenciarse considerable disminución de producción, siendo diferente cuando se labora de manera presencial. Se relaciona con la investigación en un bajo nivel de desempeño laboral cuando se ejecuta el trabajo a distancia. Se concluye que la falta de transparencia en el cumplimiento del trabajo remoto y la falta de supervisión disminuye el desempeño laboral del servidor.

En la misma línea, Edquen (2020) realizó una tesis trazándose como objetivo, el trabajo remoto tiene un impacto en el ejercicio laboral. La investigación se realizó en una corte de justicia. Es un estudio de tipo cuantitativo, se empleó la encuesta. Los resultados obtenidos arrojan un Rho de Spearman de correspondencia de 0,896 lo que se deduce que existe una correspondencia directa y positiva, señalando que el desempeño laboral del servidor no alcanzó la meta, debido a las disposiciones de prohibición que asignó el Estado; siendo no posible lograr el trabajo deseado por los servidores. Concluyendo que modalidad de trabajo remoto tiene deficiencias, debido a las carencias de dispositivos tecnológicos y acceso a internet que limitó las funciones de los servidores. Por tanto, se puede afirmar que existe relación con la investigación en curso porque se evidencia un impacto perjudicial que constituye el trabajo remoto en la productividad o ejercicio profesional de los servidores.

Así mismo Rojas (2020) realizó una investigación correlacional entre el trabajo remoto y el ejercicio laboral de la institución estatal, en la tesis se aplicó el diseño no experimental, estimado como transversal, también se emplearon instrumentos que admitieron el recojo de datos. Los resultados demostraron una correlación significativa de $r = 0,649$, existiendo una correlación moderada,

rechazando la H_0 y aceptando la H_a . Concluyendo que hay correspondencia entre estas dos variables, por consiguiente, se encomienda a los directivos implementar mejoras en las herramientas y equipos que cuentan los servidores para avalar un desempeño laboral válido.

También Alvitres (2022) En su estudio determino como objetivo la relación entre el Trabajo remoto y ejercicio laboral de los servidores en una entidad estatal. Con una metodología aplicada, no experimental y correlacional. La población fue atendida por 30 servidores, se aplicó la encuesta. Los resultados determinaron una correspondencia bilateral del trabajo remoto y ejercicio laboral de 0.658. Concluyendo que coexiste una correspondencia significativa, entre las variables, y se recomienda gestionar las condiciones del trabajo remoto para mejorar el ejercicio laboral del colaborador.

Por otro lado, Ferreira, Pereira, Bianchi & da Silva (2021). Refieren que uno de los grandes desafíos de las organizaciones frente a la pandemia Covid 19 es sin duda la continuidad laboral, el apoyo operativo y estratégico. Teniendo en cuenta que el trabajo remoto es la salida más viable, por razones económicas, ventaja competitiva o incluso como respuesta a la pandemia, siendo un dominio que vale la pena investigar. Se concluye que la disminución de costos y la flexibilidad para suscitar el equilibrio entre la vida laboral y personal son los resultados más positivos, mientras que los problemas técnicos, de comunicación, gestión y las relaciones positivas, son lo que más preocupa a los profesionales.

También Jensen, Lyons, Chebelyon, Lebras & Gomes (2020). En su investigación plantean el estudio del monitoreo visible en el trabajo remoto, teniendo en cuenta que es uno de los desafíos que pueden reducir los beneficios de la organización para su gestión. Se considera que si se aumenta el monitoreo sin cambiar los contratos de incentivos o la tecnología conduce a cambios en el rendimiento del trabajador remoto. Los resultados de campo realizado entre trabajadores Kenia demuestran que aumentar la visibilidad de la actividad del monitor mejora el rendimiento. Se concluye que es relevante la importancia de un monitoreo visible cuando los gerentes y los trabajadores no están ubicados en el mismo lugar (Wang, Liu, Qian & Parker, 2021)

Así mismo Maghlaperidze, Kharadze & Kuspliak (2021). La investigación tuvo como propósito evaluar la efectividad del trabajo remoto y los factores determinantes de su desarrollo, en las organizaciones de Georgia. Se analizó los factores que influyen en la efectividad del trabajo remoto y fueron corroborados. Los resultados confirmaron la influencia de la intensidad del trabajo remoto en el nivel de su efectividad, Se fundamenta en la prioridad del impacto de las características de la eficacia del trabajo remoto. Se concluye que su eficiencia está garantizada si se aumenta la productividad y la satisfacción de los empleados.

Buitrago (2020) El trabajo remoto es una nueva modalidad que ha surgido a consecuencia del Covid 19. Siendo determinante la adaptación al cambio de manera inmediata. Según Caman (2020) para ello debemos tener un dominio de las herramientas tecnológicas que nos permita ver esta crisis como una oportunidad para mejorar el desempeño laboral, reducir costos y mejorar la calidad de vida del trabajador. Esta crisis sanitaria que implica el aislamiento social y a la vez cumplir con las actividades laborales es necesario implementar normativas en el trabajo remoto en Colombia. Siendo necesario considerar ciertos criterios como las condiciones laborales, aspectos de la seguridad social y laboral, la implementación de herramientas tecnológicas, que deben ser consideradas al implementar una política de Teletrabajo.

Con respecto al marco teórico que fundamenta el presente estudio se sustenta en el análisis de trabajo remoto y desempeño laboral. En referencia a la primera variable, la Guía para la aplicación del Trabajo Remoto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, refiere que es el cumplimiento de ejercicio laboral subordinado, que cumple un colaborador que se halla físicamente en un determinado espacio de su residencia (2020, p.2). Así mismo mediante Resolución Ministerial N.º 183-2023-MINEDU "Disposiciones para la prestación del servicio educativo en las instituciones y programas educativos de la educación básica para el año 2023, precisa los tipos de prestación de servicio presencial, semipresencial y a distancia.

Así mismo, Pinillos, Arellano, Bello & Vélaz (2021) la modalidad del trabajo remoto es laborar, aplicando las TICs, respaldados en un contrato o una

subordinación laboral, cuyo trabajo puede ser realizado de la misma manera que se realiza presencialmente. Así mismo Delgado (2020) limitó que la nueva modalidad del trabajo remoto constituye una solución imprescindible para evitar cesar la producción en el estado de emergencia por el Covid 19. Así mismo *Gifford (2022)* señala que esta nueva modalidad está encaminada para realizar trabajo administrativo pasible de ser cumplido fuera del centro laboral, con apoyo de las TICs.

Por todo lo descrito según Torres & Villar (2021) se ha considerado tres dimensiones del trabajo remoto, siendo: Acondicionamiento del espacio físico, tecnologías de la información y comunicación (TICs) y organización interna. En referencia a la dimensión de Acondicionamiento del espacio físico, Palomino (2020), afirmó en su artículo que la modalidad del trabajo remoto tiene beneficios como el ahorro de capital y tiempo. Pero también se debe tener en cuenta otros aspectos como la preparación del espacio físico, el mobiliario, el ambiente de trabajo y otros, que son muy importantes para garantizar óptimo desempeño laboral.

La primera dimensión se refiere al acondicionamiento de los requerimientos materiales y ambientales del espacio donde se va a ejecutar el trabajo remoto. Según Razmerita, L., Peroznejad, A., Panteli, N. y Kärreman, D. (2021) sin duda un acondicionamiento adecuado del espacio de trabajo va facilitar y dinamizar la prestación del servicio. Además, se debe tener en cuenta los recursos tecnológicos necesarios como el computador, celular, tablets y conectividad a internet, siendo indispensables para garantizar un eficiente desempeño laboral. En la misma línea Álvarez (2020) refiere que los ambientes materiales deben contribuir a la seguridad física para realizar el trabajo remoto de modo eficaz, sin alterar el ambiente familiar del trabajador. Dónde las costumbres y las rutinas muchas veces no están preparadas para cooperar en el trabajo y la vida íntima familiar.

Así mismo (Kniffin et al., 2020) a partir del confinamiento por el Covid 19, el trabajo remoto se ha establecido como la “nueva modalidad de trabajo”, ocasionando cambios urgentes en los nuevos espacios de trabajo, obligando a los empleados a modificar y acondicionar su espacio de trabajo para poder

realizar sus labores sin perjuicio a la institución donde labora.

Con respecto a la segunda dimensión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) Según Álvarez, Bayón, Pérez y Zerbi, (2020) Se refiere a la modalidad de comunicación a partir de la gestión y aplicación de las TICs. El avance tecnológico se ha convertido en un aliado estratégico que ha revolucionado el ámbito laboral. Siendo indispensable tener acceso a internet y además conocer, gestionar y aplicar las herramientas tecnológicas dentro de la institución, que permitan dinamizar el trabajo y ofrecer una prestación adecuada (Peralta, (2021)

En referencia a la tercera dimensión de organización interna, Chiavenato (2019), precisa a la organización como la gestión de diferentes diligencias con el fin de ejecutar cambios necesarios en la institución, siendo imperioso la creación de una organización interna para establecer jerarquías, delegar funciones planificar y coordinar actividades. Según Soledispa, Zavala & Osejos (2021) la organización interna en el trabajo remoto es necesario para lograr una apropiada asistencia y cumpliendo del horario establecido respetando los espacios familiares del trabajador y el trabajo.

Teniendo como objetivo mejorar el desempeño laboral y una alta producción en los trabajadores. Según Pérez, Caiche. Benavides (2020) la organización interna de una institución requiere de adecuarse a nuevas modalidades de trabajo, donde se limita la presencialidad, pero se mantiene los requerimientos de eficacia en la labor. Para ello es importante la planificación e implementación y organización en equipos de trabajo liderados por los jefes inmediatos que garanticen un ambiente de trabajo flexible.

A sí mismo, para tratar teóricamente el desempeño laboral, es preciso delimitar. Según, Haryono et al. (2020) precisan como una diligencia encaminada a optimizar el desempeño laboral; esto implica que la evaluación requiere de acciones que estén encaminadas hacia la eficiencia de sus funciones de cada trabajador, de esta manera se puede garantizar un desempeño laboral eficiente en la institución. En la misma línea Bautista, Cienfuegos & Aguilar (2020) define al desempeño laboral como el juicio de valoración del trabajador en una institución, permitiendo conocer el ejercicio de sus funciones y sus objetivos,

con el propósito de aplicar las medidas pertinentes, en beneficio de la institución. Eso implica que el desempeño laboral se valora de acuerdo a su nivel de desempeño y logro de las metas, siendo necesario aplicar políticas de incentivos para los trabajadores que evidencien responsabilidad y eficacia.

Por otro lado, Ramos, Barrada, Fernández-del-Río & Koopmans (2019) La investigación analiza las principales dimensiones del desempeño laboral y comportamientos contra productivos en el trabajo. Los resultados muestran una significativa correlación entre desempeño laboral y sus dimensiones. Se concluye que el instrumento aplicado es adecuado para medir de manera breve y auto informada el desempeño laboral, pero con énfasis en los comportamientos dirigidos hacia la organización.

Según Supriadi, Minarti, Paminto, Hidayati & Palutturi (2020) La investigación tuvo como objetivo proporcionar una descripción de las variables relacionadas a la satisfacción y desempeño laboral de los enfermeros en los hospitales privados de Samarinda. Este estudio encontró que las variables que afectan directamente son las características del trabajo hacia el compromiso organizacional, satisfacción laboral, desempeño y altruismo. Se concluye que las variables referidas necesitan ser fortalecidas para aumentar la satisfacción y el desempeño laboral de los servidores.

Según, Chambergó & Hernández (2020) La evaluación del desempeño laboral en los trabajadores tiene varios beneficios como: Identificar al personal sobresaliente en la institución, brindando oportunidades de mejora y crecimiento, logrando la satisfacción profesional y responsabilidad de los trabajadores; valorar y destacar el buen desempeño del empleado, una evaluación objetiva; que beneficie al empleado y asumir compromisos para mejorar su productividad. También Delany (2021) describe que, reconocer el desempeño y competencia, del trabajador promueve la determinación y compromiso de mejora del colaborador debido que se valora su trabajo. En consecuencia, el incremento de la producción, involucra gestionar estrategias, que permitan realizar los ajustes precisos para optimizar los resultados, acorde a las metas trazadas de la institución.

En cuanto a la dimensión desempeño laboral, se hace referencia a Edquen (2020) el cual enfatiza que el desempeño laboral, está influenciado por el trabajo remoto, logrando identificar cuatro (4) dimensiones, siendo la dimensión 1 condiciones laborales describiendo siete indicadores: Primero la asistencia y puntualidad; esto implica, que las instituciones gestionen recompensas y estímulos a los trabajadores que asumen con responsabilidad sus labores, asistiendo de acuerdo a su horario establecido y evitando faltar a sus labores diarias. Segundo identificar la habilidad y competencia del trabajador al realizar sus labores, de esta manera las instituciones deben invertir más para optimizar su productividad y lograr un mayor beneficio. Tercero la iniciativa, es un componente transcendental para la institución, debido a que el trabajador toma con responsabilidad optimizar su desempeño, en favor de la institución.

Cuarto la responsabilidad, es un valor importante para la institución y en específico para el colaborador, por ello, es imperioso que los trabajadores, reconozcan su relevancia para el logro de metas. Quinto la capacidad para laborar individualmente, involucra la habilidad del servidor para realizar sus actividades de forma personal. Sexto la capacidad para el trabajo en equipo, es una táctica muy práctica para el trabajo cooperativo entre colaboradores y usuarios. Séptimo la cantidad laboral, consiste en delimitar el tiempo de la jornada laboral, siendo importante establecer horarios que se respeten y cumplan.

Así mismo la dimensión 2 características del trabajo. se precisa tres indicadores y son: 1 la excelencia del trabajo, esto implica que las actividades realizadas por el trabajador alcanzan las metas de la institución, siendo el beneficio mutuo tanto para el trabajador como la organización. 2 la independencia e iniciativa, se consigue con las capacidades y destrezas que posee el trabajador, logrando un buen desempeño en su trabajo y además proponiendo soluciones a cualquier problema imprevisto en la institución. 3 la autoevaluación, es una manera de mejorar, el cual implica identificar las capacidades y deficiencias de los trabajadores, con la intención de tomar decisiones pertinentes que superen

sus falencias. 4 considerar pausas activas o momentos de desconexión para realizar actividades físicas y mentales que disminuyan problemas de salud.

También la dimensión 3 relaciones interpersonales siendo un indicador determinante para el progreso de la inteligencia emocional el cual va permitir dinamizar la interacción personal; por ello, es necesario que los jefes de la organización, organicen talleres que favorezcan las relaciones interpersonales entre trabajadores. Así mismo esta dimensión comprende tres indicadores: Primero entre colaboradores, la interrelación personal que fortalece el ambiente de trabajo, inclusive se refuerza el sentimiento de cooperación y ayuda entre colaboradores de trabajo. Segundo el superar, el trato entre servidor y superior, va propiciar un buen clima laboral de respeto y compromiso con la institución. También se debe señalar que las interacciones personales, no debe apartar de las jerarquías establecidas.

Tercero, participar en la planificación, es trascendental indicar que la colaboración de los servidores es vital, pues ellos tienen la experiencia suficiente y su aporte es muy valioso en la institución. Cuarto, es importante desarrollar capacitaciones al personal que permita optimizar y mejorar su desempeño laboral.

Por último, la dimensión 4 políticas de personal. Según, Edquen (2020) son las disposiciones de carácter regulado que se instituyen dentro de las instituciones, que permitan gestionar y planificar las actividades garantizando un buen clima institucional, donde los servidores puedan desarrollar sus actividades respetando sus derechos laborales y además se garantice los criterios de salud ocupacional. Todo ello encaminado en el valor del ser humano que está por encima de cualquier aspecto circunstancial. Entre los indicadores se ha precisado el buen trato entre servidores, buen clima laboral, protección y el bienestar social de cada uno de los empleados, con el propósito de conseguir los objetivos planteados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

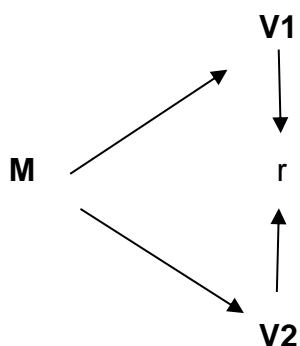
3.1.1 Tipo de investigación.

La tesis fue de tipo básica, teniendo como objetivo comprobar la correlación entre trabajo remoto y desempeño laboral del docente de una I.E. de Chiclayo. Según Arias (2020) Esta investigación se sostiene en el diseño tipo básico, porque se sustenta en teorías, intenta dar solución a problemática identificada.

3.1.2. Diseño de investigación.

El diseño es no experimental, correlacional descriptivo, de método deductivo, enfoque cuantitativo y corte transversal teniendo en cuenta que no se cambia ni manipula variables. Además, es correlacional puesto que busca establecer y confirmar la reciprocidad entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018) Siendo la variable en este estudio el desempeño laboral y trabajo remoto del docente en una institución educativa de Chiclayo.

El diseño correlacional:



LEYENDA:

“M”: Representa la muestra del trabajo.

V1 y V2: Representa la variable 1 y variable 2.

“r”: Indica correspondencia existente entre las variables trabajadas.

3.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Trabajo remoto

Definición conceptual. Según Mamani & Cáceres (2019) delimitó el trabajo remoto como la jornada laboral diaria que se efectúa fuera del centro de trabajo desde cualquier lugar, mediante la gestión y aplicación de las TICs y conectividad a Internet, siendo una modalidad de trabajo seguro.

Definición operacional. Se ha considerado para su evaluación tres (3) dimensiones: Acondicionamiento del espacio físico, tecnologías de la información y comunicación y organización interna.

Indicadores. Se ha considerado los siguientes criterios: Habilitación de espacio de trabajo; adecuación del mobiliario; instalaciones eléctricas adecuadas; convivencia familiar y trabajo; equipos tecnológicos; dominio de las TICs; acceso a la información; aplicación de redes sociales; conectividad a internet; apoyo de directivos y AIP; planificación de actividades; organización del tiempo; monitoreo de actividades; responsabilidad en el trabajo remoto.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual. Edquen (2020) define al desempeño laboral como el juicio de valoración del trabajador en una institución, permitiendo conocer el ejercicio de sus funciones y sus objetivos, con el propósito de aplicar las medidas pertinentes, en beneficio de la institución.

Definición operacional. La variable desempeño laboral docente fue conformado por cuatro (4) dimensiones: condiciones laborales, características del trabajo, relaciones interpersonales y políticas de personal. Se aplicará un cuestionario a toda la población muestra, con 31 ítems, se analizará e interpretará los resultados con una escala de Likert.

Indicadores. En la variable desempeño laboral se ha considerado: Asistencia, conectividad y puntualidad; habilidad para planificar; conocimiento de sus funciones; Motivación y metas; comunicación asertiva;

relevancia del trabajo; iniciativa; autoevaluación; socialización; capacitación; participación en la planificación; empatía y colaboración; jornada laboral; clima laboral; bienestar social y desconexión digital.

3.3. Población.

La población en esta tesis se ha considerado a 32 docentes del área técnica del nivel secundario de una I.E de Chiclayo. Por tener las mismas características, competencias y condiciones laborales de acuerdo a su horario y metodología de trabajo. Según Galindo (2020), la población es el total de un grupo de personas que representan un aspecto estudiado de una realidad concreta, y tienen las mismas características similares y son muy importantes para la investigación.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de recolección de datos.

Técnica: Según Hernández, Sandra & Duana, Ávila (2020) definen a la encuesta como una técnica que se basa en un conjunto de interrogantes que se formulan con la intención de conseguir información de manera rápida y con gran validez de un grupo de personas. En la indagación se aplicó una encuesta para la recolección de datos.

Instrumento: Se aplicó un cuestionario para la variable trabajo remoto considerando tres dimensiones con un total de 25 ítems; y para la variable desempeño laboral se ha consignado cuatro dimensiones y 31 ítems; que serán aplicadas al personal docente técnico de la I.E. de Chiclayo. Siendo el autor de los instrumentos Torres y Villar (2021) adaptado por Reyes Gastelo Ezequiel.

Validez: Arispe, Yangali, Guerrero, Lozada, Acuña & Arellano (2020) describen como el análisis detallado del instrumento que permite medir las variables de estudio teniendo en cuenta su preeminencia e imparcialidad. Estos instrumentos fueron validados por especialistas en el tema de investigación. Teniendo una validez de 1.0 de V Aiken. Además, se obtuvo a través del Alfa de Cronbach una magnitud confiable de 0,849 para trabajo remoto y 0,724 para desempeño laboral aplicando el programa SPSS 26.0.

3.5. Procedimientos

Primero se procedió con la compilación de la información documental, se inicia la elaboración de los instrumentos de campo y se solicita a la institución la autorización para poder aplicar los instrumentos. Segundo se validó las herramientas a través de expertos y luego se procedió aplicar la encuesta a través de dos cuestionarios. Tercero se procedió a procesar los datos obtenidos, se tabuló los resultados en cuadros y tablas estadísticas que permitió analizar la información de forma ordenada. Luego se discutió los datos obtenidos por otros autores. finalmente se arribó a conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los resultados y objetivos trazados.

3.6. Método de análisis de datos

Se estableció el análisis estadístico descriptivo e inferencial mediante el Rho Spearman para comprobar la correlación entre las variables, aplicando el Excel y luego el software SPSS 26.0. Presentando los datos obtenidos en tablas y gráficos para las variables con sus respectivas dimensiones. También se aplicó la escala ordinal, para obtener los resultados, consiguiendo una base de datos exacta.

3.7. Aspectos éticos

Se garantiza la calidad y la ética en esta indagación, para ello se ha considerado los lineamientos señalados por la Universidad en la resolución N° 0470-2022. Contando con rigor científico y respeto a la vida humana se ha tenido en cuenta también las normas APA, para citar los autores, se ha respetado la confiabilidad de los investigados.

IV. RESULTADOS

4.1. Relación entre trabajo remoto y desempeño laboral del docente de una I.E. de Chiclayo

Análisis descriptivo

Tabla 1

Nivel de trabajo remoto del docente en una institución educativa de Chiclayo

Nivel	Rango	Frecuencia	%
Deficiente	25-75	0	0
Regular	76-100	25	78.1
Bueno	101-125	07	21.9
Total		32	100.0

Nota. Resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario trabajo remoto.

Según la tabla 1, en cuanto al nivel de trabajo remoto del docente, se comprobó que 25 encuestados tienen un nivel regular, obteniendo el 78.1% del total. Así mismo, 7 encuestados tienen un nivel bueno, lo cual representa 21.9% del total.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral del docente en una institución educativa de Chiclayo

Nivel	Rango	Frecuencia	%
Deficiente	31-93	0	0
Regular	94-124	5	15.6
Bueno	125-155	27	84.4
Total		32	100.0

Nota. Resultados mediante la aplicación del cuestionario desempeño laboral.

Según la tabla 2, en cuanto al desempeño laboral, se logró obtener que 27 encuestados tienen un nivel regular, representando el 84.4% del total. Así mismo, 5 encuestados tienen un nivel bueno, lo cual representando 15.6% del total.

Análisis correlacional.

Ha: Si existe relación significativa entre trabajo remoto y desempeño laboral del docente en una institución educativa de Chiclayo.

**Acepta Ha si el p-valor es menor que el 5% (0,05)

Ho: No existe relación significativa entre trabajo remoto y desempeño laboral del docente en una institución educativa de Chiclayo.

**Acepta Ho si el p-valor es mayor que el 5% (0,05)

Tabla 3

Análisis de correlación entre las variables de estudio trabajo remoto y desempeño laboral

			TR	DL
Rho de Spearman	TR	Coeficiente de correlación	1,000	-,189
		Sig. (bilateral)	.	,301
		N	32	32
	DL	Coeficiente de correlación	-,189	1,000
		Sig. (bilateral)	,301	.
		N	32	32

Nota. Datos para el análisis de la encuesta en el programa SPSS.

En la tabla 3 se muestra los resultados del estudio correlacional aplicando Rho de Spearman, existiendo una correlación no directa y magnitud baja (Rho = -.189), (p-valor < .05). Deduciendo que, a mayor trabajo remoto, entonces menor será el nivel de desempeño laboral. El resultado orienta a rechazar al Ho a favor de Ha. Deduciendo que existe una correlación baja entre ambas variables.

4.2. Relación entre trabajo remoto y condiciones laborales del docente en una institución educativa de Chiclayo.

Tabla 4

Análisis de correlación entre la variable de estudio trabajo remoto y dimensión condiciones laborales.

		TR	D1
TR	Coeficiente de correlación	1.000	.013
	Sig. (bilateral)	.	.944
	N	32	32
D1	Coeficiente de correlación	.013	1.000
	Sig. (bilateral)	.944	.
	N	32	32

Nota. Datos para el análisis de la investigación en el programa SPSS.

En la tabla 4 se demuestra una correlación directa y magnitud muy baja ($Rho = .013$), significativa ($p\text{-valor } 0.13 < .05$) deduciendo que, a mayor trabajo remoto entonces mayor será el nivel de condiciones laborales. El resultado orienta a rechazar al H_0 a favor de H_a .

4.3. Relación entre trabajo remoto y características del trabajo docente de una I.E. de Chiclayo.

Tabla 5

Análisis de correlación entre la variable de estudio trabajo remoto y dimensión características del trabajo

		TR	D2
TR	Coeficiente de correlación	1.000	.060
	Sig. (bilateral)	.	.744
	N	32	32
D1	Coeficiente de correlación	.060	1.000
	Sig. (bilateral)	.744	.
	N	32	32

Nota. Datos para el análisis de la investigación en el programa SPSS.

En la tabla 5, se evidencia una correspondencia directa y magnitud baja ($Rho = .060$), no significativa ($p\text{-valor} > .05$). Deduciendo que, a mayor trabajo remoto entonces mayor será las características del trabajo. El resultado sitúa a contradecir r a la H_a a favor de H_o . Deduciendo que no coexiste correlación significativa entre trabajo remoto y características del trabajo.

4.4. Relación entre trabajo remoto y relaciones interpersonales del docente de una I.E. de Chiclayo.

Tabla 6

Análisis de correlación entre la variable de estudio trabajo remoto y dimensión relaciones interpersonales.

			TR_	D3
Rho de Spearman	TR	Coeficiente de correlación	1,000	,021
		Sig. (bilateral)	.	,911
		N	32	32
	D3	Coeficiente de correlación	,021	1,000
		Sig. (bilateral)	,911	.
		N	32	32

Nota. Datos para el análisis de la investigación en el programa SPSS

En la tabla 6 se evidencia una correlación directa con magnitud baja ($Rho = .021$), significativa ($p\text{-valor} < .05$). Deduciendo que, a mayor trabajo remoto entonces mayor será las relaciones interpersonales. El resultado orienta a rechazar al H_o a favor de H_a . Deduciendo que coexiste correlación baja entre trabajo remoto y relaciones interpersonales.

4.5. Relación entre trabajo remoto y políticas de personal del docente de una I.E. de Chiclayo.

Tabla 7

Análisis de correlación entre la variable de estudio trabajo remoto y la dimensión política del personal

			TR	D4
Rho de Spearman	TR	Coeficiente de correlación	1.000	-.040
		Sig. (bilateral)	.	.826
		N	32	32
	D4	Coeficiente de correlación	-.040	1.000
		Sig. (bilateral)	.826	.
		N	32	32

Nota. Base de datos para el análisis de la información en el programa SPSS.

En la tabla 7 se evidencia una correlación no directa con magnitud muy baja (Rho = -.040), significativa (p-valor < .05). Deduciendo que a mayor trabajo remoto entonces menor será la política de personal. El resultado orienta a contradecir al Ho a favor de Ha. Deduciendo que existe correlación baja entre trabajo remoto y políticas de personal.

V. DISCUSIÓN

Sin duda el trabajo remoto fue una respuesta inmediata a la pandemia del Covid-19. Y a pesar de que ha pasado más de 3 años, aún se continúa ejecutando el trabajo remoto en algunas instituciones. Es por ello que la investigación tiene relevancia porque intenta analizar qué relación existe entre las variables de estudio trabajo remoto y desempeño laboral, teniendo en cuenta que ya no estamos en pandemia, pero sí tenemos otras condiciones climatológicas que nos obligan a seguir realizando el trabajo remoto. Siendo uno de ellos el fenómeno del niño costero pronosticado para fines del presente año y el verano del 2024.

Siendo un tema latente específicamente en el sector educación viéndonos en la necesidad de ofrecer un servicio educativo mediante el trabajo remoto. A pesar que tenemos experiencia aún se evidencia falencias en el desempeño laboral, siendo prioridad identificar las limitaciones que no han sido superadas y que evidencian un bajo nivel de desempeño laboral.

Después de haber resumido la problemática en estudio y además detallado los resultados alcanzados se procede a la discusión teniendo en cuenta los antecedentes y teorías. En respuesta al objetivo general el resultado del estudio correlacional aplicando Rho de Spearman, demuestra una correlación no directa y magnitud baja ($Rho = -.189$), ($p\text{-valor} < .05$). Deduciendo que, a mayor trabajo remoto, entonces menor será el nivel de desempeño laboral. El resultado orienta a rechazar al H_0 a favor de H_a . Deduciendo que existe una correlación inversa baja entre ambas variables.

Así mismo, en referencia a la variable trabajo remoto del docente se comprobó que 25 encuestados el cual representa el 78.91% se hallan en un nivel regular y 7 encuestados tienen un nivel bueno, que representa el 21.9% del total. En cuanto al desempeño laboral, se comprobó que 27 encuestados que representa el 84.4 % se encuentra en un nivel regular y 5 encuestados tienen un nivel bueno, lo cual representa 15.6% del total. Los resultados concuerdan con Solis (2021) su indagación sobre el trabajo remoto señaló como objetivo, el impacto del trabajo remoto en la producción y eficacia de

los servidores. Los resultados señalan que el trabajo virtual restringe la producción y eficacia del servicio, logrando evidenciarse considerable disminución de producción, siendo diferente cuando se labora de manera presencial. Se relaciona con la investigación en un bajo nivel de desempeño laboral cuando se ejecuta el trabajo a distancia. Se concluye que la falta de transparencia en el cumplimiento del trabajo remoto y la falta de supervisión disminuye el desempeño laboral del servidor.

También coincide con Rueda (2021) relacionó el trabajo remoto y productividad laboral en una Municipalidad. Obteniendo resultados que el trabajo remoto presenta un nivel bueno de 30% y la productividad laboral tiene un nivel bajo con un 30%. Siendo el Rho de Spearman de 0,446 que indica una correspondencia moderada. En la misma línea concuerda con Bazán & Pocomucha (2021) que estableció la correspondencia entre el trabajo remoto y el rendimiento profesional del trabajador con un Rho de Spearman de 0,626, mostrando una correspondencia positiva y un nivel significativo de 0,000 menor a 0.05.

En referencia a los resultados descritos, es imperioso mejorar la gestión del trabajo remoto específicamente las condiciones laborales del personal docente, que permita mejorar su nivel de desempeño laboral a partir del trabajo colaborativo el cual va permitir brindar un servicio educativo de calidad a la comunidad.

Con respecto al primer objetivo específico se estableció la correspondencia entre trabajo remoto y condiciones laborales del docente en una institución educativa de Chiclayo. Los resultados demuestran una correlación directa y magnitud muy baja ($Rho = .013$), significativa ($p\text{-valor } 0.13 < .05$) deduciendo que, a mayor trabajo remoto entonces mayor será el nivel de condiciones laborales. El resultado orienta a rechazar al H_0 a favor de H_a . Se confirma que existe correlación baja entre trabajo remoto y condiciones laborales. Los resultados coinciden con Peña (2021), en su investigación realizada en una Municipalidad, precisó la correspondencia que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral. El resultado arroja una reveladora correlación con

un valor Rho de 0,580. Así mismo coincide con la teoría de Edquen (2020) el cual enfatiza que el ejercicio laboral, está influenciado por el trabajo remoto, logrando identificar cuatro dimensiones, señalando la dimensión condiciones laborales tiene como indicador la responsabilidad laboral, siendo un valor importante para la institución y en específico para el colaborador, por ello, es imperioso que los trabajadores, reconozcan su relevancia para el logro de los objetivos.

Por lo expuesto es prioridad gestionar mejores condiciones laborales en la modalidad remota para aumentar el nivel de ejercicio laboral en los maestros de la institución. Siendo necesario una mayor responsabilidad en el cumplimiento de las actividades, y además identificarse con los objetivos de la institución para lograr las metas planteadas. Se encomienda a los docentes mayor compromiso, iniciativa y una adecuada planificación de sus actividades y horarios que permitan el logro de aprendizajes de los estudiantes.

En referencia al segundo objetivo específico se estableció la correlación entre trabajo remoto y características del trabajo docente de una I.E. de Chiclayo. El resultado del estudio de correspondencia mediante el Rho de Spearman. evidencian una correlación directa y baja ($Rho = .060$), no significativa ($p\text{-valor} > .05$) Deduciendo que, a mayor trabajo remoto entonces mayor será las características del trabajo. El resultado sitúa a contradecir a la H_a a favor de H_o . Se comprobó que no preexiste correspondencia significativa entre trabajo remoto y características del trabajo. Estos resultados se contradicen con Alvitres (2022) en su estudio determinó la correlación entre trabajo remoto y características del trabajo obteniendo el resultado de Rho de Pearson, de 0.539, comprobando una correlación alta directa y significativa.

También se sustenta teóricamente según Supriadi, Minarti, Paminto, Hidayati, & Palutturi, . (2020) tuvo como objetivo proporcionar una descripción de las variables relacionadas a la satisfacción y desempeño laboral. Los resultados señalan que las variables que afectan directamente son las características del trabajo, compromiso organizacional, satisfacción

y desempeño laboral. Se concluye que las variables referidas necesitan ser fortalecidas para aumentar la satisfacción y el desempeño laboral de los servidores. Así mismo los resultados se sustentan con la teoría de Edquen (2020) el cual precisa tres indicadores de las características del trabajo como la excelencia del trabajo, esto implica que las actividades realizadas por el trabajador alcanzan las metas de la institución. La independencia e iniciativa, el cual se consigue con las capacidades y destrezas que posee el trabajador. Y la autoevaluación, siendo una manera de mejorar, el cual implica identificar las capacidades y deficiencias de los trabajadores, con la intención de tomar decisiones pertinentes que superen sus falencias.

De acuerdo a lo descrito es relevante que los docentes mejoren su desempeño laboral a partir de la autoevaluación asumiendo compromisos de mejora que beneficie los aprendizajes de los estudiantes y garantice un servicio de calidad acorde a las demandas de la comunidad. Así mismo se recomienda al personal docente mayor responsabilidad al gestionar su tiempo considerando los horarios establecidos en la modalidad remota y el cumplimiento de sus labores. También se recomienda a los directivos establecer horarios compartidos entre el trabajo y la familia, respetando el derecho a la desconexión digital.

En atención al tercer objetivo específico se comprobó la relación entre trabajo remoto y relaciones interpersonales del docente de una I.E. de Chiclayo. El resultado del estudio mediante el coeficiente Rho de Spearman. confirman una correlación directa con magnitud baja ($Rho = .021$), (p -valor $< .05$). Deduciendo que, a mayor trabajo remoto entonces mayor será las relaciones interpersonales. El resultado orienta a rechazar al H_0 a favor de H_a . Deduciendo que coexiste correlación de magnitud baja entre trabajo remoto y relaciones interpersonales.

Estos hallazgos concuerdan con Edquen (2020) los resultados obtenidos en una fiscalía se evidencian que para el 100% de los servidores no es la esperada, a pesar que se tiene experiencia laborando y se efectúa de forma ordenada; pero no se logra un desempeño eficiente, debido a la recarga laboral, a pesar que las relaciones entre directivo y servidor es saludable,

pero se debe cumplir con las funciones y obligaciones individuales.

En la misma línea coincide con Alvitres (2022) en su estudio determinó que existe una correlación bilateral significativa de Rho Pearson de 0.594 confirmando una relación directa y proporcional. De acuerdo a los hallazgos descritos es importante gestionar talleres de acompañamiento socioemocional, lazos de confraternidad que fortalezcan las relaciones interpersonales en la institución. Enfocándose en potenciar las habilidades blandas de todos los docentes, de esta manera contribuir a un mejor clima institucional, un mejor trabajo colaborativo y por ende un óptimo ejercicio profesional.

En referencia, al cuarto objetivo específico se logró establecer la correlación entre trabajo remoto y políticas de personal del docente de una I.E. de Chiclayo. El resultado correlacional mediante el Rho de Spearman evidencia una correlación no directa con magnitud muy baja ($Rho = -.040$), no significativa de ($p\text{-valor} < .05$). El resultado orienta a contradecir al H_0 a favor de H_a . Deduciendo que existe correlación no directa entre trabajo remoto y políticas de personal. Estos resultados concuerdan en parte con Edquen (2020) comprobando en su estudio que los encuestados consideran que el 20% del total considera que las políticas del personal son las más convenientes porque tienen la oportunidad de continuar laborando por lograr metas particulares en favor de cada servidor. Así mismo un 80% acepta que no se tiene una deferencia al servidor, las políticas no los beneficia, limitándose solo a perseguir las metas institucionales y no se valore al personal como ser humano.

Por otro lado, se contradice con los resultados de Alvitres (2022) en su estudio comprobó la correlación entre trabajo remoto y la dimensión política de personal con un Rho Pearson de 0.566, confirmando que preexiste una correspondencia alta y significativa. Por todo lo descrito se recomienda al personal directivo establecer lineamientos normativos que garanticen un buen clima institucional y además se respete su bienestar y sus derechos laborales. De esta manera se podrá optimizar su desempeño laboral del servidor y por ende conseguir los objetivos de la institución. Así mismo

también se sustenta según Buitrago, D. (2020) El trabajo remoto es una nueva modalidad que ha surgido a consecuencia del Covid 19. Siendo determinante la adaptación al cambio de manera inmediata. Esta crisis sanitaria que implica el aislamiento social y a la vez cumplir con las actividades laborales es necesario implementar normativas en el trabajo remoto siendo necesario considerar ciertos criterios como las condiciones laborales, aspectos de la seguridad social y laboral, la implementación de herramientas tecnológicas, que deben ser consideradas al implementar una política en el Trabajo remoto.

La investigación tuvo sus limitaciones al no tener varios antecedentes que permitan contrastar los resultados con las dimensiones de la variable desempeño laboral. Aclarando que en la presente investigación se abordó desde otra perspectiva, viéndose marcada la diferencia a la hora del análisis correlacional de las variables. También se tuvo otra limitación en cuanto a la aplicación del cuestionario, debido que se solicitó una autorización emitida por la universidad, y demoró más de lo previsto. Siendo una limitación que fue superada, pero complicó la entrega de los informes preliminares en el tiempo previsto a los asesores de tesis.

Considero que es relevante la investigación realizada por que permite conocer el desempeño laboral del docente en la modalidad del trabajo remoto. Teniendo en cuenta que este año volvimos a la virtualidad, debido al fenómeno del ciclón Yaku. El análisis correlacional de las variables en estudio ha permitido identificar cuáles son sus limitaciones y ventajas del trabajo remoto, en la experiencia pedagógica del docente de la institución educativa de Chiclayo. Siendo relevante para poder superar y mejorar el servicio educativo, teniendo en cuenta que se ha pronosticado el fenómeno del niño costero. Siendo inminente el retorno a la virtualidad este fin de año. De esta manera se justifica la pertinencia del estudio porque su aporte es valioso, en el sentido que los resultados permitirán hacer las recomendaciones precisadas sobre las falencias y limitaciones al efectuar el trabajo remoto. De esta manera evaluar el servicio educativo y tomar las medidas pertinentes que garanticen un servicio de calidad a la comunidad.

VI. CONCLUSIONES

1. Se comprobó que coexiste una correspondencia inversa baja entre ambas variables desempeño laboral y trabajo remoto del docente de una I.E. de Chiclayo, El resultado del estudio correlacional aplicando Rho de Spearman, demuestra una correlación no directa y magnitud baja ($Rho = -.189$), ($p\text{-valor} < .05$). El resultado orienta a rechazar al H_0 a favor de H_a . Concluyendo que existe correlación inversa, pero de magnitud baja entre ambas variables. En cuanto al nivel de trabajo remoto del docente, se logró determinar que el 21.9% tiene un nivel bueno y en relación al desempeño laboral, se logró establecer que el 80% tienen un nivel regular. Se concluye que es necesario capacitar a los docentes para gestionar mejor su desempeño en el trabajo remoto.
2. Con respecto a la relación entre trabajo remoto y condiciones laborales del docente en una institución educativa de Chiclayo, los resultados $Rho = .013$ sitúa a contradecir al H_0 a favor de H_a . Concluyendo que si existe correlación de magnitud baja.
3. En cuanto a la correlación entre trabajo remoto y características del trabajo docente de una I.E. de Chiclayo, los resultados demuestran una correlación directa y magnitud baja ($Rho = .060$) El resultado sitúa a contradecir a la H_a a favor de H_0 . Concluyendo que no hay correlación entre ambas.
4. En cuanto a la relación entre trabajo remoto y relaciones interpersonales del docente de una I.E. de Chiclayo. Se concluye que existe una correlación directa con magnitud baja ($Rho = .021$), ($p\text{-valor} < .05$). Concluyendo que, a mayor trabajo remoto entonces mayor será las relaciones interpersonales. El resultado orienta a rechazar al H_0 a favor de H_a .
5. Finalmente, la correlación entre trabajo remoto y políticas de personal del docente de una I.E. de Chiclayo. El resultado del análisis evidencia una correlación no directa con magnitud muy baja ($Rho = -.040$), no significativa ($p\text{-valor} < .05$). Esto implica rechazar al H_0 a favor de H_a . Concluyendo que existe una correlación inversa muy baja.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se exhorta a la Ugel de Chiclayo, a seguir capacitando a los docentes en la aplicación de dispositivos y recursos tecnológicos para optimizar el desempeño laboral no sólo en un contexto presencial sino también virtual, teniendo en cuenta que estamos a puertas del fenómeno del niño global, siendo necesario optimizar el nivel de desempeño en el trabajo remoto.
2. Se encarga a los directivos, mejorar las condiciones laborales a partir de lineamientos normativos que garantice el respeto al derecho laboral y la desconexión digital en la modalidad remota, estableciendo horario compartidos entre el trabajo y la familia.
3. Se recomienda a los directivos de la I.E de Chiclayo, motivar a los docentes a capacitarse en la gestión y planificación de herramientas tecnológicas para mejorar su desempeño laboral en la modalidad remota.
4. Se recomienda al personal docente gestionar espacios de reflexión para la autoevaluación sobre su desempeño laboral, asumiendo compromisos de mejora, teniendo en cuenta los objetivos y metas de la institución educativa.
5. Se encarga al director, gestionar talleres de motivación y gestión de emociones a cargo del personal internista de psicología. Siendo prioridad mejorar el trabajo colaborativo y un buen clima laboral que beneficie la atención emocional y cognitiva del estudiante.

REFERENCIAS:

- Acosta & Muñoz (2020) *Lecciones Aprendidas Del Trabajo Remoto De Equipos Agilistas Por La Pandemia CoViD-19* MunozJuan2020.pdf (universidadean.edu.co)
- Álvarez (2020) *Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia*. *Revista de relaciones laborales*. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- Álvarez, Bayón, Pérez y Zerbi, (2020) *El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual* *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. *El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual | Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* (adapt.it)
- Alvitres (2022) *Trabajo remoto y rendimiento laboral de los trabajadores de una institución pública de Huaral, 2022* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96994>
- Arias (2020) *Proyecto de tesis: guía para la elaboración investigación; Metodología; Tesis*. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Arispe, Yangali, Guerrero, Lozada, Acuña & Arellano (2020) *La investigación científica* <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Bautista, Cienfuegos & Aguilar (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. *Revista de Investigación valor agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bazán & Pocomucha (2021) *Trabajo remoto y rendimiento laboral del colaborador del área de ventas en Teleatento del Perú S.A.C., Ate 2021*. Bazán_SAV-Pocomucha_MJA-SD.pdf (ucv.edu.pe)
- Buitrago (2020) *Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis*. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1-2. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v11n1/2145-7719-cesd-11-01-1.pdf>
- Caman (2020) *El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto*. *Revista Actualidad Laboral*. <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajoremoto/>
- Chambergó & Hernández (2020) *Estrés y desempeño laboral en el contexto del*

Covid-19 en trabajadores de un Call Center de Chiclayo, 2020.
Chambergo_Limo_y_Hernández_Cueva.pdf (unprg.edu.pe)
<https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-gestion-del-talento-humano/>

Chávez, et al. (2021) *El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19.*

https://www.researchgate.net/publication/356828252_El_trabajo_remoto_y_el_desempeno_laboral_en_el_marco_del_covid-19

Chiavenato (2019) *Administración de recursos humanos. El capital humano de las Organizaciones* (Vol. 10). México: McGraw-Hill.

https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Administraci%C3%B3n+de+recursos+humanos.+El+capital+humano+de+las+Organizaciones&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart

Delgado (2020) “*El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID-19*” *Revista Iberoamericana de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social* (2), 3.

<https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/issue/view/3>

Delany (2021) *What challenges will organisations face transitioning for the first time to the new normal of remote working?. Human Resource Development International*

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13678868.2021.2017391>

Edquen (2020) *Trabajo Remoto y Desempeño Laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-covid 19.*

Recuperado de Edquen Siesquen Jannette del Rosillo.pdf (uss.edu.pe)

Ferreira, Pereira, Bianchi & da Silva (2021). *Decision factors for remote work adoption: advantages, disadvantages, driving forces and challenges. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 70.

Galindo (2020) *Estadística para no estadísticos: Una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos. 3Ciencias.*

<https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2020/03/Estad%C3%ADstica-para-no-estad%C3%ADsticos-Una-gu%C3%ADa-b%C3%A1sica-sobre-la-metodolog%C3%ADa-cuantitativa-de-trabajos-acad%C3%A9micos-2.pdf>

Gifford (2022) *Remote working: unprecedented increase and a developing research agenda. Human Resource Development International*. 25 (2), pp.105-113.

<https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2049108>

- Haryono et al. (2020) *El efecto de la capacitación y la promoción del empleo en la motivación laboral y sus implicaciones en el desempeño laboral: evidencia de Indonesia* (researchgate.net)
- Hernández & Ávila (2020) *Métodos de Estudio. Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 7(14), 39–40.
<https://doi.org/10.29057/icea.v7i14.3945>
- Jensen., Lyons., Chebelyon, LeBras & Gomes (2020). *Conspicuous monitoring and remote work*. Elsevier, 176, 56.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.05.010>
- Hernández y Mendoza, (2018) *Fundamentos de la investigación*. Fundamentos de Investigación | Request PDF (researchgate.net)
- Kniffin et al., (2020) *COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action*. 2020-58612-001.pdf (apa.org).
- Pérez, Caiche. Benavides (2020) *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. *Revista Universidad y Sociedad*. (12),3
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-3620202000030038548
- Maghlaperidze, Kharadze, & Kuspliak (2021) *Development of remote jobs as a factor to increase labor efficiency*. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 8(3), 337-348
- Mamani & Cáceres (2019) *Desempeño laboral: una revisión teórica*.
<http://hdl.handle.net/20.500.12840/2260>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020), “*Guía para la aplicación del trabajo remoto*”
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/guia_para_la_aplicacion_del_trabajo_remoto.pdf
- MINEDU (2023) *Resolución Ministerial N.º 183-2023-MINEDU - Normas y documentos legales - Ministerio de Educación - Plataforma del Estado Peruano* (www.gob.pe)

- Paladines (2021) *El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid*. Serie Científica de La Universidad de Las Ciencias Informáticas, 14, 173. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/results?vid=6&sid=5d15f9b8-e993-4958a66903b2ce2a72c3%40sdcvsessmgr01&bquery=trabajo+remoto&bdata=Jmxhbmc9ZXMmdHlwZT0wJnNI51YXJjaE1vZGU9QW5kJnNpdGU9ZWRzLWxpdmU%3D>
- Palomino (2020) *Trabajo remoto: consideraciones para seguir laborando bajo esta modalidad*. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/07/01/trabajo-remotoconsideraciones-para-seguir-laborando-bajo-esta-modalidad-1/>
- Peralta (2021) *Cargos que se Adaptaron de Mejor Manera a la Modalidad de Teletrabajo Durante la Emergencia Sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo*. Tesis de maestría, Universidad del Azuay-Ecuador. <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10548/1/16137.pdf>
- Peña (2021) *Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de COVID19 en una Municipalidad Provincial de Pisco, 2021*. Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de COVID19 en una Municipalidad Provincial de Pisco, 2021 (ucv.edu.pe)
- Pinillos, Arellano, Bello & Vélaz (2021) *Libro Blanco DCH sobre Trabajo a Distancia en España*. <https://orgdch.org/wp-content/uploads/2021/07/Libro-Blanco-Trabajo-a-Distancia-en-Espana.pdf>
- Porcel (2021) *Trabajo remoto y el desempeño laboral en el contexto COVID 19 en un distrito judicial – Cusco*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73729?show=full>
- Ramos, Ramos y Tejera (2020) *Teletrabajo en tiempos de COVID-19*. Revista interamericana de psicología, 54(3). https://www.google.com/aclk?sa=l&ai=DChcSEwjJ15qSyc3wAhWSDZEKHSkLBG0YABAAGgJjZQ&ae=2&sig=AOD64_2DugE0ZHyaBGKso2Kjlp0UuOy6lw&q&nis=1&adurl&ved=2ahUKEwi_6o6Syc3wAhUDLLkGHaB_CCQQ0Qx6BAgCEA
- Ramos, Barrada, Fernández-del-Río & Koopmans (2019). *La evaluación del desempeño en el trabajo con escalas de autoinforme breves: el cuestionario de desempeño laboral individual*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 35(3), 195-205.

- Razmerita, L., Peroznejad, A., Panteli, N. y Kärreman, D. (2021) *Adaptación al trabajo remoto forzado en la pandemia de Covid 19*. En A. Pucihar, M. K. Borštnar, R. Bons, H. Cripps, A. Sheombar, & D. Vidmar (Eds.), 34th Bled eConference – Digital Support from Crisis to Progressive Change: June 27 – 30, 2021, Online Conference Proceedings (pp. 629-642). Universidad de Maribor. <https://doi.org/10.18690/978-961-286-485-9>.
- Rojas (2020) *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020 Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020* (ucv.edu.pe)
- Rueda (2021) *Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021. Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021* (ucv.edu.pe)
- Soledispa, Zavala & Osejos (2021) *Cultura Organizacional y Desempeño Laboral: Caso Empresa Sky Water, Cantón Olmedo. Dominio de las Ciencias*. 7 (4), pp. 111. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2454>
- Solis (2021) *Trabajo remoto y su efecto en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19 Trabajo remoto y su efecto en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19* (ucv.edu.pe)
- Supriadi, Minarti, Paminto, Hidayati & Palutturi (2020) *Factors related to nurses job satisfaction and performance at private hospitals in Samarinda City, Indonesia. Journal of Arts and Humanities*, 9(6), 42–52. <https://doi.org/10.18533/JOURNAL.V9I6.1925>
- Torres y Villar (2021) *El Trabajo Remoto y el Desempeño Laboral del Personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021. (tesis pregrado) Universidad Cesar Vallejo. Chimbote. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76919/Torres_ZAE-Villar_CAY-SD.pdf?sequence=1*
- Villalba (2021) *Regulación y legislación del trabajo remoto en Colombia frente a países pioneros*. <http://hdl.handle.net/20.500.12749/15375>
- Wang, Liu, Qian & Parker (2021) *Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. Applied psychology*, 70(1), 16-59. doi: 10.1111/apps.12290. Epub 2020 Noviembre 5. PMID: 33230359; PMCID: PMC7675760.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia lógica

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES /DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema Central</p> <p>¿Existe relación entre trabajo remoto y desempeño laboral del docente de una institución educativa de Chiclayo?</p> <p>Problemas específicos.</p> <p>¿Cuál es la relación entre trabajo remoto y condiciones laborales del docente en una institución educativa de Chiclayo?</p> <p>¿Cuál es la relación entre trabajo remoto y características del trabajo del docente en una institución educativa de Chiclayo?</p> <p>¿Cuál es la relación entre trabajo remoto y relaciones interpersonales del docente de una I.E. de Chiclayo?</p> <p>¿Cuál es la relación entre trabajo remoto y políticas de personal del docente de una I.E. de Chiclayo?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Establecer la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral del docente de una I.E. de Chiclayo.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Establecer la relación entre trabajo remoto y condiciones laborales del docente en una institución educativa de Chiclayo,</p> <p>Establecer la relación entre trabajo remoto y características del trabajo docente de una I.E. de Chiclayo</p> <p>Establecer la relación entre trabajo remoto y relaciones interpersonales del docente de una I.E. de Chiclayo</p> <p>Establecer la relación entre trabajo remoto y políticas de personal del docente de una I.E. de Chiclayo.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>H1: Existe relación entre trabajo remoto y desempeño laboral del docente de una I.E. de Chiclayo.</p> <p>H0: No existe relación entre trabajo remoto y desempeño laboral del docente de una I.E. de Chiclayo.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre trabajo remoto y condiciones laborales del docente de una I.E. de Chiclayo.</p> <p>Existe relación significativa entre trabajo remoto y características del trabajo docente de una I.E. de Chiclayo.</p> <p>Existe relación significativa entre trabajo remoto y relaciones interpersonales del docente de una I.E. de Chiclayo.</p> <p>Existe relación significativa entre trabajo remoto y políticas de personal del docente de una I.E. de Chiclayo.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>TRABAJO REMOTO</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acondicionamiento del espacio físico. • Tecnología de la Información y Comunicación. • Organización interna. <p>Variable 2:</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones laborales • Características del trabajo • Relaciones interpersonales • Políticas de personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo Básica • Nivel de investigación Correlacional • Diseño No experimental, corte transversal • Población 32 docentes del área técnica de la I.E. de Chiclayo. • Muestra: Muestra censal de 32 docentes del área técnica. • Técnica: Encuestas • Instrumentos: Cuestionario

TÍTULO: “Desempeño laboral y trabajo remoto del docente en una institución educativa de Chiclayo”

Variable 1: Trabajo remoto.

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas
Trabajo remoto	Según Pinillos, Arellano, Bello & Vélaz (2021) es una forma de realizar el trabajo, usando las tecnologías de la información y comunicación, amparándose en un contrato o una dependencia laboral, cuya labor podría ser realizada de la misma forma que las instalaciones de la compañía como fuera de ella.	La variable será analizada a través de 03 dimensiones, y será medida por un cuestionario de 25 preguntas que se aplicará a toda la población de estudio por ser pequeña.	Acondicionamiento del espacio físico	Habilitación de espacio de trabajo	¿Cuenta con espacio adecuado para realizar sus funciones en el trabajo remoto?	<p>NOMINAL escala de Likert</p> <p>Siempre (5 puntos)</p> <p>Casi siempre (4 puntos)</p> <p>A veces (3 puntos)</p> <p>Casi nunca (2 puntos)</p> <p>Nunca (1 punto)</p>
					¿Tiene problemas de ruido exterior en su espacio de trabajo?	
					¿Cuenta con ventilación adecuada en su espacio de trabajo?	
				Adecuación del mobiliario	¿El mobiliario para su trabajo remoto brinda condiciones ergonómicas adecuadas para el desarrollo de sus actividades?	
			Instalaciones eléctricas adecuadas	¿Las instalaciones eléctricas donde desarrolla su trabajo son las adecuadas?		
			Convivencia familiar y trabajo	¿La familia colabora con las condiciones de un espacio adecuado para el trabajo remoto?		
			Tecnología de la Información y Comunicación (TICs)	Equipos tecnológicos	¿La institución le ha brindado equipo tecnológico necesario como Pc, laptop, celular, etc; para realizar de forma eficiente su trabajo remoto?	
					¿Usa el celular para complementar sus laborales?	
				Dominio de las TICs	¿Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas como correo electrónico, videoconferencias, web, etc; para el desempeño eficiente de sus actividades en el trabajo remoto?	
					¿Domina el uso de herramientas tecnológicas para el cumplimiento de sus labores?	
				Acceso a la información	¿Tiene acceso desde el lugar donde realiza trabajo remoto a la información que brinda la institución?	
				Aplicación de redes sociales	¿Aplica las redes sociales como recurso educativo para efectivizar la comunicación con los estudiantes?	
				Conectividad a internet	¿Su conexión a internet es estable y facilita su trabajo remoto?	
Apoyo de directivos y AIP	¿El apoyo brindado por directivos y personal de AIP es suficiente para cumplir con sus labores remotas?					

					¿Ha recibido asistencia técnica para el uso de las tics?	
			Organización interna.	Planificación de actividades	¿ Planifica y organiza las actividades de acuerdo a su jornada laboral?	
					¿Considera que los directivos asignan adecuadamente las actividades a realizar?	
					¿Planifica de manera coordinada las actividades del plan colegiado?	
					¿Integra un equipo de trabajo para planificar las actividades a desarrollar?	
				Organización del tiempo	¿Organiza su tiempo de manera adecuada que le permita cumplir con su jornada laboral?	
				Monitoreo de actividades	¿ Hay un seguimiento y control de labores dentro de la jornada laboral?	
					¿Considera que hay un monitoreo adecuado de sus labores en la modalidad remota?	
				Responsabilidad en el trabajo remoto	¿Las actividades asignadas de manera remota se cumplen oportunamente?	
					¿La comunicación en equipos de trabajo es dinámica y concreta?	
					¿La metodología de trabajo en la modalidad remota permite el desempeño eficiente del personal docente?	

ANEXO: 02: Matriz de Operacionalización de variables.

TÍTULO: “Desempeño laboral y trabajo remoto del docente en una institución educativa de Chiclayo”

Variable 2: Desempeño laboral

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	
Desempeño laboral	Chiavenato (2000), el desempeño laboral es definido como un conjunto de actividades y conductas las cuales muestran en cada trabajador las aptitudes para el logro de objetivos dentro de su centro de labor. En ese entender lo conductual va directamente relacionado al logro de objetivos.	La variable desempeño laboral docente fue conformado por cuadro (4) dimensiones: condiciones laborales, características del trabajo, relaciones interpersonales y políticas de personal. Se aplicará un cuestionario a toda la población muestra, con 31 ítems, se analizará e interpretará los resultados con una escala de medición nominal.	Condiciones laborales	Asistencia, conectividad y puntualidad	¿Hay responsabilidad del personal para conectarse a sus labores con puntualidad?	NOMINAL escala de Likert	
					¿Tiene acceso a internet para cumplir con su jornada laboral remota?		
					¿Considera que se desenvuelve con responsabilidad, empeño y buena Actitud al realizar su trabajo remoto?		
					¿ Presenta puntualmente los informes del trabajo remoto realizado mensualmente?		
				Habilidad para planificar	¿Considera que tiene la capacidad para planificar sus actividades de trabajo remoto de manera autónoma?		
					¿Participa en el planteamiento de soluciones para el problema de conectividad de los estudiantes?		
				Conocimiento de sus funciones	¿Usted tiene pleno conocimiento de las funciones y actividades que debe realizar en la modalidad remota?		Siempre (5 puntos)
				Motivación y metas	¿Su jefe inmediato lo motiva constantemente a cumplir con los objetivos y labores encomendadas?		Casi siempre (4 puntos)
			¿Se identifica con los objetivos y metas de la institución donde se desempeña?				
			Comunicación asertiva	¿La comunicación es asertiva en su equipo de trabajo?			
			Características del trabajo	Relevancia del trabajo	¿Considera que su trabajo es relevante e importante para beneficio de los estudiantes y la comunidad?		A veces (3 puntos)
					¿Considera que su desempeño laboral es el mismo que de la modalidad presencial.?		
					¿Considera que posee capacidades cognitivas para el desempeño laboral?		Casi nunca (2 puntos)
				Iniciativa	¿ Promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia.?		
				Autoevaluación	¿Considera que su desempeño laboral es eficiente en la modalidad de trabajo remoto.?		Nunca (1 punto)
					¿ Subsana las observaciones recibidas respecto a la calidad del servicio que realiza en sus labores?		
¿Considera que el trabajo remoto ha perjudicado su salud física y emocional?							
Pausas activas	¿Considera pausas activas en su jornada laboral?						

			Relaciones interpersonales	Socialización	¿Usted participa en las actividades de confraternidad que organiza la institución de forma virtual?	
				Capacitación	¿Ud. participa en actividades de capacitación con el fin de mejorar su desempeño?	
				Participación en la planificación	¿ Participa activamente en las actividades pedagógicas que organiza la institución.?	
					¿Encuentra Usted apoyo en sus compañeros para realizar actividades que benefician a la institución?	
					¿Integra grupos de trabajos con sus colegas para compartir sus experiencias?	
				Empatía y colaboración	¿Existe empatía y colaboración por parte de la institución para el cumplimiento de labores?	
			Políticas de personal	Jornada laboral	¿Considera que su jornada laboral se ha extendido en la modalidad remota?	
						¿Usted cumple con su horario establecido en la modalidad remota?
				Clima laboral	¿Usted considera que hay un clima laboral adecuado que le permite desarrollar sus actividades remotas?	
						¿Considera que existe un trato igualitario entre todo el personal sin importar su condición laboral?
				Bienestar social	¿Considera que la institución a través de las áreas pertinentes tiene interés en su bienestar social durante el tiempo que lleva trabajando de forma remota?	
			Desconexión digital	¿ Consideras que se respeta tu derecho a desconectarte de los medios informáticos después de su jornada laboral?		

ANEXO: 03

CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO

Edad: Sexo: Masculino () Femenino ()
I.E: Área: Especialidad:

La presente encuesta es de carácter confidencial y con fines académicos, para obtener información relevante y cumplir con el objetivo de la investigación: Analizar la relación entre Desempeño laboral y trabajo remoto del docente en una I.E. de Chiclayo.

Agradeciendo por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de la investigación permitirán brindar aportes y conclusiones que contribuyan a mejorar el servicio educativo. Así mismo se le pide ser objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 25 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas en una escala de Likert. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en la columna que considere que es la respuesta correcta y más cercana a la realidad.

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

TRABAJO REMOTO	S	CS	A	CN	N
Acondicionamiento del espacio físico	5	4	3	2	1
1. ¿Cuenta con espacio adecuado para realizar sus funciones en el trabajo remoto?					
2. ¿Tiene problemas de ruido exterior en su espacio de trabajo?					
3. ¿Cuenta con ventilación adecuada en su espacio de trabajo?					
4. ¿El mobiliario para su trabajo remoto brinda condiciones ergonómicas adecuadas para el desarrollo de sus actividades?					
5. ¿Las instalaciones eléctricas donde desarrolla su trabajo son las adecuadas?					
6. ¿La familia colabora con las condiciones de un espacio adecuado para el trabajo remoto?					
Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs)	S	CS	A	CN	N
	5	4	3	2	1

7. ¿La institución le ha brindado equipo tecnológico necesario como Pc, laptop, celular, etc; para realizar de forma eficiente su trabajo remoto?					
8. ¿Usa el celular para complementar sus laborales?					
9. ¿Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas como correo electrónico, videoconferencias, web, etc; para el desempeño eficiente de sus actividades en el trabajo remoto?					
10. ¿Domina el uso de herramientas tecnológicas para el cumplimiento de sus labores?					
11. ¿Tiene acceso desde el lugar donde realiza trabajo remoto a la información que brinda la institución?					
12. ¿Aplica las redes sociales como recurso educativo para efectivizar la comunicación con los estudiantes?					
13. ¿Su conexión a internet es estable y facilita su trabajo remoto?					
14. ¿El apoyo brindado por directivos y personal de AIP es suficiente para cumplir con sus labores remotas?					
15. ¿Ha recibido asistencia técnica para el uso de las tics?					
Organización interna.	S	CS	A	CN	N
	5	4	3	2	1
16. ¿Planifica y organiza las actividades de acuerdo a su jornada laboral?					
17. ¿Considera que los directivos asignan adecuadamente las actividades a realizar?					
18. ¿Planifica de manera coordinada las actividades del plan colegiado?					
19. ¿Integra un equipo de trabajo para planificar las actividades a desarrollar?					
20. ¿Organiza su tiempo de manera adecuada que le permita cumplir con su jornada laboral?					
21. ¿ Hay un seguimiento y control de labores dentro de la jornada laboral?					
22. ¿Considera que hay un monitoreo adecuado de sus labores en la modalidad remota?					
23. ¿Las actividades asignadas de manera remota se cumplen oportunamente?					
24. ¿La comunicación en equipos de trabajo es dinámica y concreta?					
25. ¿La metodología de trabajo en la modalidad remota permite el desempeño eficiente del personal docente?					

Autor: Torres y Villar (2021) adaptado por: Reyes Gastelo Ezequiel

ANEXO: 04

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Edad: Sexo: Masculino () Femenino ()
I.E: Área:..... Especialidad.....

La presente encuesta es de carácter confidencial y con fines académicos, para obtener información relevante y cumplir con el objetivo de la investigación: Analizar la relación entre Desempeño laboral y trabajo remoto del docente en una I.E. de Chiclayo.

Agradeciendo por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de la investigación permitirán brindar aportes y conclusiones que contribuyan a mejorar el servicio educativo. Así mismo se le pide ser objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 31 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas en una escala de Likert. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en la columna que considere que es la respuesta correcta y más cercana a la realidad.

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

DESEMPEÑO LABORAL	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Condiciones laborales	5	4	3	1	1
1. ¿Demuestra responsabilidad al conectarse a sus labores con puntualidad?					
2. ¿Tiene acceso a internet para cumplir con su jornada laboral remota?					
3. ¿Considera que se desenvuelve con responsabilidad, empeño y buena Actitud al realizar su trabajo remoto?					
4. ¿Presenta puntualmente los informes del trabajo remoto realizado mensualmente?					
5. ¿Considera que tiene la capacidad para planificar sus actividades de trabajo remoto de manera autónoma?					
6. ¿Participa en el planteamiento de soluciones para el problema de conectividad de los estudiantes?					
7. ¿Usted tiene pleno conocimiento de las funciones y actividades que debe realizar en la modalidad remota?					
8. ¿Su jefe inmediato lo motiva constantemente a cumplir con los objetivos y labores encomendadas?					

9. ¿Se identifica con los objetivos y metas de la institución donde se desempeña?					
10. ¿La comunicación es asertiva en su equipo de trabajo?					
Dimensión 2: Características del trabajo	S	CS	A	CN	N
	5	4	3	2	1
11. ¿Considera que su trabajo es relevante e importante para beneficio de los estudiantes y la comunidad?					
12. ¿Considera que su desempeño laboral es el mismo que de la modalidad presencial.?					
13. Considera que posee capacidades cognitivas para el desempeño laboral?					
14. ¿Promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia.?					
15. ¿Considera que su desempeño laboral es eficiente en la modalidad de trabajo remoto.?					
16. ¿Subsana las observaciones recibidas respecto a la calidad del servicio que realiza en sus labores?					
17. ¿Considera que el trabajo remoto ha perjudicado su salud física y emocional?					
18. ¿Considera pausas activas en su jornada laboral?					
Dimensión 3: Relaciones interpersonales	S	CS	A	CN	N
	5	4	3	2	1
19. ¿Usted participa en las actividades de confraternidad que organiza la institución de forma virtual?					
20. ¿Usted mantiene una comunicación cordial y de respeto con todo el personal docente y directivo?					
21. ¿Ud. participa en actividades de capacitación con el fin de mejorar su desempeño?					
22. ¿Participa activamente en las actividades pedagógicas que organiza la institución.?					
23. ¿Encuentra Usted apoyo en sus compañeros para realizar actividades que beneficien a la institución?					
24. ¿Integra grupos de trabajos con sus colegas para compartir sus experiencias?					
25. ¿Existe empatía y colaboración por parte de la institución para el cumplimiento de labores?					
Dimensión 4: Políticas de personal	S	CS	A	CN	N
	5	4	3	2	1
26. ¿Considera que su jornada laboral se ha extendido en la modalidad remota?					
27. ¿Usted cumple con su horario establecido en la modalidad remota?					
28. ¿Usted considera que hay un clima laboral adecuado que le permite desarrollar sus actividades remotas?					
29. ¿Considera que existe un trato igualitario entre todo el personal sin importar su condición laboral?					
30. ¿Considera que la institución a través de las áreas pertinentes tiene interés en su bienestar social durante el tiempo que lleva trabajando de forma remota?					
31. ¿Consideras que se respeta tu derecho a desconectarte de los medios informáticos después de su jornada laboral?					

Autor: Torres y Villar (2021) adaptado por: Reyes Gastelo Ezequiel

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES LABORALES														
01	¿ Demuestra responsabilidad al conectarse a sus labores con puntualidad?				x				x					x
02	¿Tiene acceso a internet para cumplir con su jornada laboral remota?				x				x					x
03	¿Considera que se desenvuelve con responsabilidad, empeño y buena actitud al realizar su trabajo remoto?				x				x					x
04	¿ Presenta puntualmente los informes del trabajo remoto realizado en la semana.?				x				x					x
05	¿Considera que tiene la capacidad para planificar sus actividades de trabajo remoto de manera autónoma?				x				x					x
06	¿Participa en el planteamiento de soluciones para el problema de conectividad de los estudiantes?				x				x					x
07	¿Usted tiene pleno conocimiento de las funciones y actividades que debe realizar en la modalidad remota?				x				x					x
08	¿Su jefe inmediato lo motiva constantemente a cumplir con los objetivos y labores encomendadas?				x				x					x
09	¿Se identifica con los objetivos y metas de la institución donde se desempeña?				x				x					x
10	¿La comunicación es asertiva en su equipo de trabajo?				x				x					x
Nº	DIMENSIONES / ítems													
DIMENSIÓN 2: CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO														
01	¿Considera que su trabajo es relevante e importante para beneficio de los estudiantes y la comunidad?				x				x					x
02	¿Considera que su desempeño laboral es el mismo que de la modalidad presencial.?				x				x					x
03	¿Considera que posee capacidades cognitivas para el desempeño laboral?				x				x					x
04	¿ Promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia.?				x				x					x
05	¿Considera que su desempeño laboral es eficiente en la modalidad de trabajo remoto.?				x				x					x
06	¿ Subsana las observaciones recibidas respecto a la calidad del servicio que realiza en sus labores?				x				x					x
07	¿Considera que el trabajo remoto ha perjudicado su salud física y emocional?				x				x					x
08	¿Considera pausas activas en su jornada laboral?				x				x					x
Nº	DIMENSIONES / ítems													
DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES														
01	¿Usted participa en las actividades de confraternidad que organiza la institución de forma virtual?				x				x					x
02	¿Usted mantiene una comunicación cordial y de respeto con todo el personal docente y directivo?				x				x					x
03	¿Ud. participa en actividades de capacitación con el fin de mejorar su desempeño?				x				x					x
04	¿ Participa activamente en las actividades pedagógicas que organiza la institución.?				x				x					x
05	¿Encuentra Usted apoyo en sus compañeros para realizar actividades que benefician a la institución?				x				x					x
06	¿Integra grupos de trabajos con sus colegas para compartir sus experiencias?				x				x					x
07	¿Existe empatía y colaboración por parte de la institución para el cumplimiento de labores?				x				x					x
Nº	DIMENSIONES / ítems													

DIMENSIÓN 4: POLÍTICAS DE PERSONAL													
01	¿Considera que su jornada laboral se ha extendido en la modalidad remota?				x				x				x
02	¿Usted cumple con su horario establecido en la modalidad remota?				x				x				x
03	¿Usted considera que hay un clima laboral adecuado que le permite desarrollar sus actividades remotas?				x				x				x
04	¿Considera que existe un trato igualitario entre todo el personal sin importar su condición laboral?				x				x				x
05	¿Considera que la institución a través de las áreas pertinentes tiene interés en su bienestar social durante el tiempo que lleva trabajando de forma remota?				x				x				x
06	¿ Consideras que se respeta tu derecho a desconectarte de los medios informáticos después de su jornada laboral?				x				x				x

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Tocto Gallo Gerardo Nicolás** DNI: 16634678

Especialidad del validador (a): **Doctor en educación. Esp. Física y Matemática / TICs Aplicadas al proceso de Enseñanza Aprendizaje**

06 de junio de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Firma del experto informante

Activar W

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN 1: ACONDICIONAMIENTO DEL ESPACIO FÍSICO														
01	¿Cuenta con espacio adecuado para realizar sus funciones en el trabajo remoto?				x				x				x	
02	¿Tiene problemas de ruido exterior en su espacio de trabajo?				x				x				x	
03	¿Cuenta con ventilación adecuada en su espacio de trabajo?				x				x				x	
04	¿El mobiliario para su trabajo remoto brinda condiciones ergonómicas adecuadas para el desarrollo de sus actividades?				x				x				x	
05	¿Las instalaciones eléctricas donde desarrolla su trabajo son las adecuadas?				x				x				x	
06	¿La familia colabora con las condiciones de un espacio adecuado para el trabajo remoto?				x				x				x	
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TICs)														
01	¿La institución le ha brindado equipo tecnológico necesario como Pc, laptop, celular, etc; para realizar de forma eficiente su trabajo remoto?				x				x				x	
02	¿Usa el celular para complementar sus labores?				x				x				x	
03	¿Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas como correo electrónico, videoconferencias, web, etc; para el desempeño eficiente de sus actividades en el trabajo remoto?				x				x				x	
04	¿Domina el uso de herramientas tecnológicas para el cumplimiento de sus labores?				x				x				x	
05	¿Tiene acceso desde el lugar donde realiza trabajo remoto a la información que brinda la institución?				x				x				x	
06	¿Aplica las redes sociales como recurso educativo para efectivizar la comunicación con los estudiantes?				x				x				x	
07	¿Su conexión a internet es estable y facilita su trabajo remoto?				x				x				x	
08	¿El apoyo brindado por directivos y personal de AIP es suficiente para cumplir con sus labores remotas?				x				x				x	
09	¿Ha recibido asistencia técnica para el uso de las tics?				x				x				x	
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN INTERNA														
01	¿Planifica y organiza las actividades de acuerdo a su jornada laboral?				x				x				x	
02	¿Considera que los directivos asignan adecuadamente las actividades a realizar?				x				x				x	
03	¿Planifica de manera coordinada las actividades del plan colegiado?				x				x				x	
04	¿Integra un equipo de trabajo para planificar las actividades a desarrollar?				x				x				x	
05	¿Organiza su tiempo de manera adecuada que le permita cumplir con su jornada laboral?				x				x				x	
06	¿Hay un seguimiento y control de labores dentro de la jornada laboral?				x				x				x	
07	¿Considera que hay un monitoreo adecuado de sus labores en la modalidad remota?				x				x				x	
08	¿Las actividades asignadas de manera remota se cumplen oportunamente?				x				x				x	
09	¿La comunicación en equipos de trabajo es dinámica y concreta?				x				x				x	
10	¿La metodología de trabajo en la modalidad remota permite el desempeño eficiente del personal docente?				x				x				x	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Tocto Gallo Gerardo Nicolás DNI: 16634678

Especialidad del validador (a): Doctor en educación. Esp. Física y Matemática / TICs Aplicadas al proceso de Enseñanza Aprendizaje

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

06 de junio de 2023



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES LABORALES														
01	¿ Demuestra responsabilidad al conectarse a sus labores con puntualidad?				x				x				x	
02	¿Tiene acceso a internet para cumplir con su jornada laboral remota?				x				x				x	
03	¿Considera que se desenvuelve con responsabilidad, empeño y buena actitud al realizar su trabajo remoto?				x				x				x	
04	¿ Presenta puntualmente los informes del trabajo remoto realizado en la semana.?				x				x				x	
05	¿Considera que tiene la capacidad para planificar sus actividades de trabajo remoto de manera autónoma?				x				x				x	
06	¿Participa en el planteamiento de soluciones para el problema de conectividad de los estudiantes?				x				x				x	
07	¿Usted tiene pleno conocimiento de las funciones y actividades que debe realizar en la modalidad remota?				x				x				x	
08	¿Su jefe inmediato lo motiva constantemente a cumplir con los objetivos y labores encomendadas?				x				x				x	
09	¿Se identifica con los objetivos y metas de la institución donde se desempeña?				x				x				x	
10	¿La comunicación es asertiva en su equipo de trabajo?				x				x				x	
Nº	DIMENSIONES / ítems													
DIMENSIÓN 2: CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO														
01	¿Considera que su trabajo es relevante e importante para beneficio de los estudiantes y la comunidad?				x				x				x	
02	¿Considera que su desempeño laboral es el mismo que de la modalidad presencial.?				x				x				x	
03	¿Considera que posee capacidades cognitivas para el desempeño laboral?				x				x				x	
04	¿ Promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia.?				x				x				x	
05	¿Considera que su desempeño laboral es eficiente en la modalidad de trabajo remoto.?				x				x				x	
06	¿ Subsana las observaciones recibidas respecto a la calidad del servicio que realiza en sus labores?				x				x				x	
07	¿Considera que el trabajo remoto ha perjudicado su salud física y emocional?				x				x				x	
08	¿Considera pausas activas en su jornada laboral?				x				x				x	
Nº	DIMENSIONES / ítems													
DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES														
01	¿Usted participa en las actividades de confraternidad que organiza la institución de forma virtual?				x				x				x	
02	¿Usted mantiene una comunicación cordial y de respeto con todo el personal docente y directivo?				x				x				x	
03	¿Ud. participa en actividades de capacitación con el fin de mejorar su desempeño?				x				x				x	
04	¿ Participa activamente en las actividades pedagógicas que organiza la institución.?				x				x				x	
05	¿Encuentra Usted apoyo en sus compañeros para realizar actividades que benefician a la institución?				x				x				x	
06	¿Integra grupos de trabajos con sus colegas para compartir sus experiencias?				x				x				x	
07	¿Existe empatía y colaboración por parte de la institución para el cumplimiento de labores?				x				x				x	
Nº	DIMENSIONES / ítems													

Nº	DIMENSIONES / ítems												
DIMENSIÓN 4: POLÍTICAS DE PERSONAL													
01	¿Considera que su jornada laboral se ha extendido en la modalidad remota?				X				X				X
02	¿Usted cumple con su horario establecido en la modalidad remota?				X				X				X
03	¿Usted considera que hay un clima laboral adecuado que le permite desarrollar sus actividades remotas?				X				X				X
04	¿Considera que existe un trato igualitario entre todo el personal sin importar su condición laboral?				X				X				X
05	¿Considera que la institución a través de las áreas pertinentes tiene interés en su bienestar social durante el tiempo que lleva trabajando de forma remota?				X				X				X
06	¿Consideras que se respeta tu derecho a desconectarte de los medios informáticos después de su jornada laboral?				X				X				X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA DE ÍTEMS PARA APLICAR EL CUESTIONARIO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. NÉLIDA PORTOCARRERO RENTERÍA DNI: 16732918

Especialidad del validador: Doctora en educación. Esp. (EDUCACIÓN/FÍSICA MATEMÁTICA)

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

07 de junio del 2023



Nélida Portocarrero Rentería

Firma del experto informante

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN 1: ACONDICIONAMIENTO DEL ESPACIO FÍSICO														
01	¿Cuenta con espacio adecuado para realizar sus funciones en el trabajo remoto?				X				X				X	
02	¿Tiene problemas de ruido exterior en su espacio de trabajo?				X				X				X	
03	¿Cuenta con ventilación adecuada en su espacio de trabajo?				X				X				X	
04	¿El mobiliario para su trabajo remoto brinda condiciones ergonómicas adecuadas para el desarrollo de sus actividades?				X				X				X	
05	¿Las instalaciones eléctricas donde desarrolla su trabajo son las adecuadas?				X				X				X	
06	¿La familia colabora con las condiciones de un espacio adecuado para el trabajo remoto?				X				X				X	
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TICs)														
01	¿La institución le ha brindado equipo tecnológico necesario como Pc, laptop, celular, etc; para realizar de forma eficiente su trabajo remoto?				X				X				X	
02	¿Usa el celular para complementar sus laborales?				X				X				X	
03	¿Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas como correo electrónico, videoconferencias, web, etc; para el desempeño eficiente de sus actividades en el trabajo remoto?				X				X				X	
04	¿Domina el uso de herramientas tecnológicas para el cumplimiento de sus labores?				X				X				X	
05	¿Tiene acceso desde el lugar donde realiza trabajo remoto a la información que brinda la institución?				X				X				X	
06	¿Aplica las redes sociales como recurso educativo para efectivizar la comunicación con los estudiantes?				X				X				X	
07	¿Su conexión a internet es estable y facilita su trabajo remoto?				X				X				X	
08	¿El apoyo brindado por directivos y personal de AIP es suficiente para cumplir con sus labores remotas?				X				X				X	
09	¿Ha recibido asistencia técnica para el uso de las tics?				X				X				X	
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN INTERNA														
01	¿Planifica y organiza las actividades de acuerdo a su jornada laboral?				X				X				X	
02	¿Considera que los directivos asignan adecuadamente las actividades a realizar?				X				X				X	
03	¿Planifica de manera coordinada las actividades del plan colegiado?				X				X				X	
04	¿Integra un equipo de trabajo para planificar las actividades a desarrollar?				X				X				X	
05	¿Organiza su tiempo de manera adecuada que le permita cumplir con su jornada laboral?				X				X				X	
06	¿Hay un seguimiento y control de labores dentro de la jornada laboral?				X				X				X	
07	¿Considera que hay un monitoreo adecuado de sus labores en la modalidad remota?				X				X				X	
08	¿Las actividades asignadas de manera remota se cumplen oportunamente?				X				X				X	
09	¿La comunicación en equipos de trabajo es dinámica y concreta?				X				X				X	
10	¿La metodología de trabajo en la modalidad remota permite el desempeño eficiente del personal docente?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA DE ITEMS PARA APLICAR EL CUESTIONARIO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. PORTOCARRERO RENTERÍA NÉLIDA DNI: 16732918

Especialidad del validador (a): Doctora en educación. Esp. EDUCACIÓN/FÍSICA MATEMÁTICA

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

7 de junio del 2023



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL



Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES LABORALES														
01	¿ Demuestra responsabilidad al conectarse a sus labores con puntualidad?				X				X				X	
02	¿Tiene acceso a internet para cumplir con su jornada laboral remota?				X				X				X	
03	¿Considera que se desenvuelve con responsabilidad, empeño y buena Actitud al realizar su trabajo remoto?				X				X				X	
04	¿ Presenta puntualmente los informes del trabajo remoto realizado mensualmente?				X				X				X	
05	¿Considera que tiene la capacidad para planificar sus actividades de trabajo remoto de manera autónoma?				X				X				X	
06	¿Participa en el planteamiento de soluciones para el problema de conectividad de los estudiantes?				X				X				X	
07	¿Usted tiene pleno conocimiento de las funciones y actividades que debe realizar en la modalidad remota?				X				X				X	
08	¿Su jefe inmediato lo motiva constantemente a cumplir con los objetivos y labores encomendadas?				X				X				X	
09	¿Se identifica con los objetivos y metas de la institución donde se desempeña?				X				X				X	
10	¿La comunicación es asertiva en su equipo de trabajo?				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems													
DIMENSIÓN 2: CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO														
01	¿Considera que su trabajo es relevante e importante para beneficio de los estudiantes y la comunidad?				X				X				X	
02	¿Considera que su desempeño laboral es el mismo que de la modalidad presencial.?				X				X				X	
03	Considera que posee capacidades cognitivas para el desempeño laboral?				X				X				X	
04	¿ Promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia.?				X				X				X	
05	¿Considera que su desempeño laboral es eficiente en la modalidad de trabajo remoto.?				X				X				X	
06	¿ Subsana las observaciones recibidas respecto a la calidad del servicio que realiza en sus labores?				X				X				X	
07	¿Considera que el trabajo remoto ha perjudicado su salud física y emocional?				X				X				X	
08	¿Considera pausas activas en su jornada laboral?				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems													
DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES														
01	¿Usted participa en las actividades de confraternidad que organiza la institución de forma virtual?				X				X				X	
02	¿Usted mantiene una comunicación cordial y de respeto con todo el personal docente y directivo?				X				X				X	
03	¿Ud. participa en actividades de capacitación con el fin de mejorar su desempeño?				X				X				X	
04	¿ Participa activamente en las actividades pedagógicas que organiza la institución.?				X				X				X	
05	¿Encuentra Usted apoyo en sus compañeros para realizar actividades que beneficien a la institución?				X				X				X	
06	¿Integra grupos de trabajos con sus colegas para compartir sus experiencias?				X				X				X	
07	¿Existe empatía y colaboración por parte de la institución para el cumplimiento de labores?				X				X				X	

N°	DIMENSIONES / ítems													
DIMENSIÓN 4: POLÍTICAS DE PERSONAL														
01	¿Considera que su jornada laboral se ha extendido en la modalidad remota?					X				X				X
02	¿Usted cumple con su horario establecido en la modalidad remota?					X				X				X
03	¿Usted considera que hay un clima laboral adecuado que le permite desarrollar sus actividades remotas?					X				X				X
04	¿Considera que existe un trato igualitario entre todo el personal sin importar su condición laboral?					X				X				X
05	¿Considera que la institución a través de las áreas pertinentes ha tenido interés de su bienestar social durante el tiempo que lleva trabajando de forma remota?					X				X				X
06	¿ Consideras que se respeta tu derecho a desconectarte de los medios informáticos después de tu jornada laboral?					x				X				x

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **M.Sc. Macalopú Inga Hipólito** **DNI:17414358**

Especialidad del validador (a): **Licenciado en Estadística.....**

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



HIPÓLITO MACALUPÚ INGA
 COESPE N° 1010
 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

06 de junio del 2023

Firma del experto informante

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


N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
DIMENSIÓN 1: ACONDICIONAMIENTO DEL ESPACIO FÍSICO															
01	¿Cuenta con espacio adecuado para realizar sus funciones en el trabajo remoto?				X				X					X	
02	¿Tiene problemas de ruido exterior en su espacio de trabajo?				X				X					X	
03	¿Cuenta con mobiliario adecuado para realizar sus labores en el trabajo remoto?				X				X					X	
04	¿El mobiliario para su trabajo remoto brinda condiciones ergonómicas adecuadas para el desarrollo de sus actividades?				X				X					X	
05	¿Las instalaciones eléctricas donde desarrolla su trabajo son las adecuadas?				X				X					X	
06	¿Considera que la convivencia familiar incide en el trabajo remoto?				X				X					X	
N°	DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TICs)															
01	¿La institución le ha brindado equipo tecnológico necesario como Pc, laptop, celular, etc; para realizar de forma eficiente su trabajo remoto?				X				X					X	
02	¿Usa el celular para complementar sus labores?				X				X					X	
03	¿Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas como correo electrónico, videoconferencias, web, etc; para el desempeño eficiente de sus actividades en el trabajo remoto?				X				X					X	
04	¿Domina el uso de herramientas tecnológicas para el cumplimiento de sus labores?				X				X					X	
05	¿Tiene acceso desde el lugar donde realiza trabajo remoto a la información que se encuentra en la institución?				X				X					X	
06	¿Aplica las redes sociales como recurso educativo para efectivizar la comunicación con los estudiantes?				X				X					X	
07	¿Su conexión a internet es estable y facilita su trabajo remoto?				X				X					X	
08	¿El apoyo brindado por directivos y personal de AIP es suficiente para cumplir con sus labores remotas?				X				X					X	
09	¿Ha recibido asistencia técnica para el uso de las tics?				X				X					X	
N°	DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN INTERNA															
01	¿Planifica y organiza las actividades de acuerdo a su jornada laboral?				X				X					X	
02	¿Considera que los directivos asignan adecuadamente las actividades a realizar?				X				X					X	
03	¿Planifica de manera coordinada las actividades del plan colegiado?				X				X					X	
04	¿Integra un equipo de trabajo para planificar las actividades a desarrollar?				X				X					X	
05	¿Organiza su tiempo de manera adecuada que le permita cumplir con su jornada laboral?				X				X					X	
06	¿Hay un seguimiento y control de labores dentro de la jornada laboral?				X				X					X	
07	¿Considera que hay un monitoreo adecuado de sus labores en la modalidad remota?				X				X					X	
08	¿Las actividades asignadas de manera remota se cumplen oportunamente?				X				X					X	
09	¿La comunicación en equipos de trabajo es dinámica y concreta?				X				X					X	
10	¿La metodología de trabajo en la modalidad remota permite el desempeño eficiente del personal docente?				X				X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. M.Sc. Macalopú Inga Hipólito DNI:17414358

Especialidad del validador (a): Licenciado en Estadística.....

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



HIPÓLITO MACALUPÚ INGA
COESPE N° 1010
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

06 de junio del 2023

Firma del experto informante

CONSTANCIA DE GRADO DE CADA EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PORTOCARRERO RENTERIA
Nombres	NELIDA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16732918

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	10/10/18
Resolución/Acta	0334-2018-UCV
Diploma	052-044449
Fecha Matrícula	08/08/2014
Fecha Egreso	31/12/2016

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001378512

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 22/07/2023 01:15:27-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **TOCTO GALLO**
Nombres **GERARDO NICOLAS**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16634678**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **10/10/18**
Resolución/Acta **0334-2018-UCV**
Diploma **052-044450**
Fecha Matrícula **08/08/2014**
Fecha Egreso **31/12/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001378510

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 22/07/2023 01:11:16-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MACALOPU INGA**
Nombres **HIPOLITO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17414358**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título profesional **LICENCIADO EN ESTADISTICA**
Fecha de Expedición **19/08/1997**
Resolución/Acta **630-97-R**
Diploma

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001378515

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Correo Electrónico

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un lector de códigos QR.

Fecha: 22/07/2023 01:18:51-0500

CARTA DE ACEPTACIÓN DEL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA



INSTITUCIÓN
EDUCATIVA
SECUNDARIA
DE
FORMACIÓN
TÉCNICA

ESPECIALIDADES
TÉCNICAS

CARPINTERÍA



CONSTRUCCIÓN CIVIL



COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA



ELECTRÓNICA



ELECTRICIDAD



QUÍMICA INDUSTRIAL
Y ALIMENTARIA



MECÁNICA DE
PRODUCCIÓN



MECÁNICA
AUTOMOTRIZ



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CHICLAYO

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA POLITECNICO

"Pedro Abel Labarthe Durand"

COD. MODULAR: 0453605 COD. LOCAL: 276046

Chiclayo, 2023 junio 19

OFICIO N° 215-2023-D-IESFT"PALD"

Doctor:
JUAN PABLO MURO MORENO
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO
DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Pimentel.

**ASUNTO : AUTORIZA APLICACIÓN DE ENCUESTA AL PERSONAL
DOCENTE DE LA I.E.**

REF. : Exped. N° 1563-2023

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle el cordial saludo y en atención al documento de la referencia, manifestarle que se AUTORIZA al estudiante del Programa de Maestría y Doctorado del III Ciclo de su representada: REYES GASTELO Ezequiel, para que realice la aplicación de encuestas al personal docente de la sede de Pimentel en la investigación titulada "Desempeño laboral en el trabajo remoto del docente en una institución educativa de Chiclayo", asesorado por la docente de su entidad Dra. Rosa Eliana Salazar Cabrejos; debiendo coordinar previamente con las Sub-Directoras del turno.

Es propicia la ocasión para hacerle llegar las consideraciones del singular aprecio y estima.

Atentamente,



Juan Carlos Calle Celemar
DIRECTOR
I.E. POLITECNICO
PEDRO ABEL LABARTHE DURAND

c.c.: Sub-Dir.Pim.(2)

JCCO-D
esbd-sie

Email: ielabarthe@outlook.com

Calle Tacna N° 400 - Chiclayo ☎ 074-235461 / 074-619354 KM. 3.4 Carretera Pimentel ☎ 074-260095

Entra, Aprende y Sal a Servir

TABLA DE DATOS PARA LAS VARIABLES

VARIABLE: TRABAJO REMOTO DIMENSION 1: Acondicionamiento del espacio fisico								
PREGUNTAS (ITEMS)								
ENCUESTADO:	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL	
1	3	4	5	4	4	3	23	
2	3	4	2	5	4	4	22	
3	5	2	4	4	5	4	24	
4	5	5	5	3	5	5	28	
5	4	2	4	3	4	4	21	
6	2	5	4	1	4	3	19	
7	4	2	5	4	5	5	25	
8	1	3	5	1	5	2	17	
9	5	1	5	5	5	4	25	
10	4	4	4	4	3	3	22	
11	5	3	4	4	4	5	25	
12	5	4	4	4	4	3	24	
13	4	3	3	3	4	5	22	
14	5	3	4	5	5	3	25	
15	5	3	4	4	3	4	23	
16	4	3	5	4	3	3	22	
17	4	3	4	3	5	5	24	
18	4	3	5	3	3	3	21	
19	4	3	4	3	4	4	22	
20	4	3	4	3	5	3	22	
21	4	4	4	3	3	3	21	
22	5	3	4	3	3	5	23	
23	4	3	3	4	5	3	22	
24	3	4	5	4	4	3	23	
25	3	3	3	3	3	4	19	
26	4	3	3	3	5	3	21	
27	3	3	3	4	3	3	19	
28	3	3	4	3	3	5	21	
29	5	4	3	4	4	3	23	
30	3	3	4	4	3	3	20	
31	3	4	3	3	4	4	21	
32	5	3	3	3	3	3	20	
PREGUNTAS(Items)								
ESCALA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL	%
Siempre	10	2	8	3	10	7	40	21%
Casi siempre	12	8	15	13	11	8	67	35%
A veces	8	18	8	14	11	16	75	39%
Casi nunca	1	3	1	0	0	1	6	3%
Nunca	1	1	0	2	0	0	4	2%
TOTAL	32	32	32	32	32	32	192	100%

VARIABLE: TRABAJO REMOTO												DIMENSION 2: Tecnologías de la Información y Comunicación											
ENCUESTADO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL													
1	1	4	4	4	4	4	3	3	4	31													
2	1	5	5	4	3	4	4	3	2	31													
3	1	5	5	5	5	4	4	5	4	38													
4	1	5	4	4	5	5	5	5	4	38													
5	1	5	5	4	4	5	3	4	2	33													
6	1	5	5	5	3	5	3	3	4	34													
7	1	5	5	4	5	5	4	4	3	36													
8	1	5	5	5	1	5	5	1	3	31													
9	1	5	4	4	4	3	4	3	4	32													
10	1	5	5	4	4	5	5	4	3	36													
11	1	5	5	4	4	5	5	4	3	36													
12	1	4	5	4	4	5	5	4	3	35													
13	1	4	5	4	4	5	5	4	3	35													
14	1	4	5	4	4	5	5	4	3	35													
15	1	4	5	4	4	5	5	4	3	35													
16	1	4	5	4	4	5	5	4	3	35													
17	1	4	5	4	4	5	5	4	3	35													
18	1	4	5	4	4	5	5	4	3	35													
19	1	4	5	4	4	4	5	3	3	33													
20	1	4	5	4	4	4	4	3	1	30													
21	1	4	5	4	4	4	4	3	1	30													
22	1	4	5	4	4	4	4	3	1	30													
23	1	4	5	4	4	4	4	3	1	30													
24	1	4	5	3	4	4	4	3	1	29													
25	1	4	5	3	4	4	4	3	1	29													
26	1	4	5	3	4	4	4	3	1	29													
27	1	4	5	3	4	4	4	3	1	29													
28	1	4	5	3	4	4	4	3	1	29													
29	1	3	4	3	3	4	4	3	1	26													
30	1	3	4	3	3	4	4	3	1	26													
31	1	3	4	3	3	4	4	3	1	26													
32	1	3	4	3	3	4	4	3	1	26													
Total	32	32	32	32	32	32	32	32	32	1023													

NIVEL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL	%
Siempre	0	10	25	3	3	14	12	2	0	69	24%
Casi siempre	0	18	7	20	22	17	17	11	5	117	41%
A veces	0	4	0	9	6	1	3	18	12	53	18%
Casi nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1%
Nunca	32	0	0	0	1	0	0	1	13	47	16%
TOTAL	32	32	32	32	32	32	32	32	32	288	100%

VARIABLE: TRABAJO REMOTO DIMENSION 3: ORGANIZACIÓN INTERNA											
ENCUESTADO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	41
2	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	38
6	4	4	4	3	5	3	3	3	2	3	34
7	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
8	5	1	5	5	5	1	5	1	5	5	38
9	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
10	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44
11	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44
12	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	43
13	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	42
14	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	41
15	5	3	4	5	3	5	3	4	4	4	40
16	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	41
17	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	41
18	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	41
19	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	41
20	5	3	4	5	4	5	3	4	4	3	40
21	5	3	4	5	4	5	3	4	4	3	40
22	5	3	4	5	4	5	3	4	4	3	40
23	5	3	4	5	4	5	3	4	4	3	40
24	5	3	4	4	4	5	3	3	4	3	38
25	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	37
26	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	37
27	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36
28	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36
29	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36
30	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36
31	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35
32	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35
Total	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	1276

NIVEL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	total	%
Siempre	21	2	3	17	8	20	4	2	5	2	84	26%
Casi siempre	11	9	29	13	23	10	6	17	23	15	156	49%
A veces	0	20	0	2	1	1	22	11	3	15	75	23%
Casi nunca	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	1%
Nunca	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	3	1%
TOTAL	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	320	100%

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL DIMENSION 1: CONDICIONES LABORALES

ENCUESTADO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
2	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	43
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
6	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4	39
7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	44
8	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
9	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
10	2	5	4	4	4	4	4	3	5	4	39
11	1	5	4	4	4	5	5	3	5	4	41
12	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	44
13	3	5	5	5	5	4	5	3	5	3	43
14	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	45
15	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	45
16	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	44
17	3	4	5	5	5	5	5	3	5	4	44
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
19	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
20	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45
21	1	4	5	4	5	5	5	4	5	5	43
22	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	44
23	3	4	5	4	5	4	5	3	5	4	42
24	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	44
25	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
26	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
27	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	45
28	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
29	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
30	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
31	3	5	4	5	5	3	4	3	5	3	40
32	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
Total	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	1426

NIVEL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	total	%
Siempre	9	17	23	20	29	16	25	5	27	13	184	58%
Casi siempre	12	15	9	12	3	14	7	16	5	14	107	33%
A veces	6	0	0	0	0	2	0	11	0	5	24	8%
Casi nunca	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0%
Nunca	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1%
TOTAL	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	320	100%

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL DIMENSION 2 : CARACTERISTICAS DEL TRABAJO									
PREGUNTAS (ITEMS)									
ENCUESTADO:	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
1	5	4	4	4	4	5	1	3	30
2	5	4	5	5	5	4	3	2	33
3	5	5	5	5	5	5	5	2	37
4	5	4	5	5	4	4	4	4	35
5	5	2	4	4	4	4	3	4	30
6	4	1	5	5	4	3	3	4	29
7	5	4	4	4	4	4	3	4	32
8	1	1	5	5	5	1	5	3	26
9	5	4	4	4	4	4	3	4	32
10	5	3	4	5	4	4	4	3	32
11	5	4	4	5	4	4	3	4	33
12	4	1	4	4	4	4	4	2	27
13	5	4	4	3	4	4	3	3	30
14	5	4	4	4	4	4	3	4	32
15	5	5	4	4	5	4	4	3	34
16	5	4	5	4	5	4	3	4	34
17	5	3	4	4	4	4	4	3	31
18	5	4	5	5	4	5	3	2	33
19	5	5	5	4	4	4	3	3	33
20	5	4	5	4	4	4	3	3	32
21	5	4	5	5	4	4	3	3	33
22	5	4	5	5	4	5	3	3	34
23	5	5	4	4	4	5	3	3	33
24	5	4	5	4	5	5	3	3	34
25	5	4	4	4	4	4	2	4	31
26	5	5	4	5	4	5	3	3	34
27	5	5	4	4	4	5	4	4	35
28	5	4	5	4	4	5	3	4	34
29	5	4	4	4	4	4	2	3	30
30	5	5	4	4	5	4	3	3	33
31	5	5	4	4	4	5	3	3	33
32	5	4	5	4	4	4	3	3	32
Total	32	32	32	32	32	32	32	32	1031

ESCALA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL	%
Siempre	29	8	14	11	7	10	2	0	81	32%
Casi siempre	2	18	18	20	25	20	6	11	120	47%
A veces	0	2	0	1	0	1	21	17	42	16%
Casi nunca	0	1	0	0	0	0	2	4	7	3%
Nunca	1	3	0	0	0	1	1	0	6	2%
TOTAL	32	32	32	32	32	32	32	32	256	100%

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL		DIMENSION 3: RELACIONES INTERPERSONALES							
		PREGUNTAS (ITEMS)							
ENCUESTADO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL	
1	3	5	5	5	4	4	3	29	
2	2	4	3	5	3	2	3	22	
3	5	5	5	5	5	5	5	35	
4	4	5	5	5	5	5	5	34	
5	4	5	4	4	3	4	4	28	
6	4	4	4	4	2	2	3	23	
7	5	5	5	5	3	3	3	29	
8	5	5	5	5	5	5	5	35	
9	3	4	4	4	4	4	4	27	
10	2	5	4	4	4	3	3	25	
11	4	5	5	5	4	4	4	31	
12	3	5	4	4	3	3	4	26	
13	3	5	4	4	3	3	3	25	
14	4	5	4	4	4	3	3	27	
15	5	4	5	4	4	4	3	29	
16	5	5	5	5	4	4	5	33	
17	5	4	5	4	4	4	4	30	
18	4	5	4	4	5	5	4	31	
19	4	5	5	5	4	4	5	32	
20	4	5	5	5	4	4	5	32	
21	4	5	5	4	4	4	3	29	
22	5	5	4	4	5	5	3	31	
23	4	4	4	4	3	4	4	27	
24	4	5	4	4	4	4	4	29	
25	3	5	5	5	4	3	3	28	
26	4	4	5	4	4	4	4	29	
27	4	4	5	5	3	3	4	28	
28	5	4	5	5	4	4	4	31	
29	5	4	4	4	3	4	4	28	
30	4	5	4	4	4	4	4	29	
31	4	5	5	4	4	4	4	30	
32	4	5	4	4	4	4	4	29	
Total	32	32	32	32	32	32	32	931	

ESCALA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL	%
Siempre	9	22	17	13	5	5	6	77	35%
Casi siempre	16	10	14	19	18	18	15	110	49%
A veces	5	0	1	0	8	7	11	32	14%
Casi nunca	2	0	0	0	1	2	0	5	2%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
TOTAL	32	32	32	32	32	32	32	224	100%

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL DIMENSION 4: POLITICAS DE PERSONAL

PREGUNTAS (ITEMS)							
ENCUESTADO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
1	3	5	4	3	3	4	22
2	3	2	4	4	2	4	19
3	1	5	5	5	5	4	25
4	1	5	5	5	5	3	24
5	3	4	4	4	3	4	22
6	4	4	3	3	3	5	22
7	4	5	4	4	4	5	26
8	5	5	5	5	5	4	29
9	4	4	4	4	4	4	24
10	3	4	4	5	5	4	25
11	4	5	4	5	5	4	27
12	4	5	5	4	5	4	27
13	4	5	5	5	5	4	28
14	3	5	5	5	5	4	27
15	3	4	5	5	5	4	26
16	3	5	4	4	4	5	25
17	2	5	4	5	5	5	26
18	4	4	4	4	5	5	26
19	4	5	4	5	5	5	28
20	3	4	3	5	5	4	24
21	3	4	4	5	4	4	24
22	2	4	4	4	5	4	23
23	3	4	5	4	5	5	26
24	3	5	5	4	5	5	27
25	4	4	5	5	4	4	26
26	4	5	4	4	5	4	26
27	3	5	4	5	5	4	26
28	3	4	4	5	5	4	25
29	3	5	5	4	5	4	26
30	4	5	4	5	5	4	27
31	3	5	4	5	5	4	26
32	3	5	4	5	5	4	26
Total	32	32	32	32	32	32	810

PREGUNTAS(Items)								
ESCALA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL	%
Siempre	1	19	11	18	23	8	80	42%
Casi siempre	11	12	19	12	5	23	82	43%
A veces	16	0	2	2	3	1	24	12%
Casi nunca	2	1	0	0	1	0	4	2%
Nunca	2	0	0	0	0	0	2	1%
TOTAL	32	32	32	32	32	32	192	100%

VARIABLE: TRABAJO REMOTO

N°	Acondicionamiento del espacio físico						Tecnologías de la comunicación e información								Organización interna										Trabajo remoto								
	1	2	3	4	5	6	Ptje	Nivel	7	8	9	10	11	12	13	14	Ptje	Nivel	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Ptje	Nivel	Total	Nivel	
1	3	4	5	4	4	3	23	Regular	1	4	4	4	4	4	3	3	4	31	Regular	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	41	Bueno	95	Regular
2	3	4	2	5	4	4	22	Regular	1	5	5	4	3	4	4	3	2	31	Regular	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	40	Regular	93	Regular
3	5	2	4	4	5	4	24	Regular	1	5	5	5	5	4	4	5	4	38	Bueno	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Bueno	112	Bueno
4	5	5	5	3	5	5	28	Bueno	1	5	4	4	5	5	5	5	4	38	Bueno	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44	Buena	110	Bueno
5	4	2	4	3	4	4	21	Regular	1	5	5	4	4	5	3	4	2	33	Regular	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	38	Regular	92	Regular
6	2	5	4	1	4	3	19	Regular	1	5	5	5	3	5	3	3	4	34	Regular	4	4	4	3	5	3	3	3	2	3	34	Regular	87	Regular
7	4	2	5	4	5	5	25	Bueno	1	5	5	4	5	5	4	4	3	36	Regular	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	Bueno	106	Bueno
8	1	3	5	1	5	2	17	Deficiente	1	5	5	5	1	5	5	1	3	31	Regular	5	1	5	5	5	1	5	1	5	5	38	Regular	86	Regular
9	5	1	5	5	5	4	25	Bueno	1	5	4	4	4	3	4	3	4	32	Regular	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	Bueno	99	Regular
10	4	4	4	4	3	3	22	Regular	1	5	5	4	4	5	5	4	3	36	Regular	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44	Bueno	102	Bueno
11	5	3	4	4	4	5	25	Bueno	1	5	5	4	4	5	5	4	3	36	Regular	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44	Bueno	105	Bueno
12	5	4	4	4	4	3	24	Regular	1	4	5	4	4	5	5	4	3	35	Regular	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	43	Bueno	102	Bueno
13	4	3	3	3	4	5	22	Regular	1	4	5	4	4	5	5	4	3	35	Regular	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	42	Bueno	99	Regular
14	5	3	4	5	5	3	25	Bueno	1	4	5	4	4	5	5	4	3	35	Regular	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	41	Bueno	101	Bueno
15	5	3	4	4	3	4	23	Regular	1	4	5	4	4	5	5	4	3	35	Regular	5	3	4	5	3	5	3	4	4	4	40	Regular	98	Regular
16	4	3	5	4	3	3	22	Regular	1	4	5	4	4	5	5	4	3	35	Regular	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	41	Bueno	98	Regular
17	4	3	4	3	5	5	24	Regular	1	4	5	4	4	5	5	4	3	35	Regular	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	41	Bueno	100	Regular
18	4	3	5	3	3	3	21	Regular	1	4	5	4	4	5	5	4	3	35	Regular	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	41	Bueno	97	Regular
19	4	3	4	3	4	4	22	Regular	1	4	5	4	4	4	5	3	3	33	Regular	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	41	Bueno	96	Regular
20	4	3	4	3	5	3	22	Regular	1	4	5	4	4	4	4	3	1	30	Regular	5	3	4	5	4	5	3	4	4	3	40	Regular	92	Regular
21	4	4	4	3	3	3	21	Regular	1	4	5	4	4	4	4	3	1	30	Regular	5	3	4	5	4	5	3	4	4	3	40	Regular	91	Regular
22	5	3	4	3	3	5	23	Regular	1	4	5	4	4	4	4	3	1	30	Regular	5	3	4	5	4	5	3	4	4	3	40	Regular	93	Regular
23	4	3	3	4	5	3	22	Regular	1	4	5	4	4	4	4	3	1	30	Regular	5	3	4	5	4	5	3	4	4	3	40	Regular	92	Regular
24	3	4	5	4	4	3	23	Regular	1	4	5	3	4	4	4	3	1	29	Regular	5	3	4	4	4	5	3	3	4	3	38	Regular	90	Regular
25	3	3	3	3	3	4	19	Regular	1	4	5	3	4	4	4	3	1	29	Regular	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	37	Regular	85	Regular
26	4	3	3	3	5	3	21	Regular	1	4	5	3	4	4	4	3	1	29	Regular	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	37	Regular	87	Regular
27	3	3	3	4	3	3	19	Regular	1	4	5	3	4	4	4	3	1	29	Regular	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36	Regular	84	Regular
28	3	3	4	3	3	5	21	Regular	1	4	5	3	4	4	4	3	1	29	Regular	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36	Regular	86	Regular
29	5	4	3	4	4	3	23	Regular	1	3	4	3	3	4	4	3	1	26	Deficiente	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36	Regular	85	Regular
30	3	3	4	4	3	3	20	Regular	1	3	4	3	3	4	4	3	1	26	Deficiente	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36	Regular	82	Regular
31	3	4	3	3	4	4	21	Regular	1	3	4	3	3	4	4	3	1	26	Deficiente	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35	Regular	82	Regular
32	5	3	3	3	3	3	20	Regular	1	3	4	3	3	4	4	3	1	26	Deficiente	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35	Regular	81	Regular

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	Condiciones laborales										Características del trabajo										Relaciones interpersonales										Políticas de personal										Desempeño laboral	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ptje	Nivel	11	12	13	14	15	16	17	18	Ptje	Nivel	19	20	21	22	23	24	25	Ptje	Nivel	26	27	28	29	30	31	Ptje	Nivel	Total	Nivel	
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	Bueno	5	4	4	4	4	5	1	3	30	Regular	3	5	5	5	4	4	3	29	Bueno	3	5	4	3	3	4	22	Regular	130	Bueno	
2	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	43	Bueno	5	4	5	5	4	3	2	33	Bueno	2	4	3	5	3	2	3	22	Regular	3	2	4	4	2	4	19	Regular	117	Regular		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Bueno	5	5	5	5	5	5	5	2	37	Bueno	5	5	5	5	5	5	5	35	Bueno	1	5	5	5	5	4	25	Bueno	147	Bueno	
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47	Bueno	5	4	5	5	4	4	4	4	35	Bueno	4	5	5	5	5	5	5	34	Bueno	1	5	5	5	5	3	24	Regular	140	Bueno	
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	Bueno	5	2	4	4	4	3	4	30	Regular	4	5	4	4	3	4	4	28	Regular	3	4	4	4	3	4	22	Regular	121	Regular		
6	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4	39	Regular	4	1	5	5	4	3	3	4	29	Regular	4	4	4	4	2	2	3	23	Regular	4	4	3	3	3	5	22	Regular	113	Regular	
7	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44	Bueno	5	4	4	4	4	3	4	32	Regular	5	5	5	5	3	3	3	29	Bueno	4	5	4	4	4	5	26	Bueno	131	Bueno		
8	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46	Bueno	1	1	5	5	5	1	5	3	28	Regular	5	5	5	5	5	5	5	35	Bueno	5	5	5	5	5	4	29	Bueno	136	Bueno	
9	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46	Bueno	5	4	4	4	4	3	4	32	Regular	3	4	4	4	4	4	4	27	Regular	4	4	4	4	4	4	24	Regular	129	Bueno		
10	2	5	4	4	4	4	4	3	5	4	39	Regular	5	3	4	5	4	4	3	32	Regular	2	5	4	4	4	3	3	25	Regular	3	4	4	5	5	4	25	Bueno	121	Regular		
11	1	5	4	4	5	5	5	3	5	4	41	Bueno	5	4	4	5	4	3	4	33	Bueno	4	5	5	5	4	4	4	31	Bueno	4	5	4	5	5	4	27	Bueno	132	Bueno		
12	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	44	Bueno	4	1	4	4	4	4	2	27	Regular	3	5	4	4	3	3	4	26	Regular	4	5	5	4	5	4	27	Bueno	124	Regular		
13	3	5	5	5	5	4	5	3	5	3	43	Bueno	5	4	4	3	4	3	3	30	Regular	3	5	4	4	3	3	3	25	Regular	4	5	5	5	5	4	28	Bueno	126	Bueno		
14	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	45	Bueno	5	4	4	4	4	3	4	32	Regular	4	5	4	4	4	3	3	27	Regular	3	5	5	5	5	4	27	Bueno	131	Bueno		
15	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	45	Bueno	5	5	4	5	4	3	34	Bueno	5	4	5	4	4	3	3	29	Bueno	3	4	5	5	5	5	4	26	Bueno	134	Bueno		
16	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	44	Bueno	5	4	5	4	5	4	3	4	34	Bueno	5	5	5	5	4	4	5	33	Bueno	3	5	4	4	4	5	25	Bueno	136	Bueno	
17	3	4	5	5	5	5	5	3	5	4	44	Bueno	5	3	4	4	4	4	3	31	Regular	5	4	5	4	4	4	4	30	Bueno	2	5	4	5	5	5	26	Bueno	131	Bueno		
18	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	48	Bueno	5	4	5	5	4	5	3	2	33	Bueno	4	5	4	4	5	5	4	31	Bueno	4	4	4	4	5	5	26	Bueno	138	Bueno	
19	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47	Bueno	5	5	5	4	4	3	3	33	Bueno	4	5	5	5	4	4	5	32	Bueno	4	5	4	5	5	5	28	Bueno	140	Bueno		
20	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45	Bueno	5	4	5	4	4	3	3	32	Regular	4	5	5	5	4	4	5	32	Bueno	3	4	3	5	5	4	24	Regular	133	Bueno		
21	1	4	5	4	5	5	5	4	5	5	43	Bueno	5	4	5	5	4	3	3	33	Bueno	4	5	5	4	4	3	3	29	Bueno	3	4	4	5	4	4	24	Regular	129	Bueno		
22	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	44	Bueno	5	4	5	5	4	5	3	3	34	Bueno	5	5	4	4	5	5	3	31	Bueno	2	4	4	4	5	4	23	Regular	132	Bueno	
23	3	4	5	4	5	4	5	3	5	4	42	Bueno	5	5	4	4	4	5	3	3	33	Bueno	4	4	4	4	3	4	4	27	Regular	3	4	5	4	5	5	26	Bueno	128	Bueno	
24	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	44	Bueno	5	4	5	4	5	3	3	34	Bueno	4	5	4	4	4	4	4	29	Regular	3	5	5	4	5	5	27	Bueno	134	Bueno		
25	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47	Bueno	5	4	4	4	4	2	4	31	Regular	3	5	5	5	4	3	3	28	Regular	4	4	5	5	4	4	26	Bueno	132	Bueno		
26	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48	Bueno	5	5	4	5	4	5	3	3	34	Bueno	4	4	5	4	4	4	4	29	Regular	4	5	4	4	5	4	26	Bueno	137	Bueno	
27	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	45	Bueno	5	5	4	4	5	4	4	35	Bueno	4	4	5	5	3	3	4	28	Regular	3	5	4	5	5	4	26	Bueno	134	Bueno		
28	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48	Bueno	5	4	5	4	5	3	4	34	Bueno	5	4	5	5	4	4	4	31	Bueno	3	4	4	5	5	4	25	Bueno	138	Bueno		
29	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45	Bueno	5	4	4	4	4	2	3	30	Regular	5	4	4	4	3	4	4	28	Regular	3	5	5	4	5	4	26	Bueno	129	Bueno		
30	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47	Bueno	5	5	4	4	5	4	3	3	33	Bueno	4	5	4	4	4	4	4	29	Bueno	4	5	4	5	5	4	27	Bueno	136	Bueno	
31	3	5	4	5	5	3	4	3	5	3	40	Bueno	5	5	4	4	5	3	3	33	Bueno	4	5	5	4	4	4	4	30	Bueno	3	5	4	5	5	4	26	Bueno	129	Bueno		
32	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43	Bueno	5	4	5	4	4	4	3	3	32	Regular	4	5	4	4	4	4	4	29	Bueno	3	5	4	5	5	4	26	Bueno	130	Bueno	

Prueba de alfa Cronbach

VARIABLE. Trabajo remoto

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	32	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,849	,857	25

Variable: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	32	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,724	,754	31

Tabla 8

Prueba de Shapiro Wilk para las variables trabajo remoto y desempeño laboral

	Estadístico	gl	Sig.
TR	,511	32	,000
DL	,438	32	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 8, se muestra el resultado de significancia de .000 para trabajo remoto y, .000 para desempeño laboral. Tomando en cuenta que el resultado está por debajo del margen de error, se deduce que sigue una distribución no paramétrica.

Tabla 9

Prueba de Shapiro Wilk para la variable Trabajo remoto y la dimensión condiciones laborales.

	Estadístico	gl	Sig.
TR	,511	32	,000
D1	,972	32	,200

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 9, se observa el resultado de significancia de .000 para trabajo remoto y, .200 para condiciones laborales. Tomando en cuenta que el resultado está por debajo del margen de error, se deduce que sigue una distribución no paramétrica.

Tabla 10

Prueba de Shapiro Wilk para la variable trabajo remoto y dimensión características del trabajo.

	Estadístico	gl	Sig.
TR	,511	32	,000
D2	,935	32	.009

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 10, se muestra un valor de significancia de .000 para trabajo remoto y, .009 para características del trabajo. Tomando en cuenta que el resultado está por debajo del margen de error, se deduce que sigue una distribución no paramétrica.

Tabla 11

Prueba de Shapiro Wilk para la variable trabajo remoto y dimensión relaciones interpersonales.

	Estadístico	gl	Sig.
TR	,511	32	,000
D3	,971	32	.131

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 11, el resultado evidencia un valor de significancia de .000 para trabajo remoto y, .131 para relaciones interpersonales. Tomando en cuenta que el resultado está por debajo del margen de error, se deduce que sigue una distribución no paramétrica.

Tabla 12

Prueba de Shapiro Wilk para la variable trabajo remoto y la dimensión política del personal.

	Estadístico	gl	Sig.
TR	,511	32	,000
D4	,914	32	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 12, los resultados demuestran un valor de significancia de .000 para trabajo remoto y .000 para políticas de personal. Tomando en cuenta que el resultado está por debajo del margen de error, se deduce que sigue una distribución no paramétrica.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALAZAR CABREJOS ROSA ELIANA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto y desempeño laboral del docente en una institución educativa de Chiclayo", cuyo autor es REYES GASTELO EZEQUIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 03 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALAZAR CABREJOS ROSA ELIANA DNI: 41661370 ORCID: 0000-0002-1144-2037	Firmado electrónicamente por: SCABREJOSRE el 08-08-2023 21:41:33

Código documento Trilce: TRI - 0639230