



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Efectos de la implementación del trabajo remoto para la
contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación
de Ica, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Huamani Espillco, Liz Judith (orcid.org/0000-0003-0291-1986)

ASESOR:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-4645-4134)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres que apoyan en todo aspecto y las personas que me dieron muchos ánimos en continuar en esta experiencia y resultado de ello es que el trabajo se realice con éxito, asimismo a aquellos que abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Agradecimiento

A los docentes de la Escuela de Posgrado del Programa Maestría en Gestión Pública de la "Universidad César Vallejo", por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de mi formación profesional, de manera especial.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	15
III. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	31
3.1. Tipo y diseño de la investigación	31
3.2. Variables y operacionalización	32
3.3. Población, muestra y muestreo	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.5. Procedimientos	36
3.6. Método de análisis de datos	36
3.7. Aspectos éticos	37
IV. RESULTADOS	38
V. DISCUSIÓN	47
VI. CONCLUSIÓN	53
VII. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	55
ANEXOS	63

Índice de tablas

Tabla 1 Agrupación por niveles de la variable trabajo remoto.....	38
Tabla 2 Distribución de frecuencia de la variable trabajo remoto según dimensiones	38
Tabla 3 Agrupación por niveles de la variable contratación docente	39
Tabla 4 Distribución de frecuencia de la variable contratación docente según dimensiones	40
Tabla 5 Prueba de normalidad de kolmogorov – smirnov	41
Tabla 6 Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis general	42
Tabla 7 Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis específica 1	43
Tabla 8 Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis específica 2	44
Tabla 9 Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis específica 3	45
Tabla 10 Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis específica 4	46

Índice de figuras

Figura 1 Diseño relación causal.....	31
---	----

RESUMEN

Con la pandemia el trabajo remoto fue una realidad para todos; la presente investigación se trazó como objetivo determinar cómo influyen los efectos de la implementación del trabajo remoto en la contratación oportuna de docentes. La metodología considerada fue la cuantitativa de tipo básica, el diseño de tipo no experimental correspondiéndole para este estudio el tipo correlacional causal, es decir, la relación causal. La población y la muestra se encuentran dirigidos a los servidores administrativos del sector educación de la Provincia de Ica, sin discriminación del régimen laboral, siendo para el presente estudio 110 servidores elegidos mediante el muestreo censal; la técnica utilizada fue la encuesta; y el instrumento para la medición de la variable: trabajo remoto, fue el cuestionario, y para la variable: contrato docente válido y con confiabilidad, se consideró también cuestionario. Los resultados presentados muestran que se logró determinar que, los efectos de la implementación del trabajo remoto en el área de personal de la Dirección Regional de Educación de Ica, influyen significativamente en la contratación oportuna de docentes para el periodo lectivo 2021, esto quiere decir que la preparación e implementación de trabajo virtual, así como el uso de tecnología, el liderazgo y la aplicación de normativas influyen en un 72,4% el desarrollo de la contratación docente

Palabras clave: Trabajo remoto, contratación docente, tecnología.

ABSTRACT

With the pandemic, remote work was a reality for everyone; The objective of this research was to determine how the effects of the implementation of remote work influence the timely hiring of teachers. The methodology considered was the basic quantitative type, the non-experimental design corresponding for this study to the causal correlational type, that is, the causal relationship. The population and the sample are aimed at the administrative servants of the education sector of the Province of Ica, without discrimination of the labor regime, with 110 servants chosen through census sampling for the present study; The technique used was the survey; and the instrument for measuring the variable: remote work, was the questionnaire, and for the variable: valid and reliable teaching contract, it was also considered a questionnaire. The results presented show that it was determined that the effects of the implementation of remote work in the personnel area of the Regional Directorate of Education of Ica significantly influence the timely hiring of teachers for the 2021 school year, this means that the preparation and implementation of virtual work, as well as the use of technology, leadership and the application of regulations influence the development of teaching hiring by 72.4%

Keywords: Remote work, teacher hiring, technology.

I. INTRODUCCIÓN

El Congreso de la República el 15 de mayo 2013 expidió la ley que reglamenta el teletrabajo, Ley N.º 30036 la misma que fue difundido con fecha 05 del mes junio del 2013 en el Diario conocido como el peruano y ha de entenderse que desde aquella fecha dicha norma entro en vigencia en el nuestro Perú, cuyo objetivo es centralizar el trabajo a distancia, como una nueva forma de servicio que es caracterizada por el uso de medios virtuales y/o tecnológicos en las instituciones públicas o privadas a nivel nacional y de tal forma que se promuevan las políticas públicas para asegurar su desarrollo. Ahora bien, este marco legal ha previsto que para el uso del teletrabajo el empleador debe tener un debido sustento y previo consentimiento del trabajador, acción que no implica variación de su remuneración, entre otros.

Con la extensión de la pandemia por los efectos de la COVID-19 en el año 2020, en su mayoría se mudaron a trabajar desde casa, junto con cientos de millones de otros trabajadores que lo han hecho durante décadas. Lo señalado impactó en las actividades de contratación de docentes en el periodo lectivo 2021, por ello Gouveia y Montiel (2006) nos dice, que cualquier institución educativa, como parte integral del contexto social, opera sobre la base del esfuerzo humano concertado; por lo tanto, su desempeño se deriva de su capacidad para administrar adecuadamente los recursos humanos; de ahí la importancia de los procesos y procedimientos utilizados para proporcionar el capital humano necesario para cumplir las metas, logros y objetivos de una organización.

A nivel internacional; en México, Arnaut (2013) nos dice: que se ventilaron asuntos basados en la cuestión de si los funcionarios públicos tienen derecho a negociar contratos colectivos de trabajo, la opinión predominante es que no hay posibilidad legal de negociación colectiva en un ámbito donde las personas ni siquiera pueden hablar de contratos individuales de trabajo, ya que su empleo, remuneración y condiciones dependen sobre el nombramiento oficial, además, se cree que en sentido estricto no existe tal relación laboral



entre el Estado y sus empleados, sino la sublime relación entre los jefes de los órganos ejecutivos (nacional y estatal) de demás los funcionarios y subordinados quienes ocupaban los puestos más bajos de la pirámide administrativa (en donde se acostumbraba a ubicar a los docentes).

Por otro lado, Soledad et al. (2016) afirma que, en Chile, un problema ligado a algunas deficiencias en las contrataciones de maestros, es que: El proceso de búsqueda y contratación es variado. Estos procesos van desde procesos simples e informales, en los que un pequeño número de actores revisan los currículums y realizan entrevistas de selección entre varios solicitantes, hasta procesos complejos, que involucran más a otros profesionales que revisan los currículos, entrevistan y observan cursos.

A nivel nacional; La constitución política vigente del Estado del Perú establece claramente que somos iguales ante la ley y que nadie puede ser discriminado por ningún motivo, el Estado garantiza la libertad de contratación, siempre que “no contravengan la ley, la moral y las costumbres buenas”, si estos derechos son vulnerados, deben ser sancionados y corregidos y el papel del Estado es ser los que se regulan para actuar en el marco del ordenamiento jurídico. Actualmente, en la región Puno existen más de 15.000 docentes con títulos profesionales que aspiran a ser contratados. El proceso de contratación de docentes actualmente se encuentra regulado por directivas, lineamientos entre otros, y la inobservancia de los mismo conllevan a que algunos directores de instituciones a beneficiar a docentes que claramente no les corresponde (Caracela, 2005).

Durante el proceso de contratación de docentes en la unidad de gestión educativa local de Satipo, utilizaron documentos falsos para postular a un cargo, por lo que el Consejo de Reclutamiento Docente 2018 tiene poco interés en implementar el control interno, siendo totalmente responsable de los suyos debido a la complejidad de las actividades y actividades en cada etapa de la contratación docente conlleva cada vez más a la necesidad de implementar controles efectivos, por ello, la gestión pública de la entidad, a

través de los controles internos, busca detectar estas amenazas y debilidades de manera que no obstaculicen el logro de sus objetivos. (Castillo, 2019, p.12)

A nivel local; La Unidad Ejecutora número trescientos: Educación Ica, es la encargada de realizar diversos procesos entre ellos la contratación de docentes en la Provincia de Ica, cuyo objetivo previo al inicio de clases, es que las Instituciones Educativas deben tener su plana de docentes completos. A partir del mes mayo del 2020, la Dirección Regional de Ica viene implementado en trabajo bajo la modalidad *remoto, mixto y presencial* por los motivos antes expuestos, la implementación de esta modalidad de trabajo ha generado un gran impacto ya que los servidores de esta entidad no se encuentran preparados por diversos motivos entre ellos tenemos: la falta de medios logísticos, existe personal de riesgo, falta de manejo de la tecnología es decir la adecuación a esta nueva modalidad de trabajo.

Por lo expuesto, el problema general se ha formulado de la siguiente manera ¿Cómo influye los efectos de la implementación del trabajo remoto en la contratación oportuna de docentes – 2021, entre el personal adscrito a la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Educación de Ica? a partir de este problema general se formularon los siguientes problemas específicos:

¿En qué medida influye la implementación del trabajo remoto en la conformación de comités para el contrato docente – 2021, entre el personal adscrito a la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Educación de Ica?;

¿En qué medida influye la implementación del trabajo remoto en el cumplimiento del cronograma de actividades del contrato docente – 2021, entre el personal adscrito a la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Educación de Ica?;

¿En qué medida influye la implementación del trabajo remoto en la verificación del cumplimiento de requisitos del contrato docente – 2021, entre el personal adscrito a la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Educación de Ica?; ¿En qué medida influye la implementación del trabajo

remoto en el control de modalidades del contrato docente – 2021, entre el personal adscrito a la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Educación de Ica?

Este estudio es relevante, ya que analiza la realidad problemática por las distintas dificultades que se ha presentado en la pandemia, en la que no se sabía o no se tenía planificado como se realizaría el trabajo, pero los distintos sectores realizaron esfuerzo para implementar el trabajo remoto desde casa, en este estudio se pretende hacer un análisis de como los efectos de la implementación del trabajo remoto como influye en la contratación de los docentes con deficiencias con acierto etc.

Este estudio se realiza porque tiene aportes valiosos a la comunidad científica, sirve de base para futuras investigaciones, como es el aporte teórico, la sistematización de información acerca de las variables de estudio, las teorías analizadas, contextualizadas para poner en práctica y no seguir en el problema, además se toma en cuenta las normas internacionales de citar a los autores tomando en cuenta sus aportes y analizarlos de manera que se pueda producir información nueva.

Por otro lado, tiene un aporte practico, a partir de las conclusiones se pretende concientizados a los trabajadores de la DREI para que tomen en cuenta todas las condiciones necesarias para un trabajo remoto, las recomendaciones es su aporte principal brindando algunas salidas para que las personas interesadas en función a sus cargos y capacidad de gestión podrían realizar. Asimismo, el aporte metodológico es necesario ya que sigue un camino tomando en cuenta el tipo, diseño, método de investigación que son fundamentales para desarrollar todo el proceso logrando los objetivos previstos.

Los objetivos son: Determinar cómo influye los efectos de la implementación del trabajo remoto en la contratación oportuna de docentes – 2021, entre el personal adscrito a la Unidad de Personal de la Dirección

Regional de Educación de Ica. a partir de este problema general se formularon los siguientes problemas específicos:

Determinar en qué medida influye la implementación del trabajo remoto en la conformación de comités para el contrato docente – 2021, entre el personal adscrito a la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Educación de Ica.;

¿Determinar en qué medida influye la implementación del trabajo remoto en el cumplimiento del cronograma de actividades del contrato docente – 2021, entre el personal adscrito a la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Educación de Ica?;

Determinar en qué medida influye la implementación del trabajo remoto en la verificación del cumplimiento de requisitos del contrato docente – 2021, entre el personal adscrito a la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Educación de Ica;

Determinar en qué medida influye la implementación del trabajo remoto en el control de modalidades del contrato docente – 2021, entre el personal adscrito a la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Educación de Ica.

Las hipótesis los efectos de la implementación del trabajo remoto influye significativamente en la contratación oportuna de docentes – 2021, entre el personal adscrito a la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Educación de Ica. A partir de este problema general se formularon los siguientes problemas específicos:

La implementación del trabajo remoto influye significativamente en la conformación de comités para el contrato docente – 2021, entre el personal adscrito a la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Educación de Ica;

La implementación del trabajo remoto influye significativamente en el cumplimiento del cronograma de actividades del contrato docente – 2021,

entre el personal adscrito a la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Educación de Ica;

¿La implementación del trabajo remoto influye significativamente en la verificación del cumplimiento de requisitos del contrato docente – 2021, entre el personal adscrito a la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Educación de Ica?;

La implementación del trabajo remoto influye significativamente en el control de modalidades del contrato docente – 2021, entre el personal adscrito a la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Educación de Ica.

II. MARCO TEÓRICO

Según la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo N°. 29158, el sistema del Estado peruano es el conjunto de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos para organizar las actividades de la administración pública que todos o algunos sujetos deben realizar. Es así, que la Gestión de Recursos Humanos (REPUBLICA, 2017) se encuentra considerado dentro de los 11 sistemas administrativos.

En la Dirección Regional de Educación de Ica, existe la Oficina denominado unidad de personal quien es la encargada de la contratación de los docentes en la Provincia Ica, cuya área a partir de la declaratoria de la emergencia sanitaria a causa del COVID-19, se ha visto afectado notoriamente al existir deficiencias en la implementación del trabajo remoto. Acción que podía ser flexible en el año 2020 por encontrarnos en principio en un periodo de transición de la modalidad de trabajo *presencial* a *remoto*. Sin embargo, a la fecha aún persisten dichas deficiencias, las mismas que deben ser investigadas a fin de garantizar la contratación de docentes de la Provincia de Ica de manera *oportuna*.

El presente trabajo contiene como antecedente internacional lo siguiente: Para la aplicación de esta modalidad de trabajo es necesario realizar un plan de trabajo que va permitir distribuir los tiempos a fin de no afectar la atención de los trabajos encomendados, un claro ejemplo de ello es la investigación realizada por Oszlak (2021) en su artículo analiza el trabajo remoto - hacer de necesidad virtud. Este estudio es descriptivo, concluyendo que el autor ha determinado cuatro principios generales del teletrabajo durante la pandemia, las cual son: establecimiento de objetivos, lugares de calificación, documentación y revisiones de desempeño. Tal descripción de la precisión, capaz de dar cuenta del pasado y el momento presente, es en sí misma una tarea extremadamente útil para el análisis del trabajo remoto.

Oszlak, sin embargo, va más allá: el final del texto es de naturaleza proposicional. El autor enfatiza el papel del Estado en aprovechar la oportunidad única que presentan las circunstancias para estudiar el funcionamiento de la gestión pública durante la pandemia. Este artículo encarna a la perfección el equilibrio que Charles Wright Mills reclama en las ciencias sociales: “prestar atención a las tendencias contemporáneas y no simplemente al periodismo, calculando el futuro de estas tendencias, pero no simplemente profético”.

Soto (2019) mencionó dentro de su investigación sobre, la Evaluación y sus análisis cuantitativo y cualitativo del sistema de teletrabajo desarrollado por el instituto nacional de propiedad industrial (INAPI), esta investigación tuvo con propósito examinar los efectos que tendría la implementación del sistema de teletrabajo en el INAPI, en donde se desarrolló un estudio con una metodología mixta, contó con una muestra de estudio de 32 sujetos. Se obtuvieron datos mediante la aplicación de cuestionarios y entrevistas. Se concluyó que, el trabajo investigativo brinda ciertas sugerencias para el diseño y aplicación en el INAPI y para otras entidades del Estado, teniendo en cuenta condiciones habitantes para esta estrategia como el reconocer las funciones teletrabajables, la digitalización de los procedimientos institucionales, la relevancia de la responsabilidad institucional y un trato de soporte TIC.

Ortiz (2019) de su investigación el estudio de la implementación de la labor remoto del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar, tuvo como finalidad estudiar los principales resultados de la aplicación del teletrabajo del plan piloto en la compañía de telecomunicaciones Telefónica Movistar, que contó con la participación de 150 colaboradores de la empresa, que realizaron encuestas para recaudar datos para la investigación, se concluyó que, el teletrabajo genera beneficios para la compañía, trabajadores y comunidad; su inclinación en las instituciones se evidencia como una causa imparable dado al avance de las TIC's, su ayuda para la disminución de costos para la compañía, las exigencias de los trabajadores respecto en conciliación

del trabajo y la vida familiar, así mismo, beneficia a la conservación del medio ambiente.

Ortega (2017) realizó un estudio sobre el teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados, en donde tuvo como finalidad examinar el teletrabajo como una alternativa laboral en las empresas de Colombia, en cuyo estudio se aplicó una revisión documental de tipo descriptiva, en donde se obtuvieron datos mediante la revisión de diversos documentos sobre el impacto del teletrabajo que ha tenido la nación de Colombia en los últimos años, se concluyó que, la implementación del teletrabajo como estrategia laboral lleva a que la institución tenga un incremento de productividad, disminuyendo los costos, de ausentismo, lo que se traduce en beneficios económicos para la misma, particularmente para las organizaciones de servicios.

Morocho (2016) por su parte señaló dentro de su proyecto de investigación (tesis) denominado Gestión de calidad al proceso de contratación de docentes en la universidad de Guayaquil. y planteó como uno de sus objetivos generales diseñar un Sistema de Gestión de Calidad que resuma el desarrollo en la contratación de docentes para la Universidad de Guayaquil, en el 2016, por otro lado utilizó la metodología descriptiva, cualitativa-cuantitativa, bibliográfica, deductiva, de campo, utilizando entrevistas y encuestas, resultado de ello es que las disposiciones de la estructura rector referente al perfil la selección de docentes universitarios, influye en la en el desarrollo del aprendizajes, así como en el componente de investigación, relacionado con la sociedad, tomándose en cuenta las características de organización; se detectó falencias en cuanto a la selección de maestros a razón de que no se cumplía las expectativas es decir un profesor a tiempo completo, además la cantidad mayor de estudiantes fue unos de los obstáculos para el impedimento de cubrir el requisito de maestros, pese a que la mayoría cumplía, de esta manera se creó barreras para la determinación de las unidades de la entidad.

Se estableció el Sistema de Gestión de Calidad para el formalizar de la calidad en cuanto a la contratación del servidor docente en la Universidad de

Guayaquil, basándose en los indicadores del criterio de interrogación, en conclusión, la propuesta este sistema, fue viable, porque se sustente en requisitos para acreditación de las Universidades.

Por otro lado, el antecedente nacional: La implementación del trabajo remoto llevó a evaluar diversas situaciones donde los actores de esta modalidad de trabajo deben someterse. Bajo este contexto es preciso señalar el artículo elaborado por: Paladines et. al. (2021) de la investigación denominada trabajo remoto y teletrabajo en tiempos de COVID, este artículo comprende la aplicación del trabajo remoto y teletrabajo como estrategia para contrarrestar el impacto a causa del virus SARS-CoV-2. Por otro lado, la mencionada investigación facilita resultados prácticos como teóricos, desde el enfoque de Nicholson y Baruch se describe ampliamente los factores virtuales que van de la mano con el teletrabajo sustentado en un aspecto funcional. La crisis del virus viene demostrando la ejecución de la modalidad de servicio remoto para continuar con las actividades económicas de tal manera que se garantizará la seguridad de sus empleados. A partir de ello se puede afirmar que debemos adecuarnos a la tecnología, por otro lado, los factores para aplicar la modalidad de trabajo son importantes en la investigación del teletrabajo las mismas que deben tomarse en cuenta necesariamente para investigaciones en tiempo futuro.

Quispe et. al. (2021) realizaron una investigación respecto a Implementación del teletrabajo: Actitudes y percepciones de líderes de empresas de Lima Metropolitana durante la etapa inicial de la pandemia COVID-19, en donde tuvo como propósito reconocer cuales son las percepciones y las actitudes de líderes de organizaciones en la ciudad de Lima, respecto a la implementación del teletrabajo en el periodo de inicial de la pandemia causada por la COVID-19, con la finalidad de reconocer las prácticas que posibiliten aplicar con más eficiencia el teletrabajo y modelar el estilo del liderazgo ideal para el mismo, que cuyo estudio fue de tipo descriptivo, en donde contó con la participación de 166 personas, que realizaron cuestionarios exploratorios para el recojo de datos que estuvo compuesto por 38 ítems. Se concluyó que, es una gran

medida aplicada por diversas instituciones en el periodo de aislamiento social para cuidar la salud de sus colaboradores, así mismo, se le añaden factores para cubrir las brechas tecnológicas.

Valencia (2021) realizó un estudio sobre la gestión del trabajo remoto y competencia laboral en instituciones educativas públicas del Rímac, 2021, en donde el estudio tuvo la finalidad de establecer el vínculo entre el trabajo remoto y la competencia laboral de los profesores de un colegio del Rímac. Tuvo una metodología cuantitativa y con un diseño descriptivo correlacional, donde participaron 34 profesores, a quienes se les aplicaron cuestionarios para la obtención de datos que estuvieron compuestos por 22 ítems. Los instrumentos que se aplicaron fueron validados por especialistas y cuya confiabilidad fue dada por el alfa de Cronbach que tuvo un rango de 0,903 respecto a la variable trabajo remoto y 0,929 respecto a la competencia laboral. Se concluyó que, existió vínculo ya que el coeficiente de Rho Spearman fue de 0.454.

Aguilar & et. al. (2021) señaló en su investigación "El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral" Tuvo la finalidad de investigar el vínculo entre el teletrabajo y el rendimiento laboral de los empleados peruanos y el efecto de este en la satisfacción laboral, balance trabajo y familia y cansancio laboral en el contexto de pandemia por el COVID-19. Tuvo un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, contó como muestra de estudio que quedó conformado por 350 sujetos que teletrabajan, por otro lado, se consiguieron los datos para la investigación a través de una encuesta online. Los resultados obtenidos sirvieron para afirmar que existió una desigualdad entre empleados a los que se les tomaron en cuenta para la toma de decisiones y los empleados que no se les tomaron en cuenta, llamados para el propósito de la investigación "empleados obligados". Se concluyó que, entre los teletrabajadores obligados existió un vínculo positivo entre satisfacción y rendimiento laboral.

Vásquez (2019) dijo en su estudio titulado, implementación del trabajo remoto, que tuvo como finalidad detallar la situación de cómo se encuentra el teletrabajo en el sector público, que cuyo estudio tuvo un enfoque metodológico cualitativo y un diseño de casos, en donde el participante de la investigación

fue un especialista laboral, un experto en teletrabajo e informes normativos respecto al teletrabajo, por otro lado, se obtuvieron datos para el estudio mediante la aplicación de técnicas como la encuesta y revisión documental. Se concluyó que, primera, la situación en la que está el teletrabajo en el sector público del Perú tiene muy deficiente avance, únicamente dos organizaciones implementaron programas piloto de teletrabajo; segundo, existe una ley que controla el teletrabajo, sin embargo, esta no se acompaña por otras disposiciones o leyes complementarias, que posibiliten brindar lineamientos a las organizaciones públicas.

Habiendo mencionado antecedentes internacionales, nacionales es necesario mencionar los antecedentes locales tales como: Quispe et. al. (2021) mencionaron en su tesis *Gestión de calidad en el trabajo*, el objetivo de la investigación es verificar de datos generales e importantes de la gestión de calidad para la modalidad de servicio remoto. En cuanto a la selección de criterios se aplicaron: documentos debidamente aprobados con sus respectivas publicaciones ente el 2020 al 2016, experiencias educativas remotas, por otro lado, la implementación de los sistemas gestión de la calidad. Respecto al diseño y tipo de investigación: fue descriptivo en cuanto a la técnica aplicada: análisis/evaluación documental. En cuanto a los resultados expresaron en cuanto a los temas publicados se encuentran relacionados con el liderazgo, estructuras administrativas, procesos pedagógicos, formación profesional, acreditación de la calidad educativa, supervisión de tutorías, gestión del aula y finalmente la admisión universitaria; por otro lado, los enfoque aplicados fueron mixtos, se consideran producciones de manera científicas y examinadas las cuales tienen alto nivel de congruencia con investigaciones sobre educación superior. Finalmente, este estudio de investigación afirma en cuanto a la adaptación y contextualización de la gestión de calidad ocasiono impactos positivos sostenibles para los servicios educativos universitarios, y por ende su efectividad para la labor remota se encuentra relacionado con el desarrollo de estructuras digitales, automáticas, eficientes, así como la implementación de competencias tecnológicas.

Así tenemos la primera variable de estudio sobre los efectos de la implementación del trabajo remoto donde se brindan la siguiente normativa, a continuación: Respecto a las teorías debemos remitirnos al *teletrabajo*, en este caso el congreso de la Republica el 15 de mayo 2013 expidió la Ley que reguló el Teletrabajo Ley N.º. 30036 la misma que fue publicado con fecha 05 del mes junio del 2013 en el Diario llamado el peruano por ende ha de entenderse que desde aquella fecha dicha norma entro en vigencia en el nuestro Perú, cuyo objeto es centralizar el teletrabajo, considerado como la modalidad especial de servicio, donde se conoce mayormente por el uso de medio tecnológicos, en las diversas instituciones tanto públicas como privadas de tal manera fomentar las políticas públicas a fin de materializar su desarrollo. Ahora bien, este marco normativo ha previsto que para el uso del Teletrabajo el empleador debe tener un debido sustento y previo consentimiento del trabajador, acción que no implica variación de su remuneración entre otros.

Las definiciones del trabajo remoto según Moreno (2012, citado por Chuco et al, 2020) afirma que: El trabajo bajo la modalidad remoto es la prestación de una actividad laboral, realizada principalmente en el domicilio del trabajador o en un lugar público de su elección, como alternativa a la práctica presencial en el centro de negocios o de la empresa.

Así mismo el Ministerio de Educación (2020), nos dice que “El trabajo a distancia se refiere a un servicio que brindan los docentes desde su hogar o su aislamiento, a través de diversos medios de comunicación que les permite realizar su trabajo fuera del espacio de trabajo”. (p. 21).

El autor Osio (2010, citado por Valencia, 2021), nos dice que “El trabajo en la modalidad remoto es una acción que se realiza a distancia la el mismo que conlleva al uso de las Tics” (p. 21).

El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (2020) establece que: El teletrabajo es la prestación de servicios realizada por un trabajador que vive en su domicilio o en aislamiento. Esto se hace a través de las TIC y

cualquier otro medio de trabajo fuera del lugar de trabajo, si la naturaleza del trabajo lo permite (p.18).

Las dimensiones de implementación del trabajo remoto así mismo, el MINEDU (2020) enmarca tres dimensiones: Preparación e implementación: Implica la elaboración de actividades, el cumplimiento de ellas y también la elaboración de actividades contextualizadas. Tecnología, cambios y adaptaciones: Implica cambios y modificaciones a la planificación, la toma de decisión y el dominio en el uso de tecnologías. Liderazgo y metas: Implica la definición de metas y propósitos, el trabajo en equipo y por último las estrategias de trabajo. Normativas y lugar de servicio: Hace referencia a la formalización de la modalidad de trabajo remoto, al establecimiento de los canales de comunicación y el cumplimiento de disposiciones.

Origen del trabajo remoto, como lo plantea Tapia (2020), Los orígenes del teletrabajo se remontan a 1973, cuando un exingeniero de la NASA se planteó la posibilidad de trabajar a distancia para evitar problemas de tráfico y consumo excesivo de energía. Los primeros esfuerzos para promover la idea de la desconexión de las telecomunicaciones en los Estados Unidos incluyeron un artículo del Washington Post de 1979, "Trabajar desde casa puede ahorrar gasolina", un proyecto piloto para desconectar las telecomunicaciones. Comunicación interinstitucional en 1992 entre agencias gubernamentales y 200 en los Estados Unidos. Congreso de los Estados Unidos, alentó el trabajo remoto en las agencias federales. Esto siguió creciendo dentro del gobierno de los EE. UU., y se extendió al sector privado, por lo que hasta el día de hoy la población utiliza este mecanismo alternativo de trabajo. De hecho, un estudio reciente de la empresa Buffer en colaboración con Workfrom, Hubstaff, Trello y Doist revela algunos datos interesantes: El primer hecho notable encontrado en este estudio fue que el 43 % de la población activa en los Estados Unidos trabaja de forma remota (p.444).

La necesidad de regular la prestación de servicios bajo la modalidad virtual o remoto en Perú obligó a establecer la figura del teletrabajo el 15 de marzo de 2020, con la declaratoria de emergencia nacional.

Inmediatamente después del inicio del distanciamiento social, y ante la necesidad de miles de peruanos de trabajar de forma remota desde sus hogares, el gobierno emitió el Decreto de Urgencia N°. 026 de 2020, el cual, junto con otras medidas, otorgó la figura Nueva forma de trabajar de forma remota.

Cabe destacar que el teletrabajo es la prestación de servicios subordinados en presencia física de los trabajadores en su propio domicilio o en aislamiento en sus domicilios, utilizando cualquier medio o mecanismo que permita realizar el trabajo fuera del lugar de trabajo, siempre que sea la naturaleza del permiso de trabajo. Se trata de una modalidad especial de teletrabajo vigente durante el estado de emergencia sanitaria, creada el 15 de marzo del presente año de conformidad con el Decreto de Urgencia N°. 26-2020 (MINEDU, 2020b) y reglamentada por el Decreto N°. 10-2020-TR

De igual forma, los tipos de implementación del trabajo remoto, MINEDU (2020) ofrece tres categorías: a) Planificación de las condiciones para la implementación de la estrategia: Esto implica organizar y priorizar actividades que permitan el desarrollo de la autoformación a través de entornos virtuales. b) Implementación de la estrategia: Es encontrar los puntos de equilibrio para brindar un servicio de calidad, proteger la vida y la salud, de esta manera, la implementación del plan está diseñada para adaptarse al apoyo a largo plazo para los estudiantes y la retroalimentación a través de un entorno virtual. c) Trabajo colectivo:

Se refiere a la coordinación entre los miembros de la unidad (en este caso administradores, docentes u otros) de manera remota para establecer una comunicación con fines educativos utilizando un entorno virtual, de manera que

se satisfagan las necesidades de capacitación de los estudiantes pueden ser comunicados para superar sus debilidades y fortalecer sus fortalezas.

Escenarios del trabajo remoto, es a) Enseñanza con conexión: en este escenario, para asistir a los estudiantes, podrá revisar el contenido de las actividades ofrecidas en las experiencias de aprendizaje publicadas en la plataforma a través de los programas de radio y televisión “Yo estudio en casa”. Es importante identificar las habilidades que los estudiantes necesitan desarrollar a través de la secuencia de actividades sugerida. y los recursos que se encuentran en la plataforma Aprendo en casa. (MINEDU, 2020a, p.11).

b) Enseñar sin conectividad: En este contexto, la comunicación con los estudiantes y sus familias se realiza por teléfono, SMS o mensajes de texto escritos en la forma en que se utiliza la comunidad en cada localidad. En todo caso, para ello es necesario conocer lo que se transmite en el programa “Aprendo desde Casa” por televisión o radio y los horarios correspondientes que se publican cada semana, que se encuentran en la plataforma Aprendo en casa. (MINEDU, 2020, p.11).

c) Proveedor de educación en el hogar: una experiencia de aprendizaje con actividades para estudiantes que podemos adaptar a nuestras habilidades y necesidades específicas de nuestros estudiantes. Estas experiencias están diferenciadas por nivel de educación, así como por área temática, y son relevantes para estudiantes de educación básica convencional, educación básica especial y educación básica alternativa. Los materiales educativos como los PDF, que nos guían para trabajar de forma remota con los estudiantes, también se han digitalizado y están disponibles en la plataforma.

Los recursos pedagógicos pueden utilizarse de acuerdo con las facilidades disponibles para los estudiantes y sus habilidades. Pedagogía orienta un programa semanal organizado según aspectos clave del currículo para la toma de decisiones pedagógicas y, por tanto, para contribuir a la adaptación y anticipación de lo que se va a hacer durante la semana con tu alumno.

Estrategias complementarias como Leamos Juntos, Somos Familia y otros recursos para orientar a las familias y complementar el aprendizaje.

El liderazgo y practica del trabajo remoto, Para evidenciar un liderazgo exitoso en la práctica del teletrabajo, Snyder (2012, citado por Quispe et al, 2021) ofrece cuatro iniciativas que debe tomar cualquier persona que administre equipos remotos. Estas prácticas están directamente relacionadas con un alto nivel de conciencia de liderazgo; es decir, recuerde siempre que no significa tener empleados bajo supervisión, sino que implica una proximidad física constante y una interacción personal. Por esta razón, la primera práctica es ver las diferencias espirituales y culturales como una oportunidad y no como una limitación; comprender la diversidad que puede existir dentro de su equipo en cuanto a cómo resuelven problemas, toman decisiones y se comunican, y de esta manera, experimentar un liderazgo que se adapta a las necesidades de todos.

También existe la previsibilidad, que es la capacidad de leer las emociones de los miembros de su equipo. El líder debe tener suficiente inteligencia comunicativa para reconocer las necesidades de comunicación de los miembros de su equipo; identificar rápidamente conflictos comunicativos y relacionales; y cuidar el lenguaje, el tono y la comunicación durante el funcionamiento de los espacios de interacción con tu equipo.

Esta habilidad de comunicación también requiere un elemento técnico: cuidar las herramientas tecnológicas al servicio de las personas, no al revés. Mantenerse conectado es importante no solo para la operación de dicho trabajo remoto, sino también para el liderazgo activo. Para completar el ciclo real del liderazgo remoto, depende de los jefes o gerentes enfocar y dirigir la atención de su equipo hacia las metas, lo cual no es diferente del liderazgo presencial, pero enfatizado en el trabajo remoto por Hay que asegurar que las metas se entienden, los colaboradores están de acuerdo, y que estas metas son parte del sistema de realización personal de cada miembro del equipo.

Así tenemos la segunda variable de estudio sobre la contratación docente donde se brindan la siguiente normatividad, a continuación: Respecto a la *contratación docente*, el Ministerio de Educación ha emitido el Decreto Supremo N° 015-2020, donde se aprobó la normativa técnica llamada *norma que centraliza el requisitos, procedimientos y diversas situaciones para la contratación y renovación de profesores regulado por contrato de servicio docente en educación básica, en concordancia con Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones Ley N° 30328*, en dicho marco legal se establece las modalidades de contratación tales como:

i) *contratación directa* en la presente modalidad participan, los postulantes que fueron becados por el Programa Nacional de Becas y Créditos Educativo, la institución educativa perteneciente a la gestión privada por convenio o de gestión directa a pertenecientes a de otros sectores e instituciones del Estado (Policía Nacional del Perú, Fuerzas Armadas, entre otros) o de las instituciones educativas administrada por la Iglesia Católica, si como la Oficina Diocesana de Educación Católica,

ii) *el contrato por cuadro de mérito resultado de la prueba única nacional*: Participan los maestros que se encuentran en los cuadros de mérito resultado de la prueba única nacional y a su vez deben encontrarse inscritos a una unidad de gestión educativa local de su preferencia, los mismos que necesariamente deben cumplir con los requisitos específicos y generales y finalmente la

iii) *contratación por resultado de la evaluación de expedientes*: En este caso en comité encargado y/o responsable implementa esta modalidad, siempre y cuando existan vacantes sin cubrir en las modalidades antes descritas y que demás se haya agotado los cuadros de méritos establecidos.

El contrato en el campo educativo tiene las siguientes definiciones de contrato docente, según Decreto supremo N°. 015-2020, nos dice que “Un contrato es un acuerdo celebrado entre la UGEL y un profesor titular de un cargo designado, por el cual se establecen las obligaciones de ambas partes. Contrato de duración determinada, la duración máxima es de un curso académico (p.10).

Según Pons (2016) afirma que Art N° 1 “Un contrato es un acuerdo de voluntad por el cual dos o más personas se unen para crear, modificar o eliminar obligaciones, derechos reales u otros efectos jurídicos” (p.15).

Las dimensiones del contrato docente, según el Decreto Supremo N° 015-2020 del Ministerio de Educación manifiesta las siguientes dimensiones para el contrato docente, a continuación, tenemos: Conformación de comités: Implica la designación de personal, el comité cumple con sus funciones y manifiesta la participación activa. Cronograma de actividades: Implica la ejecución de las actividades, el cumplimiento de plazos establecidos, la responsabilidad y participación. Cumplimiento de requisitos: Hace referencia la verificación adecuada de requisitos, se da el cumplimiento del perfil para el cargo y la Honestidad.

Modalidades de contrato: Hace referencia a la adjudicación de plazas, contratación oportuna y la responsabilidad. Para el presente caso se estableció tres modalidades de contratación de profesores: i) sobre la contratación directa: En esta etapa tienen acceso los o las beneficiarios de una Beca mediante la PRONABEC y las plazas en este caso son determinados por el Minedu. Asimismo, participan las instituciones educativas por convenio, siempre que está les permite realizar la propuesta del docente. En vacantes del área curricular de educación religiosa de una I.E. ii) Como segunda modalidad se tienen la contratación por resultados de la prueba única nacional; hace referencia a la contratación de profesores que se encuentren inscritos en una entidad (DRE/UGEL) y que su vez figuran en un cuadro de méritos establecidos por el MINEDU, cuya adjudicación se realiza en estricto orden de mérito y finalmente se tiene la modalidad de iii) contratación por evaluación de expedientes: Esta etapa se por iniciada siempre que la entidad cuenta con plazas no ocupadas en la dos modalidades de contratación antes mencionadas en este caso se inscriben titulados, bachilleres, egresados, con estudios no concluidos.

El enfoque sobre el rol y trabajo docente, cambiar los enfoques sobre el rol y trabajo de los docentes como elemento clave del aprendizaje, junto con el conocimiento que acumulan los países, es una oportunidad para identificar caminos efectivos.

Así, la experiencia muestra la efectividad de la reflexión sobre la formación en el marco de la política docente y más ampliamente en el marco de una agenda de política educativa pública. En cuanto a estos apolíticos, ofrecen cierta certeza que se ha vivido en las últimas décadas: a) La docencia como profesión: Villegas (2002, citado por UNESCO, 2019) es considerado importante: a concepción del docente como profesional y el respeto a las condiciones anteriores; seguro de que los profesores pueden aprender solos y con otros; cree que el tiempo fuera del aula contribuye a la mejora docente (y no es una "pérdida de tiempo") (p.72).

La consideración de la docencia como profesión aumenta la necesidad de valorar y promover la capacidad de innovar, transformar y crear nuevos saberes pedagógicos. b) Trabajo colectivo: La docencia, como ninguna otra, tiene una base sólida en el intercambio de experiencias, en la identificación de problemas comunes y en la búsqueda compartida de soluciones. La experiencia internacional proporciona información sobre el desarrollo profesional de los docentes como un proceso de cooperación, interacción, aprendizaje compartido y afirmación del trabajo en equipo de acuerdo con pautas nacionales claras. Esta certeza conduce a la siguiente. c) La escuela como eje: La posición central de la escuela y su comunidad educativa también se evidencia en la experiencia internacional.

Los programas que incorporan la creencia en la capacidad y el compromiso de los directores y maestros, en sus funciones activas en los programas de desarrollo profesional, son motivadores profundos para la eficacia-resultados de los procesos de ingeniería. Las escuelas y otras organizaciones sociales apoyan a los docentes en sus iniciativas de desarrollo profesional mediante la promoción de la constitución de grupos de aprendizaje, grupos de estudio,

asociaciones entre docentes o entre docentes, escuelas y otras instituciones, etc. y dándoles el tiempo y otros recursos que les permitan hacerlo.

Existen condiciones 'psicológicas' y 'culturales' que apoyan y refuerzan el desarrollo profesional de los docentes. (Villegas, 2002, p. 72). En este sentido, muchas iniciativas muestran el gran valor de las comunidades de docentes del aprendizaje (bajo diferentes nombres) como agentes de cambio en la educación en todos los territorios. d) Contexto: La relevancia de los contextos es otro aspecto central de los programas de desarrollo profesional de docentes. Las especificidades del entorno, la cultura escolar y los requerimientos territoriales plantean un desafío a la hora de formular orientaciones nacionales que les permitan crear modelos, métodos y metodologías propias y diferenciadas que, a partir también de la experiencia de los docentes, sean reconocidas como poseedoras de saberes.

Esta condición se relaciona con la necesidad de arreglos normativos e institucionales que permitan que los procesos flexibles se adapten a la realidad de manera diferente a modelos, contenidos y metodologías únicas y uniformes. La variedad de formatos no contradice la necesidad de lineamientos nacionales, pero da sentido a las políticas nacionales implementadas en el territorio. e) Enfoque Territorial: Por lo anterior, es importante contextualizar los procesos de formación en servicio y vincular los programas de desarrollo profesional al territorio de la práctica docente. Partiendo de la certeza de que los procesos de desarrollo profesional más útiles son los de las escuelas, de la comunidad educativa, donde los directores y los docentes tienen posiciones destacadas. f) Implementación: En esta área, la experiencia internacional coincide en una serie de lecciones; por ejemplo, el valor de planificar programas de desarrollo profesional que tengan en cuenta la heterogeneidad de los docentes, la diversidad de contextos y las necesidades específicas de las escuelas y los docentes. Según Villegas (2002), citando a varios autores, la función del desarrollo profesional es facilitar la adquisición de nuevas teorías y prácticas educativas con el fin de potenciar sus competencias en este campo

g) Ofertas multimodales y de diversidad: Muchas etapas del desarrollo profesional también emergen como una progresión común en todos los países, los programas de un solo país, por un lado, brindan oportunidades para la diversificación de ocupaciones. Gestión flexible basada en la identificación de diferentes departamentos y rutas: admisión, actualización, programa de apoyo, programa de posgrado, etc.

Estímulo, tutoría y tutoría de docentes Mención especial, como característica del panorama internacional actual, merece los programas de referencia y tutoría para nuevos docentes, así como los programas de asesoramiento. Los programas de incentivos, aunque se introdujeron durante más de una década en varios países de América Latina, se están abriendo paso lentamente en la política a pesar de los resultados positivos en el desarrollo de capacidades de los maestros nuevos y adaptables al entorno escolar. La pronunciada curva de aprendizaje profesional durante los primeros años de experiencia hace que los programas de inducción sean un apoyo importante para el desempeño profesional de los docentes, generando confianza y desarrollando habilidades para el futuro y estimulando su permanencia en el sistema educativo. (Marcelo, 2009; Elacqua et al., 2017).

Asimismo, los programas de mentoría y mentoría para docentes en servicio producen resultados importantes para potenciar el trabajo en equipo, intercambiar experiencias, desarrollar proyectos compartidos que construyan alternativas innovadoras a las necesidades del aprendizaje contextual.

Con base en investigaciones en Estados Unidos, Marcelo (2009) y Elacqua et al. (2017), aborda el impacto positivo de los programas de tutoría y apoyo en el aprendizaje de los estudiantes, teniendo en cuenta aspectos relacionados con la duración, el contenido del apoyo y la calidad de los especialistas que acompañan a la familia. También citan la experiencia de países como Chile, Colombia, México y Perú que han implementado programas de derivación obligatoria a cargo de mentores o asistentes de enseñanza y muestran cuán satisfechos están los docentes y las escuelas.

III. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

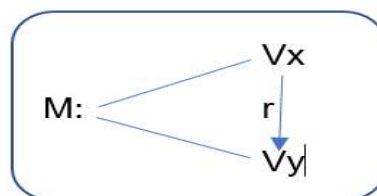
La presente investigación se encontró dirigido como *básica*. Para Sánchez (2019) un estudio de tipo básico se refiere a cuando se examina y detalla la realidad de manera teórica, así mismo, se sugiere definiciones básicas que servirán en distintos estudios, de tal forma que la investigación que se realiza corresponda a este tipo.

Diseño de investigación: no experimental. “Se basa en la observación de las variables en un entorno natural para que luego puedan ser analizadas. Tiene categorías, definiciones, procesos o contextos que ocurrieron antes sin intervenir el investigador”. (Hernández & Mendoza, 2018).

El diseño de la investigación que corresponde a este estudio es ***correlacional causal***, es decir *relación causal*.

Figura 1

Diseño relación causal



Nota: La figura muestra el diseño de relación causal entre las variables.

Donde:

- M: Es la muestra
- VX: Efectos de la implementación del trabajo remoto
- VY: Contratación de docentes
- r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Efectos de la implementación del trabajo remoto

Definición conceptual: El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (2020) es una modalidad de prestación de servicios realizada por un trabajador a domicilio o aislado. Esto se hace a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación y cualquier otro medio de trabajo fuera del lugar de trabajo, si la naturaleza del trabajo lo permite.

Definición operacional

Los efectos de la implementación de trabajo remoto se evalúan en función a sus 4 dimensiones, preparación e implementación constituido por 5 preguntas, Tecnología, cambios y adaptaciones constituido por 5 preguntas, Liderazgo y metas constituido por 5 preguntas y normativas y lugar de servicio constituido por 5 preguntas con una escala valorativa de Nunca =1, Casi nunca =2, A veces=3, Casi siempre =4, Siempre =5.

Variable 2: Contratación de docentes

Definición conceptual: Según Decreto supremo N° 015-2020, nos dice que “Un contrato es un acuerdo celebrado entre la UGEL y un profesor titular de un cargo designado, por el cual se establecen las obligaciones de ambas partes. Contrato de duración determinada, la duración máxima es de un curso académico. (p.10).

Definición operacional

Las contrataciones docentes se evalúan en función a sus dimensiones que consta de 4 la conformación de comités constituido por 5 preguntas, Cronograma de actividades constituido por 5 preguntas, Cumplimiento de requisitos constituido por 5 preguntas y Modalidades de contrato también construido con 5 ítems, con una escala valorativa de Nunca = considerado 1,

Casi nunca= considerado 2, A veces= considerado 3, Casi siempre= considerado 4 y Siempre = considerado 5.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Se encuentra dirigido a los servidores administrativos sin discriminación del régimen laboral al que pertenecen en el sector educación de la Provincia de Ica, siendo 110 servidores las mismas que implementan la modalidad de trabajo remoto y presencial situación que es denominado como población de estudio. El personal antes señalado deberá participar respondiendo un cuestionario de preguntas de acuerdo a las variables establecidas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Tabla 1: Población

DRE/UGEL	TIPO DE TRABAJADOR	GRUPO OCUPACIONAL	SITUACION LABORAL					TOTAL, DE SERVIDOSRES
			NOMBRADO	CONTRATADOS	DESTACADOS	DESIGNADOS	ENCARGADOS	
DREI ICA	ADMINISTRATIVO (D.L. 276)	AUXILIAR	6					6
		TECNICO	14	2	2			18
		PROFESIONAL	15	3				18
		FUNCIONARIO	1			7	1	9
	DOCENTE (LEY 29944) CAS (D.L 1057)			43				43
TOTAL, GENERAL DRE ICA- 2021							110	

Nota: Cuadro de asignación docente.

Sobre el criterio de la inclusión: En el presente estudio se considera a los servidores administrativos de las diversas direcciones y/o jefaturas de la DRE Ica, los mismos que implementan la modalidad de la modalidad de labor remoto.

Sobre el criterio de la exclusión: Por otro lado, no se considera a los trabajadores administrativos de servicio y choferes.

Muestra

Para Hernández y Carpio (2019) la muestra de estudio es una subagrupación del universo o una fracción que representa a la población.

3.3.2. Muestreo

En este estudio se trabajó con el total de la población y la muestra se considera la misma es por ello que Ramírez (1997) citado en (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), establece que la muestra censal es aquella en la que todas las unidades de estudio se consideran muestra.

El muestreo usado es censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica:

La técnica utilizada fue la Encuesta

Es aquella técnica cuyo objetivo es obtener información necesaria de un grupo de individuos (Martínez, 2018).

3.4.2. Instrumentos

El cuestionario según por Bourke et al. (2016, citados en Hernández y Mendoza, 2018), recuerdan que está compuesto por una serie de preguntas propias de cada variable de investigación y permite medirla y tener una perspectiva más precisa.

Los instrumentos pertinentes para este estudio son los cuestionarios. Estos se han realizado teniendo en cuenta las dimensiones, la aplicación fue mediante un formulario virtual a los servidores administrativos. Los sujetos muestrales llenaron sus formularios y sus respuestas automáticamente llegaron a una data para luego ser procesados.

Cuestionario que mide la variable: trabajo remoto, está estructurado en 5 dimensiones haciendo un total de 20 preguntas Nunca =1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi siempre =4, Siempre =5.

Cuestionario que mide la variable: contrato docente, está compuesto por 5 dimensiones haciendo un total de 20 preguntas Nunca=1, Casi nunca=2, A veces =3, Casi siempre =4, Siempre =5.

La confiabilidad como señaló Soriano (2014), señaló que es un hecho empírico, que llega a enfocarse en la probabilidad de conseguir los mismos resultados al utilizar el mismo. Para el análisis de confiabilidad se realizó mediante coeficiente ALFA CRONBACH en la herramienta de Microsoft office (Excel), según el siguiente detalle:

El proceso se realizó tomando en cuenta algunos procesos, luego de haber realizado el instrumento se procede a calcular la muestra de la prueba piloto, es decir sujetos muestrales de otra institución que tengan las mismas características, luego se toma el 20 % del total de la población es decir se aplicó a 20 integrantes, para luego proceder a realizar el cálculo mediante el estadígrafo correspondiente.

Tabla 2

Análisis de Confiabilidad

	<u>ALFA DE CRONBACH</u>	<u>N.º DE ITEMS</u>
V1:	0.7	20
V2:	0.7	20

Fuente: propia

Como es de verse al obtener resultado 0.7 de confiabilidad, considerado este como ACEPTABLE, es decir que los ítems son consistentes, se aplicó a una muestra de 20 sujetos muestrales. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

La validez

En cuanto a la validación instrumental, Alfaro y Montero (2013) afirman que la validez no puede permitir la construcción de una afirmación concluyente de que la prueba es válida, ni una dicotomía, sino un nivel, por lo que podría hablar de que la prueba se refería a tener diversos grados de potencia, para poblaciones particulares y usos específicos.

Para la validación se utilizó opinión de jueces Mg: Pineda Morán Miryam Gladys, Mg: Méndez Fernández Yeny Juana, Dra. Salcedo Barrientos

Teresa Belisaria ellos han dado sugerencias de mejora de los instrumentos. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

3.5. Procedimientos

En el trabajo de investigación se realiza varios procesos para que la culminación sea de manera exitosa, la búsqueda de información de fuentes pertinentes en la construcción del marco teórico esto facilita la elaboración del de los instrumentos. Una vez elaborado los instrumentos se procede a validar y aplicar una prueba piloto para la confiabilidad. Se pide los permisos necesarios para la aplicación tanto de la prueba piloto como la real a los responsables de dirigir dicha institución.

Luego explica el objetivo del trabajo de investigación, se envía el link para opinar respecto a las variables, después de aplicar los instrumentos se procede a realizar las tablas y gráficos. Finalmente se presenta el informe final brindando algunas recomendaciones pertinentes para tomar en cuenta y ponerlas en práctica.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procedimiento del método analítico se creó una base de datos para ambos instrumentos mediante una hoja de cálculo de Excel, también se utilizó el programa estadístico SPSS, donde se trabajó mediante una tabla de frecuencias; para obtener porcentajes por categorías. Finalmente, para determinar qué estadístico utilizar, se realiza una prueba de normalidad del puntaje, cuyo resultado arrojará la distribución que utilizará el estadístico correspondiente a través de pruebas de regresión logística no paramétrica. Los pasos para el análisis de datos descriptivos es la codificación, tabulación, interpretación.

Pasos para el análisis inferencial el análisis de la prueba normalidad, con ello indicará que prueba usar.

3.7. Aspectos éticos

En este caso se mantuvo en reserva la identidad de los servidores de la unidad de personal del sector Educación de la nuestra provincia Ica, por otro lado, la verificación, veracidad y autenticidad es real mantenido las normas éticas.

Se logró la confianza a los encuestados mediante la explicación del proyecto de investigación, asimismo se contó con la autorización y aceptabilidad de cada uno de ellos. Es preciso informar que la información recogida es fidedigna, por otro lado, la información recogida para la investigación tiene referencias bibliográficas y sobre todo contiene aspectos de coeficiencia.

Los principios de investigación es que el estudiante tome en cuenta los lineamientos, esquemas que rigen para elaborar el trabajo de investigación, así como la normas AAPA y las los normas elaboradas por la universidad. En principio según la guía de investigación y todo investigador debe adquirir en la práctica es por ello que tiene que basarse en cumplir tres principios necesarios que es el respeto por las personas, es decir sabes que es autónomo, único por sus habilidades y aciertos o desaciertos etc. además la beneficencia siendo un ser solidario y justicia donde la ética y la moral sea principalmente su forma de actuar.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Agrupación por niveles de la variable trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	54	49%
	Regular	35	32%
	Deficiente	21	19%
	Total	110	100%

Fuente: Elaboración propia utilizando los reportes del SPSS

Interpretación. Los resultados de la variable Trabajo Remoto permitieron conocer el nivel y precisar que la influencia de los efectos de la implementación del trabajo remoto es buena, dando como resultado el nivel alto de 49% (54), nivel medio 32% (35) y nivel bajo 19% (21).

Tabla 2

Distribución de frecuencia de la variable trabajo remoto según dimensiones

Nivel	D1: Preparación e implementación		D2: Tecnología, cambio y adaptaciones		D3: Liderazgo y metas		D4: Normativas y lugar de servicio	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bueno	62	56%	51	46%	50	45%	55	50%
Regular	22	20%	38	35%	38	35%	33	30%
Deficiente	26	24%	21	19%	22	20%	22	20%
Total	110	100%	110	100%	110	100%	110	100%

Fuente: Elaboración propia utilizando los reportes del SPSS

Interpretación. Los participantes manifestaron que la Dirección Regional de Educación de Ica evidencia una buena implementación del trabajo remoto. Es por ello por lo que los resultados arrojaron que, en la dimensión preparación e implementación, se obtuvo un 56% ubicándolo en un nivel bueno. Por otro lado, en la dimensión Tecnología, cambio y adaptaciones se obtuvo un 46% evidenciando un nivel bueno. Los resultados en la tercera dimensión sobre liderazgo y metas fueron de 45% en el nivel bueno. Finalmente, en la cuarta dimensión se obtuvo un 50% también en la dimensión bueno.

Tabla 3

Agrupación por niveles de la variable contratación docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	70	64%
	Regular	21	19%
	Deficiente	19	17%
	Total	110	100%

Fuente: Elaboración propia utilizando los reportes del SPSS

Interpretación. Los resultados de la variable Contratación docente permitieron conocer el nivel de esta variable, dando como resultado el nivel bueno de 64% (70), nivel regular 19% (21) y nivel deficiente 17% (19).

Tabla 4*Distribución de frecuencia de la variable contratación docente según dimensiones*

Nivel	D1: Conformación de comités		D2: Cronograma de actividades		D3: Cumplimiento de requisitos		D4: Modalidad de contrato	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bueno	68	62%	65	59%	67	61%	72	65%
Regular	23	21%	25	23%	23	21%	18	16%
Deficiente	19	17%	20	18%	20	18%	20	18%
Total	110	100%	110	100%	110	100%	110	100%

Fuente: Elaboración propia utilizando los reportes del SPSS

Interpretación. De igual forma en la variable docente se ha identificado que en dimensión conformación de comités se obtuvo en el nivel bueno de 62%, un nivel regular con 21% y un nivel deficiente de 17%. Asimismo, en la dimensión cronograma de actividades se ha obtenido en nivel bueno con un 59%, nivel regular con 23% y un nivel deficiente con 18%. La dimensión sobre cumplimiento de requisitos obtuvo también un nivel bueno con 61%, nivel regular con 21% y deficiente 18%. Finalmente, en la dimensión sobre modalidad de contrato se obtuvo un 65% en el nivel bueno, nivel regular 16% y nivel deficiente 18%.

Tabla 5*Prueba de normalidad de kolmogorov – smirnov*

		V1. Trabajo Remoto	V2. Contrato docente
N		110	110
Parámetros normales ^{a,b}	Media	67,0455	70,8364
	Desv. Desviación	20,93213	21,77724
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,157	,212
	Positivo	,093	,138
	Negativo	-,157	-,212
Estadístico de prueba		,157	,212
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En esta tabla se ha marcado el nivel crítico (significación asintótica bilateral = p), con valores por debajo de 0,05 en los casos presentados, por lo que se rechaza la hipótesis elaborada, concluyendo que estos datos no se distribuyen normalmente. (Prueba de Kolmogorov-Smirnov al 5% de nivel de significación). Por lo tanto, se utilizó una prueba de regresión logística ordinal no paramétrica.

Aplicando la prueba no paramétrica de Regresión logística

Esta prueba estadística siguió los siguientes pasos para la comprobación de la hipótesis general y específicas:

Primer paso: Nivel de significancia igual a $\rho=0,05$

Segundo paso: Plantear la siguiente regla de decisión:

Si p valor < 0,05 se rechaza el H_0

Si p valor > 0,05 se acepta el H_0

Tercer paso: Determinar mediante el software estadístico SPSS, los niveles de significancia obtenidos mediante la prueba de regresión logística, para tomar la decisión si se acepta o rechaza la hipótesis nula y hallar el coeficiente de

Nagelkerke para conocer el nivel de influencia de la variable independiente en la variable dependiente.

Tabla 6

Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis general

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	113,741			
Final	11,285	102,455	4	,000
Pseudo R cuadrado				
Cox y Snell	,606			
Nagelkerke	,724			
McFadden	,513			

Nota: Base de datos

Hipótesis general

H_a: Los efectos de la implementación del trabajo remoto influyen significativamente en la contratación oportuna de docentes.

H₀: Los efectos de la implementación del trabajo remoto no influyen significativamente en la contratación oportuna de docentes.

Toma de decisión 01: En la tabla 6, se observa un nivel sig. 0,000 menor a 0,05, lo cual indica que se rechaza la H₀ y se acepta la H_a. Por lo tanto, existe influencia de acuerdo con los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0,724, es decir influye el trabajo remoto influye 72,4% en la contratación oportuna de docentes.

Tabla 7

Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis específica 1

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	107,395			
Final	11,660	95,735	4	,000
	Pseudo R cuadrado			
Cox y Snell	,581			
Nagelkerke	,689			
McFadden	,469			

Nota: Base de datos

Hipótesis específica 1

Ha: La implementación del trabajo remoto influye significativamente en la conformación de comités para el contrato docente.

H₀: La implementación del trabajo remoto no influye significativamente en la conformación de comités para el contrato docente.

Toma de decisión 02: En la tabla 7, se observa un nivel sig. 0,000 menor a 0,05, lo cual indica que se rechaza la H₀ y se acepta la Ha. Por lo tanto, existe influencia de acuerdo con los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0,689, es decir influye el trabajo remoto influye 68,9% en la conformación de comités para el contrato docente.

Tabla 8

Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis específica 2

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	115,582			
Final	12,018	103,564	4	,000
	Pseudo R cuadrado			
Cox y Snell	,610			
Nagelkerke	,715			
McFadden	,492			

Nota: Base de datos

Hipótesis específica 2

H_a: La implementación del trabajo remoto influye significativamente en el cumplimiento del cronograma de actividades del contrato docente.

H₀: La implementación del trabajo remoto no influye significativamente en el cumplimiento del cronograma de actividades del contrato docente.

Toma de decisión 03: En la tabla 8, se observa un nivel sig. 0,000 menor a 0,05, lo cual indica que se rechaza la H₀ y se acepta la H_a. Por lo tanto, existe influencia de acuerdo con los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0,715, es decir influye el trabajo remoto influye 71,5% en el cumplimiento del cronograma de actividades del contrato docente.

Tabla 9

Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis específica 3

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	99,382			
Final	13,729	85,653	4	,000
	Pseudo R cuadrado			
Cox y Snell	,541			
Nagelkerke	,639			
McFadden	,415			

Nota: Base de datos

Hipótesis específica 3

H_a: La implementación del trabajo remoto influye significativamente en la verificación del cumplimiento de requisitos del contrato docente.

H₀: La implementación del trabajo remoto no influye significativamente en la verificación del cumplimiento de requisitos del contrato docente.

Toma de decisión 4: En la tabla 9, se observa un nivel sig. 0,000 menor a 0,05, lo cual indica que se rechaza la H₀ y se acepta la H_a. Por lo tanto, existe influencia de acuerdo con los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0,639, es decir influye el trabajo remoto influye 63,9% en la verificación del cumplimiento de requisitos del contrato docente.

Tabla 10

Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis específica 4

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	111,072			
Final	12,797	98,275	4	,000
	Pseudo R cuadrado			
Cox y Snell	,591			
Nagelkerke	,712			
McFadden	,506			

Nota: Base de datos

Hipótesis específica 4

H_a: La implementación del trabajo remoto influye significativamente en el control de modalidades del contrato docente.

H₀: La implementación del trabajo remoto no influye significativamente en el control de modalidades del contrato docente.

Toma de decisión 5: En la tabla 10, se observa un nivel sig. 0,000 menor a 0,05, lo cual indica que se rechaza la H₀ y se acepta la H_a. Por lo tanto, existe influencia de acuerdo con los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0,712, es decir influye el trabajo remoto influye 71,2% en el control de modalidades del contrato docente.

V. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos propios de la investigación, con los fundamentos teóricos desarrollados y señalados en el marco teórico y los antecedentes o estudios previos de la investigación.

Los resultados obtenidos con respecto al objetivo general en la prueba de regresión logística mostraron un valor de significancia de $p=0,000$ menor a $0,05$; indicando una relación causal, es decir la implementación del trabajo remoto influye significativamente en $72,4\%$ el desarrollo de la contratación docente. En este sentido se puede mencionar que un adecuado ambiente en casa en donde reúna todas las condiciones para hacer un trabajo eficiente se puede llegar a contratar a los docentes, ya que es fundamental para brindar acompañamiento a los estudiantes.

Este resultado es similar al obtenido por otros autores: Morocho (2016), quien detectó en su estudio falencias en cuanto a la selección de contratación de maestros a razón de que no se cumplían las expectativas. En otras palabras, así como en esta investigación en la que el trabajo remoto influye en el desarrollo del docente, también Morocho (2018) identificó un resultado similar agregando que la cantidad mayor de estudiantes fue otro de los obstáculos de esta manera se creó barreras para la determinación de las unidades de la entidad. Se estableció el Sistema de Gestión de Calidad para el formalizar de la calidad en cuanto a la contratación del servidor docente en la Universidad de Guayaquil, basándose en los indicadores del criterio de interrogación.

Por otro lado, Herrera (2021) obtuvo resultados distintos en su investigación. Este autor sostiene que el impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria fue más positivo que negativo. De este modo es posible agregar de que los docentes mostraron apertura y una disposición positiva a realizar su labor en esta nueva modalidad.

En tal sentido los docentes a pesar de las dificultades que presentan en sus hogares con familiares con enfermedad, además de la salud emocional que muchos de ellos presentan, han sabido responder a las necesidades actuales para que los

estudiantes no se queden sin el apoyo de los docentes contratados, ellos hacen esfuerzos necesarios para que se perjudiquen en su aprendizaje

Esta información se respalda por lo planteado en el marco teórico por el Ministerio de educación (2020) en la Resolución Viceministerial N.º 097-2020-MINED donde se señalaron que la modalidad del servicio de labor remoto es el trabajo realizado por un empleado desde su casa o domicilio, aplicando diversos medios que posibilite desarrollar labores fuera de su centro de trabajo.

Por otro lado, la Dirección Regional de Educación de Ica manifiesta que las acciones de contratación docente son aquellos procesos que se emplean con la finalidad de contratar docentes previos al inicio de clases en la Provincia de Ica, cuyos procesos se encuentran bajo la responsabilidad de un comité y bajo su supervisión. En tal sentido se puede inferir que las acciones de trabajo remoto implica el trabajo mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación sin la necesidad de contar con la presencia física de los trabajadores, en tal sentido se hace necesario movilizar diversa herramientas tecnológicas a fin de garantizar la eficacia en el cumplimiento de la labor; asimismo el comité constituido de esta manera remota debe cumplir adecuadamente sus funciones durante el proceso de constatación docente garantizando los cronogramas establecidos, la aplicación estricta de la normatividad y la distribución de las plazas vacantes según cuadro de méritos.

Con respecto al objetivo específico 1 se ha logrado determinar en la prueba de regresión logística mostraron un valor de significancia de $p=0,000$ menor a $0,05$; indicando una relación causal, es decir la implementación del trabajo remoto influye significativamente en $68,9\%$ en la conformación de comités para el contrato docente. Por lo tanto, cuando existe una mejor preparación e implementación de las políticas, funciones en el trabajo remoto ejerce una influencia en la conformación de comités para la evaluación de contratos.

Estos resultados se relacionan con lo expuesto por Ticona (2021) quien señaló que en la actualidad producto de la emergencia sanitaria las actuaciones preparatorias, el procedimiento de selección y la ejecución contractual en las contrataciones directas fueron deficientes, porque no se ejecutó íntegramente o porque se evidenciaron diversas limitaciones en dicho proceso de contratación.

Desde una mirada teórica, el Ministerio de Educación en su Decreto Supremo N° 015-2020 manifiesta que la conformación de comités a Conformación de comités implica la designación de personal, el comité cumple con sus funciones y manifiesta la participación. En este sentido se destaca la relevancia que posee la implementación de un adecuado comité en los procesos de contratación docente que garanticen transparencia, veracidad y legitimidad y más aún que posean conocimientos tecnológicos que permitan una mayor adecuación a las demandas actuales.

Con respecto al objetivo específico 2 se ha logrado determinar en la prueba de regresión logística mostraron un valor de significancia de $p=0,000$ menor a $0,05$; indicando una relación causal, es decir la implementación del trabajo remoto influye significativamente en $71,5\%$ el cumplimiento del cronograma de actividades del contrato docente. Por lo tanto, los medios digitales y tecnológicas que son parte del uso del trabajo remoto influyen en el desarrollo y cumplimientos de las actividades planteadas en el cronograma de contratación docente.

Esto coincide con la investigación de Aguilar & et. al. (2021) quien manifiesta que en épocas de pandemia se incrementó el teletrabajo para continuar con las actividades académica y el desempeño laboral. Asimismo, Arias (2021) sostiene también con lo expuesto anteriormente y agrega que un aspecto importante que debe también ser tomado en cuenta es la satisfacción laboral porque si un docente se encuentra satisfecho realizará un óptimo trabajo remoto. Uceda (2020) es otra autora que en su investigación ha identificado que el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto de diversas instituciones educativas se encuentra en un nivel regular en relación a su desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, preparación, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes e incluso ha notado que ellos evidencian dificultades de la planificación del trabajo pedagógico-tecnológico.

Estos resultados se respaldan teóricamente en lo planteado por el Ministerio de Educación en su Decreto Supremo N° 015-2020 entidad que sostiene que el Cronograma de actividades implica la ejecución de las actividades, el cumplimiento de plazos establecidos, la responsabilidad y participación. En este sentido a pesar de que el proceso de contratación se realice de manera virtual resulta necesario

que se priorice el cumplimiento del cronograma debido a que su no cumplimiento podría afectar el desarrollo de este proceso. En simultáneo, es necesario que los el comité que participan en este proceso también respeten los tiempos y fechas pautadas par/a que de este modo los docentes participantes puedan organizar y recopilar los documentos requeridos.

Con respecto al objetivo específico 3 se ha logrado determina en la prueba de regresión logística mostraron un valor de significancia de $p=0,000$ menor a $0,05$; indicando una relación causal, es decir la implementación del trabajo remoto influye significativamente en $63,9\%$ en la verificación del cumplimiento de requisitos del contrato docente. Por lo tanto, se puede determinar que la aplicación de las normativas del trabajo remoto influye en el cumplimiento de los requisitos exigidos para la contratación docente. Por otro lado, estos resultados difieren del estudio realizado por Vásquez (2019) quien manifestó que aún existe deficiencias en el trabajo remoto ya que no existe una buena implementación de las plataformas y medios digitales y tecnológicas a pesar de que existe normativas y políticas para el trabajo remoto. La postura que plantea Vásquez (2019) permite tener una nueva perspectiva en la que se evidencia las falencias que presentaban las diversas instituciones educativas, debido a que, no todas contaban con plataformas virtuales adecuadas para el desarrollo de clases virtuales y más aún para el desarrollo de procesos de evaluación docente. Por ello, se destaca también la importancia que tiene la modernización de la educación y de los procesos de contratación docente. Continuando con esta postura, Castillo y Quiroz (2020) sostienen la modalidad de contrato de locación de servicios vulnera los derechos laborales de los docentes debido a que no son reconocidos como trabajadores sino como locadores por lo que no perciben los mismos beneficios.

En simultáneo Azán (2021) identifica que efectivamente la gestión administrativa que se evidencie en una institución educativa se relaciona con los procesos de contratación docente. Al respecto, el Ministerio de Educación en su Decreto Supremo N° 015-2020 señaló que el cumplimiento de requisitos debe de priorizarse la verificación adecuada de requisitos, así como el cumplimiento del perfil para el cargo y la Honestidad. Esto último debe de mantenerse aún en esta modalidad porque resulta necesario que los docentes que sean contratados posean

las habilidades y capacidades requeridas en las instituciones educativas. Esto a fin de que los estudiantes a pesar de recibir una educación virtual esta sea de calidad y garantice un aprendizaje significativo.

Con respecto al objetivo específico 4 se ha logrado determina en la prueba de regresión logística mostraron un valor de significancia de $p=0,000$ menor a $0,05$; indicando una relación causal, es decir la implementación del trabajo remoto influye significativamente en $71,2\%$ en el control de modalidades del contrato docente. Por lo tanto, se puede determinar que la aplicación de las normativas, la implementación la tecnología utilizada en el trabajo remoto influye en la modalidad de contrato docente.

Al respecto, Castillo (2019), manifestó que varios de los docentes que presentan documentos en los procesos de contratación lo realizan de manera ilegítima. Es decir, a fin de conseguir un puesto de trabajo presentan documentos falsificados los cuales son recibidos y no son detectados por el sistema del Estado. Esto último se produce porque las Direcciones regionales de Educación no cuentan con un sistema de control de Registro de Títulos Profesionales de Profesor de Educación de los Institutos de Educación Superior Pedagógico y Tecnológico, por ello, no se puede implementar un control de registro para la verificación de autenticidad y legalidad. Por otro lado, Oszlak (2021) en su investigación da a conocer la forma cómo la pandemia de COVID-19 ha logrado un cambio total, a razón de la cuarentena, el trabajo remoto fue aceptado por un volumen alto de trabajadores, omitiendo las disposiciones para su selección correspondiente. Esta última información revela que los trabajadores a pesar de no encontrarse familiarizados con esta nueva modalidad han mostrado una disposición positiva para aceptarla y adecuar sus labores a dicha modalidad remota.

Del mismo modo, Zhyber y Buriachenko (2020) señalaron que durante la etapa de planificación es pasible de que las necesidades sean recalculadas por el ejecutor, concluyendo en la importancia de la modernización de los servicios públicos y más ahora en las circunstancias en las que prima la virtualidad y el trabajo remoto. En simultáneo Morales (2020) en su investigación ha notado que los docentes consideran que uno de los roles más difíciles del desarrollo de su labor docente en estos tiempos de docencia remota es aquellos relacionados a su rol de

facilitador de contenidos debido a que las clases virtuales requieren mayor participación, ambientes motivadores e incluso que las sesiones se desarrollen en menor tiempo priorizando el descanso. Otra nueva demanda que ha notado Morales (2020) es aquella relacionada al rol de generador de recursos, este se vincula estrechamente con la actualización de contenidos para que se muestren más atractivos sin restar relevancia al contenido académico que se desea que los estudiantes sean capaces de adquirir muchas veces por sí mismos debido a que las clases suelen ser grabadas por lo que se desarrollan de manera asincrónica.

Estos resultados se respaldan teóricamente en lo planteado por el Ministerio de Educación en su Decreto Supremo N° 015-2020 en este sentido las modalidades de contrato hacen referencia a la adjudicación de plazas, contratación oportuna y la responsabilidad. La situación actual ha generado un impacto sin precedentes, por ello, como mencionaron diversos autores líneas más arriba, resulta necesario e importante que las instituciones a largo plazo planteen diversas propuestas relacionadas a la modernización del servicio educativo, debido a que esta modalidad ha mostrado resultados positivos y permite la dinamización de la educación.

VI. CONCLUSIÓN

Primero. Se ha logrado determinar que los efectos de la implementación del trabajo remoto en el área de personal de la Dirección Regional de Educación de Ica, influye significativamente en la contratación oportuna de docentes, para el periodo lectivo 2021 esto quiere decir que la preparación e implementación de trabajo virtual, así como el uso de tecnología, el liderazgo y la aplicación de normativas influyen en 72,4% el desarrollo de la contratación docente.

Segundo. Se ha logrado evidenciar que la implementación del trabajo remoto influye significativamente en conformación de comités para el contrato docente, esto quiere decir que la elaboración y cumplimiento de las actividades de trabajo remoto influyen en 68,9% en el buen desarrollo de la conformación de comités.

Tercero. El análisis de los resultados ha permitido demostrar que la implementación del trabajo remoto influye en el cumplimiento del cronograma de actividades de contrato docente, esto quiere decir que dominar el uso de las tecnologías en trabajo remoto influye en un 71,5% en el cumplimiento del cronograma de actividades.

Cuarto. Existe evidencia para afirmar que la implementación del trabajo remoto aplicado en la Dirección Regional de Educación de Ica influye en la verificación del cumplimiento de requisitos del contrato docente, es decir las tomas de decisiones para se implementan el trabajo virtual permite influir en 63,9% en la verificación del cumplimiento de requisitos del contrato docente para el buen inicio del año escolar.

Quinto. Se ha logrado determinar que en un 71,2% de los participantes consideran que el trabajo remoto influye significativamente en las modalidades del contrato docente.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. A la Dirección Regional de Educación de Ica, desarrollar políticas de gestión educativa públicas orientadas a fortalecer el trabajo remoto en el área de personal de la institución, puesto que se ha demostrado su efectividad en los procesos de contratación docente.

Segundo. Al personal directivo de la Dirección Regional de Educación de Ica, ejecutar diversas acciones tanto para la conformación de comisiones y/o comités de trabajo, mediante la puesta en ejecución del trabajo remoto como estrategia de intervención ya que esta estrategia es eficaz en cuanto se refiere al funcionamiento de los comités para el contrato docente.

Tercero. A los responsables del área de personal de la dirección regional de educación de Ica monitorear el cumplimiento del cronograma de actividades de contrato docente mediante la implementación y el uso de las tecnologías de información y comunicación con énfasis en el trabajo remoto.

Cuarto. A los responsables de la conducción del proceso de contratación docente realizar acciones de verificación del cumplimiento de requisitos del contrato docente haciendo uso del trabajo remoto como estrategia de intervención, la implementación del trabajo virtual tiene una influencia positiva en la verificación del cumplimiento de requisitos del contrato.

Quinto. Los responsables de la gestión administrativa y fundamentalmente a aquellas personas que están a cargo de la gestión de los recursos financieros sugerir la inversión en el uso de tecnologías con la finalidad fortalecer el trabajo remoto en la Dirección Regional de Educación de Ica, de tal manera que se puedan lograr avances significativos en la gestión de las modalidades del contrato docente.

REFERENCIAS

- Aguilar, C., Correa, S. & Martínez, L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. [Tesis de Maestría, Universidad ESAN] https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MATC_19-1_03_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Aguinaga, J. (2020). *Teletrabajo y trabajo remoto: Análisis, implementación y recomendaciones* (1ra ed.). pp. 256. España: Instituto Pacífico S.A.C.
- Arias, S. (2021). *Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020*. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55730/Arias_CSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Armaut, A. (2013). *Los maestros de educación básica en México: Trabajadores y profesionales de la educación. Notas para el Seminario*. https://www.senado.gob.mx/comisiones/educacion/foros/docs/130613_presentacion1.pdf
- Azan, E. (2020). *Gestión administrativa y procesos de contratación en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2020* [Tesis de maestría]. Tarapoto: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48662/Azan_RE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
- Caracela, J. (2005). *Normas de regulación de la contratación del personal docente*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/805/EPG098-00053-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.

Castillo, H. (2019). Impacto de los factores del control interno en el proceso de contratación a docentes en la unidad de gestión educativa local de la provincia de Satipo-2018. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38384/castillo_mh.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chamorro, R. (2019). *Impacto de los factores del control interno en el proceso de contratación a docentes en la unidad de gestión educativa local de la provincia de Satipo-2019* [Tesis de doctorado]. Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38384/castillo_mh.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M., & Cuba, L. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55.

Cueva, C. Y Quiroz, M. (2020). *La contratación de personal docente bajo un contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales reconocidos por el régimen laboral público* [Tesis de pregrado]. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Recuperado de: https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/695/1/0003892683_004_5514526_T_2020.pdf

Decreto Supremo N° 015-2020 que regula el procedimiento, requisitos y condiciones para las contrataciones de profesores y su renovación, en el marco del contrato de servicio docente en educación básica, a que hace referencia la Ley N° 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones. Lima: Normas legales El Peruano. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1468733/DS%20N%C2%B0%20015-2020-MINEDU%20Normas%20Legales.pdf.pdf>

Elacqua, G., Hincapié, D., Vegas, E., Alfonso, M., Montalva, V., & Paredes, D. (2017). Profesión: profesor en América Latina ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo? Washington, DC: Publicaciones BID.

- Gouveia, E. y Montiel, K. (2006). El proceso de selección del personal docente basado en el enfoque de competencias. Una propuesta. *Telos*, 8(2), 199-214. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99318557004.pdf>
- Hernández, C. E., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*; 2(1), 75-79.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Pp. 714. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, MP. (2014). Metodología de la investigación. (6ta ed.). pp.634. México: McGraw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, J. (2021) Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- La República (2020, de marzo 15). *Decreto de Urgencia N° 026-2020*. (2020). *Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional*. Wwww.gob.pe <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/460471-026-2020>
- Ley Organica del Poder Ejecutivo* (2017, de diciembre 18). *Ley N° 29158* <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29158.pdf>
- Marcelo, C. (2009). Políticas de inserción a la docencia. En Marcelo, C. (Coord.), *El profesorado principiante: Inserción a la docencia*. Barcelona: Octaedro.

- MINEDU (2020a). Orientaciones para acompañar a niñas, niños y adolescentes de las familias que reinician labores fuera del hogar. Lima. <https://aprendoencasa.pe/#/descubre-mas-recursos>
- MINEDU (2020b.). Orientaciones para el trabajo remoto en educación básica regular y educación básica especial. <https://www.ugel01.gob.pe/wp-content/uploads/2020/04/Orientaciones-Trabajo-Remoto-EBR-EBE-UGEL-01-09-04-20.pdf>
- MINEDU (2021). Reforma Magisterial I. Minedu.gob.pe. <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/contrato.php>
- Ministerio de Educación (2020). La mediación y el uso pedagógico de herramientas y recursos en la educación a distancia. Sesión 1: Rol del docente en la enseñanza aprendizaje a distancia. Lima, Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Guía para la aplicación del trabajo remoto. Lima, Perú. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/apruebandocumentodenominado-guia-para-la-aplicacion-del-t-resolucion-ministerial-n-072-2020-tr-1865153-1/>
- Morales, M. (2020). *Docencia remota de emergencia frente al COVID-19 en una escuela de Medicina Privada de Chile* [Tesis de maestría]. Universidad de Concepción. Recuperado de: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/617/1/Tesis%20docencia%20remota%20de%20emergencia%20frente%20al%20covid-19%20en%20una%20escuela%20de%20medicina%20privada%20de%20chile.Image.Marked.pdf>
- Moreno, M. (2012). Novedades en materia de modalidades contractuales: contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo remoto. Temas laborales. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*; (115), 193-220. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3936390>
- Morocho, N., & Hurel, G. (2016). *Gestión de calidad al proceso de contratación de docentes en la universidad de Guayaquil*. [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/15705>

- Norma Legal Diario Oficial El Peruano* (2013, de junio 02). Ley N° 30036. El peruano.pe. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>
- Ortega, L. (2017) *Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados*. [Tesis de maestría, Universidad Santo Tomas] <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/Ortegaluisa2017.pdf?sequence=1>
- Ortiz, O. (2019). *Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar] <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7173/1/T3092-MAE-Ortiz-Estudio.pdf>
- Osio, L. (2010) El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786>
- Oszlak, O. (2020 de diciembre 15). Trabajo remoto: Hacer de necesidad virtud. Cedes.org. <https://doi.org/2683-9644>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Rev. International Journal of Morphology*; 35(1),227–232. <https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>
- Paladines-Morán, J., & Figueroa-Morán, G., (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. *Revsita serie científica de la universidad de las ciencias Informáticas*; 14(4), 172-186. <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/796>
- Pons, M. (2016). Teoría general del contrato: Propuesta de regulación. Capítulo primero: Disposiciones generales. Sección primera. El contrato y la autonomía de la voluntad. Pp1-22. Barcelona. <https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788491230557.pdf>
- Quispe, A., Barboza, E., Gonzales, V., & Cacho, A. (2021). Gestión de calidad en el trabajo remoto. *Revista Científica Pakamuros*; 9(2),43-57. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i2.181>

- Quispe, E., Reaño, F., Khoury, I., & Córdoba, S. (2021). *Implementación del teletrabajo: Actitudes y percepciones de líderes de empresas de Lima Metropolitana durante la etapa inicial de la pandemia COVID-19*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19435/Implementaci%C3%B3n%20del%20teletrabajo-REA%C3%91O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Risco, J., & Zevallos, J. (2018). *Estres y Desempeño Laboral en la Empresa de Transportes Nuevo California de la ciudad de Trujillo, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Snyder, K. (2012). Enhancing telework: a guide to virtual leadership. *Rev. Public Manager*; 41(1), 11–14.
- Soledad, M., Ayala, P., Flores, C. y Milesi, C. (2016). Percepciones acerca del proceso de búsqueda y contratación de docentes en Chile: nudos críticos e inequidad del sistema. *Calidad en la Educación*, 45, 251-287. <https://www.scielo.cl/pdf/caledu/n45/art08.pdf>
- Soto, T. (2019). *Evaluación y análisis cuantitativo y cualitativo del sistema de teletrabajo implementado en el instituto nacional de propiedad industrial (INAPI)* [Tesis de maestría, Universidad de Chile] <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/171774/Evaluacion-y-analisis-quantitativo-cualitativo-del-sistema-de-teletrabajo-implementando.pdf?sequence=1>
- Tapia, F. (2020). Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación continua. *Revista Oficial del Poder Judicial, Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo, Perú*.

https://revistas.pj.gob.pe/revista/public/journals/1/cover_issue_11_es_ES.jp
g

Ticona, H. (2021) *Significado de las contrataciones directas públicas en situación de emergencia sanitaria por COVID-19 en el Gobierno Local de Puno, 2020*. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71836/Ticona_AHL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Uceda, J. (2020). *Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote, 2020*. [Tesis de doctorado]. Chimbote: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64204/Uceda_GJB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

UNESCO (2019). *La Formación Docente en Servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias*. (1ra ed.). pp. 259. Lima. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6808/La%20formaci%C3%B3n%20docente%20en%20servicio%20en%20el%20Per%C3%BA%20proceso%20de%20dise%C3%B1o%20de%20pol%C3%ADticas%20y%20generaci%C3%B3n%20de%20evidencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valencia, E. (2021). *Gestión del trabajo remoto y competencia laboral en instituciones educativas públicas del Rímac, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70470/Valencia_TEM-SD.pdf?sequence=8

Vásquez, O. (2019). *El teletrabajo en el sector público peruano, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36221/Vasquez_NOJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villegas-Reimers, E. (2002). *Formación Docente en los Estados Unidos de Norteamérica: Tendencias recientes en sus prácticas y políticas*. En

Formación Docente: un aporte a la discusión, la experiencia de algunos países. Santiago de Chile: UNESCO /REALC

Zhyber, T., & Buriachenko, A. (2020). Anticorruption efficacy in public procurement. *Public finance: Evolution & methods of budgeting and management.*, 33(2), 66-73. doi:DOI:10.18371/fcaptp.v2i33.206412

ANEXOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20410016070
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE ICA	
Nombre del Titular o Representante legal: JESUS CARLOS MEDINA SIGUAS	
Nombres y Apellidos JESUS CARLOS MEDINA SIGUAS	DNI: 21537434

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación Efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación de Ica, 2021.	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos LIZ JUDITH HUAMANI ESPILLCO	DNI: 73067330

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: **ICA, AGOSTO 2021.**

Gobierno Regional de Ica
Dirección Regional de Educación
Mr. JESÚS CARLOS MEDINA SIGUAS
DIRECTOR REGIONAL DE EDUCACIÓN

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación de Ica, 2021

AUTOR: Bach. Huamani Espillco Liz Judith

		VARIABLES					
		VARIABLE 1: CONTRATO DOCENTE					
		Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos	
Problema general: ¿Cómo influye los efectos de la implementación del trabajo remoto en la Contratación oportuna de docentes – 2021, entre el personal adscrito a la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Educación de Ica?	Objetivo general: Precisar la influencia de los efectos de la implementación del trabajo remoto en la contratación oportuna de docente -2021	Hipótesis general: La implementación del trabajo remoto en el área de personal de la Dirección Regional de Educación de Ica, influye significativamente en la contratación oportuna de docentes, para el periodo lectivo 2021".	D - 1: Conformación de comités	- Designación de personal - Cumplimiento de funciones - Participación activa	1-2 3-4 5	Escala de Likert: Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Escala de Baremo: Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)
			D - 2: Cronograma de actividades	- Ejecución de las actividades - Cumplimiento de plazos establecidos - Responsabilidad y participación	6-7 8-9 10	Escala de Likert Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)
			D - 3: Cumplimiento de requisitos	- Verificación adecuada de requisitos - Cumplimiento del perfil para el cargo	11-12 13-14 15	Escala de Likert Nunca=1 Casi nunca=2	Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)
Problemas específicos: ¿En qué medida influyen los efectos de la implementación del trabajo remoto en la Contratación oportuna de docentes – 2021	Objetivos específicos Determinar cuáles con los efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes de la Dirección Regional de Educación de Ica.	Hipótesis específica: Los efectos de la implementación del trabajo remoto influyen significativamente en la contratación de docentes de la Dirección Regional					

entre el personal adscrito a la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Educación de Ica?		de Educación de Ica, 2021		- Honestidad		A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5		
			D - 4: Modalidades de contrato	- Adjudicación de plazas - Contratación oportuna - Responsabilidad	16-17 18-19 20	Escala de Likert Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)	
¿Existe relación entre el dominio de la tecnología para el trabajo remoto en la Dirección Regional de Educación de Ica?	Garantizar el buen inicio de año escolar, mediante el uso tecnológico para la implementación del trabajo remoto en la contratación oportuna de docentes en la diversas II.EE de la provincia de Ica.	El dominio en el uso tecnológico influye en la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes, 2021.	VARIABLE 2: TRABAJO REMOTO					
			Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos	
¿En qué medida influye la toma de decisiones para la implementación del trabajo remoto en la contratación de docentes de la Dirección Regional de Educación de Ica?	Fomentar el buen desempeño laboral en la aplicación del trabajo remoto en la contratación oportuna de los docentes	La toma de decisiones influye en la implementación de la modalidad de trabajo remoto aplicado en la Dirección Regional de Educación de Ica.	D - 1: Preparación e implementación	- Elaboración de actividades - Cumplimiento de actividades - Elaboración de actividades contextualizadas.	1-2 3-4 5	Escala de Likert Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)	
			D - 2: Tecnología, cambios y adaptaciones	- Cambios y modificaciones a la planificación - Toma de decisión - Dominio en el uso de tecnologías	6-7 8-9 10	Escala de Likert Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)	
	Analizar los efectos del trabajo remoto en la contratación de		D - 3: Liderazgo y metas.	- Definición de metas y propósitos - Trabajo en equipo	11 - 12	Escala de Likert Nunca=1 Casi nunca=2	Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)	

	oportuna de los docentes de la región Ica.			- Estrategias de trabajo	13 - 14 15	A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	
			D - 4: Normativas y lugar de servicio	- Formalización de la modalidad de trabajo remoto - Establecimiento de los canales de comunicación. - Cumplimiento de disposiciones.	16- 17 18- 19 20	Escala de Likert Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)
Tipo y diseño de investigación (sustentado)		Población y muestra (sustentado)		Técnicas e instrumentos		Estadística	
<p>Tipo: Básica, toda vez que existe normas tanto para el trabajo remoto y la contratación docente.</p> <p>Diseño: No experimental en razón a que sus variables muestran efectos dentro de su entorno, por otro lado, es relacional ya que medirá el grado entre las variables utilizadas en el proyecto de investigación. Asimismo, se basa en un diseño transversal descriptivo toda vez que las variables son medible dentro de un tiempo establecido</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Correnacional</p> <p>Método:</p> <p>Diseño: No Experimental: Correlacional, explicativo con enfoque cuantitativo</p>		<p>Población: 110 trabajadores de la DRE</p> <p>Muestra: Por conveniencia</p> <p>Muestreo: No pro balística, el objetivo del muestreo es estudiar las relaciones que subsisten de la distribución de las variables en la población llamada blanco y que las distribuciones en la muestra a estudiar.</p>		<p>Variable 1: trabajo remoto</p> <p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: Ficha de recolección de datos Ficha de observación</p> <p>Variable 2: Contratación docente.</p> <p>Técnica: Entrevista Encuestas</p> <p>Instrumento: Cuestionarios.</p>		<p>Descriptiva:</p> <p>A través de la recopilación de información y al termino de las encuestas aplicadas se realizada el análisis de cada respuesta con sus respectivos gráficos.</p> <p>Inferencial:</p> <p>Se utiliza la escala de Likert y mediante coeficiente ALFA CRONBACH para medir la confiabilidad de los resultados.</p>	

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variable 1: TRABAJO REMOTO

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: TRABAJO REMOTO	D - 1: Preparación e implementación	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de actividades - Cumplimiento de actividades - Elaboración de actividades contextualizadas. 	1-2 3-4 5	Escala de Likert Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo (5-11) Medio (12-1-8) Alto (19-25)
	D - 2: Tecnología, cambios y adaptaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Cambios y modificaciones a la planificación - Toma de decisión - Dominio en el uso de tecnologías 	6-7 8-9 10	Escala de Likert Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo (5-11) Medio (12-1-8) Alto (19-25)
	D - 3: Liderazgo y metas.	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de metas y propósitos - Trabajo en equipo - Estrategias de trabajo 	11 - 12 13 – 14 15	Escala de Likert Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo (5-11) Medio (12-1-8) Alto (19-25)
	D - 4: Normativas y lugar de servicio	<ul style="list-style-type: none"> - Formalización de la modalidad de trabajo remoto - Establecimiento de los canales de comunicación. - Cumplimiento de disposiciones. 	16-17 18-19 20	Escala de Likert Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo (5-11) Medio (12-1-8) Alto (19-25)

Variable 3: CONTRATO DOCENTE

Variable	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
V2: CONTRATO DOCENTE	D - 1: Conformación de comités	<ul style="list-style-type: none"> - Designación de personal - Cumplimiento de funciones - Participación activa 	1-2 3- 4 5	Escala de Likert: Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Escala de Baremo: Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)
	D - 2: Cronograma de actividades	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución de las actividades - Cumplimiento de plazos establecidos - Responsabilidad y participación 	6 – 7 08 – 09 10	Escala de Likert Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)
	D - 3: Cumplimiento de requisitos	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación adecuada de requisitos - Cumplimiento del perfil para el cargo - Honestidad 	11 – 12 13 – 14 15	Escala de Likert Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)
	D - 4: Modalidades de contrato	<ul style="list-style-type: none"> - Adjudicación de plazas - Contratación oportuna - Responsabilidad 	16-17 18-19 20	Escala de Likert Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)

ANEXO 4: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO REMOTO

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Huamani Espillo Liz Judith, con Nro. DNI. 73067330, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: **“Efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación de Ica, 2021”** el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Trabajo Remoto.

Escala autovalorativa

Nunca =1

Casi nunca =2

A veces =3

Casi siempre =4

Siempre =5

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. TRABAJO REMOTO					
Dimensión 1: Preparación e implementación					
1. ¿Considera Ud. que su centro de labores viene actualizando correctamente la política del trabajo remoto?					
2. ¿Considera Ud. que se ha determinado las funciones críticas para la modalidad de trabajo presencial y remoto?					
3. Ud. ha informado las expectativas alineadas al nuevo entorno laboral?					
4. ¿Considera Ud. que su entidad ha identificado las limitaciones del trabajo remoto para cada puesto?					
5. ¿Considera Ud. que su entidad ha considerado la experiencia laboral de sus servidores en primera línea?					
Dimensión 2: Tecnología, cambios y adaptaciones					
6. ¿Puede hacer todo tipo de actividad que se le asigna mediante la modalidad de trabajo remoto?					
7. ¿Cuenta Ud. con los medios logísticos para la implementación de la modalidad remoto y cumplir las metas establecidas?					
8. ¿Considera Ud. que la infraestructura de su entidad se encuentra adecuada para habilitar las funciones en la modalidad remoto?					
9. ¿Considera Ud. que su entidad ha verificado los medios tecnológicos existentes para desarrollar sus actividades?					
10. ¿Su entidad ha determinado los sistemas centrales utilizados por los servidores en la modalidad remoto?					
Dimensión 3: Liderazgo y metas.					

11. Considera Ud. que su área y/o dirección ha elaborado una estrategia o un plan de comunicación total para los usuarios internos y externos.					
12. Considera Ud. que su entidad cuente con					
13. ¿Se ha identificado el nivel del trabajo remoto que realizan los servidores?					
14. ¿Considera Ud. que durante este tiempo (remoto) su área o su entidad ha desarrollado capacidades referentes al liderazgo en los servidores?					
15. ¿Considera Ud. que se viene fomentando capacidades nuevas de forma remoto, para el cumplimiento de metas en su entorno?					
Dimensión 4: Normativas y lugar de servicio					
16. ¿Considera Ud. que la emisión del decreto de urgencia N.º 026-2020 es fundamental para la implementación del trabajo remoto?					
17. ¿Considera Ud. que existe apoyo institucional para que los servidores desarrollen sus funciones desde su domicilio?					
18. ¿Considera Ud. que trabajar desde casa es una alternativa para el cumplimiento de sus funciones?					
19. ¿Su centro de trabajo ha iniciado la modalidad de trabajo remoto cumpliendo cabalmente las normas y documentos requeridos?					
20. ¿Su entidad realizó la identificación del personal vulnerables para desarrollar la modalidad de trabajo remoto?					

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE: CONTRATO DOCENTE

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Huamani Espillco Liz Judith, con Nro. DNI. 73067330, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: **“Efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación de Ica, 2021”** el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Contrato Docente

Escala autovalorativa

- Nunca =1
- Casi nunca =2
- A veces =3
- Casi siempre =4
- Siempre =5

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. CONTRATO DOCENTE					
Dimensión 1: Conformación de comités					
1. ¿Considera Ud. que la conformación de un comité para la contratación docentes es importante?					
2. ¿Considera Ud. que la conformación del comité se ha considerado la selección del personal de riesgo?					
3. ¿Considera Ud. que el número que conforma el comité es suficiente?					
4. ¿Considera Ud. que los integrantes del comité se encuentran habilitados para desarrollar sus funciones desde su casa?					
5. ¿Considera Ud. que los servidores que integran el comité de contratación manejan los medios tecnológicos para desarrollar sus funciones?					
Dimensión 2: Cronograma de actividades					
6. ¿Considera Ud. necesarias las actividades establecidas para el proceso de contratación docente?					
7. ¿Considera Ud. importantes las actividades establecidas para el proceso de contratación docente?					
8. ¿Considera Ud. que las actividades establecidas están adaptadas en la modalidad de trabajo remoto?					
9. ¿Considera Ud. el desarrollo de las actividades se pueden realizar de manera remoto?					
10. ¿Considera Ud. que las todas las actividades previstas se han ejecutado de manera remoto?					
Dimensión 3: Cumplimiento de requisitos					
11. ¿Considera Ud. que los requisitos exigidos son necesarias para la contratación docente?					
12. ¿Considera Ud. que se pueden evaluar los requisitos de manera remoto?					

13. ¿Considera Ud. que el comité viene realizando su función de verificación de requisitos de manera remoto?					
14. ¿Considera Ud. impórtate la socialización de opiniones todos los integrantes del comité previo a la verificación de requisitos?					
15. ¿Considera Ud. la socialización de opiniones se puede realizar de manera remoto?					
Dimensión 4: Modalidades de contrato					
16. ¿Considera Ud. que las modalidades de contrato son necesarias en la contratación docente?					
17. ¿Considera Ud. que las diferentes modalidades de contrato pueden llevarse desde su casa?					
18. ¿Considera Ud. que los servidores encargados del proceso de contratación docente han contratado en las diversas modalidades de manera oportuna?					
19. ¿Considera Ud. que el personal que implementa las modalidades de contrato docente se encuentra capacitado?					
20. ¿Considera Ud. el personal docente contratado en las distintas modalidades cumplen con los requisitos exigidos?					

Muchas gracias

ANEXO 05: VALIDACION DE INSTRUMENTO



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra. SALCEDO BARRIENTOS TERESA BELISARIA

Presente;

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2020 aula 27, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación de Ica – 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Liz Judith Huamani Espillo

DNI: 73067330

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. MENDEZ FERNANDEZ YENY JUANA

Presente;

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2020 aula 27, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

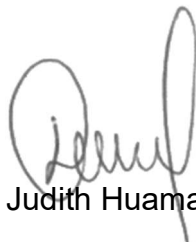
El título nombre del proyecto de investigación es: **Efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación de Ica – 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Liz Judith Huamani Espillco

DNI: 73067330

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. PINEDA MORAN MIRYAM GLADYS

Presente;

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2020 aula 27, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

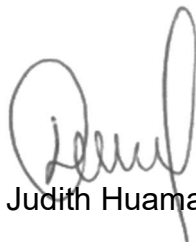
El título nombre del proyecto de investigación es: **Efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación de Ica – 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Liz Judith Huamani Espillco

DNI: 73067330

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Preparación e implementación							
1	¿Considera Ud. que su centro de labores viene actualizando correctamente la política del trabajo remoto?	X		X		X		
2	¿Considera Ud. que se ha determinado las funciones críticas para la modalidad de trabajo presencial y remoto?	X		X		X		
3	Ud. ha informado las expectativas alineadas al nuevo entorno laboral?	X		X		X		
4	¿Considera Ud. que su entidad ha identificado las limitaciones del trabajo remoto para cada puesto?	X		X		X		
5	¿Considera Ud. que su entidad ha considerado la experiencia laboral de sus servidores en primera línea?	X		X		X		
	Dimensión 2: Tecnología, cambios y adaptaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Puede hacer todo tipo de actividad que se le asigna mediante la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X		
7	¿Cuenta Ud. con los medios logísticos para la implementación de la modalidad remoto y cumplir las metas establecidas?	X		X		X		
8	¿Considera Ud. que la infraestructura de su entidad se encuentra adecuada para habilitar las funciones en la modalidad remoto?	X		X		X		
9	¿Considera Ud. que su entidad ha verificado los medios tecnológicos existentes para desarrollar sus actividades?	X		X		X		
10	¿Su entidad ha determinado los sistemas centrales utilizados por los servidores en la modalidad remoto?	X		X		X		

Dimensión 3: Liderazgo y metas.		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera Ud. que su área y/o dirección ha elaborado una estrategia o un plan de comunicación total para los usuarios internos y externos.	X		X		X		
12	Considera Ud. que su entidad cuente con	X		X		X		
13	¿Se ha identificado el nivel del trabajo remoto que realizan los servidores?	X		X		X		
14	¿Considera Ud. que durante este tiempo (remoto) su área o su entidad ha desarrollado capacidades referentes al liderazgo en los servidores?	X		X		X		
15	¿Considera Ud. que se viene fomentando capacidades nuevas de forma remoto, para el cumplimiento de metas en su entorno?	X		X		X		
Dimensión 4: Normativas y lugar de servicio		Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Considera Ud. que la emisión del decreto de urgencia N.º. 026-2020 es fundamental para la implementación del trabajo remoto?	X		X		X		
17	¿Considera Ud. que existe apoyo institucional para que los servidores desarrollen sus funciones desde su domicilio?	X		X		X		
18	¿Considera Ud. que trabajar desde casa es una alternativa para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
19	¿Su centro de trabajo ha iniciado la modalidad de trabajo remoto cumplimiento cabalmente las normas y documentos requeridos?	X		X		X		
20	¿Su entidad realizó la identificación del personal vulnerables para desarrollar la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: PINEDA MORÁN MIRYAM GLADYS

DNI: 21503875

Especialidad del validador: Mag. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

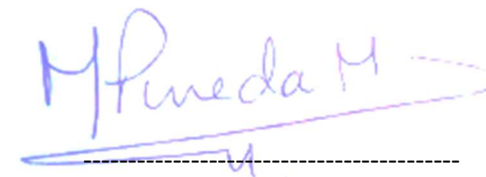
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

ICA, 06 de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTRATO DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Conformación de comités							
1	¿Considera Ud. que la conformación de un comité para la contratación docentes es importante?	x		x		x		
2	¿Considera Ud. que la conformación del comité se ha considerado la selección del personal de riesgo?	x		x		x		
3	¿Considera Ud. que el número que conforma el comité es suficiente?	x		x		x		
4	¿Considera Ud. que los integrantes del comité se encuentran habilitados para desarrollar sus funciones desde su casa?	x		x		x		
5	¿Considera Ud. que los servidores que integran el comité de contratación manejan los medios tecnológicos para desarrollar sus funciones?	x		x		x		
	Dimensión 2: Cronograma de actividades	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera Ud. necesarias las actividades establecidas para el proceso de contratación docente?	x		x		X		
7	¿Considera Ud. importantes las actividades establecidas para el proceso de contratación docente?	x		x		X		
7	¿Considera Ud. que las actividades establecidas están adaptadas en la modalidad de trabajo remoto?	x		x		X		
8	¿Considera Ud. el desarrollo de las actividades se pueden realizar de manera remoto?	x		x		X		
10	¿Considera Ud. que las todas las actividades previstas se han ejecutado de manera remoto?	x		x		X		

	Dimensión 3: Cumplimiento de requisitos	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera Ud. que los requisitos exigidos son necesarias para la contratación docente?	x		x		x		
12	¿Considera Ud. que se pueden evaluar los requisitos de manera remoto?							
14	¿Considera Ud. que el comité viene realizando su función de verificación de requisitos de manera remoto?	x		x		X		
14	¿Considera Ud. impórtate la socialización de opiniones todos los integrantes del comité previo a la verificación de requisitos?	x		x		X		
15	¿Considera Ud. la socialización de opiniones se puede realizar de manera remoto?	x		x		X		
	Dimensión 4: Modalidades de contrato	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Considera Ud. que las modalidades de contrato son necesarias en la contratación docente?	x		x		x		
17	¿Considera Ud. que las diferentes modalidades de contrato pueden llevarse desde su casa?	x		x		x		
18	¿Considera Ud. que los servidores encargados del proceso de contratación docente han contratado en las diversas modalidades de manera oportuna?	x		x		x		
19	¿Considera Ud. que el personal que implementa las modalidades de contrato docente se encuentra capacitado?	x		x		x		
20	¿Considera Ud. el personal docente contratado en las distintas modalidades cumplen con los requisitos exigidos?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Mg. PINEDA MORAN MIRYAM GLADYS

DNI: 21503875

Especialidad del validador: Mag. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Ica, 06 de octubre del 2021.

Handwritten signature in blue ink, reading "M. Pineda M." with a horizontal line underneath.

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Preparación e implementación							
1	¿Considera Ud. que su centro de labores viene actualizando correctamente la política del trabajo remoto?	X		X		X		
2	¿Considera Ud. que se ha determinado las funciones críticas para la modalidad de trabajo presencial y remoto?	X		X		X		
3	Ud. ha informado las expectativas alineadas al nuevo entorno laboral?	X		X		X		
4	¿Considera Ud. que su entidad ha identificado las limitaciones del trabajo remoto para cada puesto?	X		X		X		
5	¿Considera Ud. que su entidad ha considerado la experiencia laboral de sus servidores en primera línea?	X		X		X		
	Dimensión 2: Tecnología, cambios y adaptaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Puede hacer todo tipo de actividad que se le asigna mediante la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X		
7	¿Cuenta Ud. con los medios logísticos para la implementación de la modalidad remoto y cumplir las metas establecidas?	X		X		X		
8	¿Considera Ud. que la infraestructura de su entidad se encuentra adecuada para habilitar las funciones en la modalidad remoto?	X		X		X		
9	¿Considera Ud. que su entidad ha verificado los medios tecnológicos existentes para desarrollar sus actividades?	X		X		X		
10	¿Su entidad ha determinado los sistemas centrales utilizados por los servidores en la modalidad remoto?	X		X		X		

Dimensión 3: Liderazgo y metas.		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera Ud. que su área y/o dirección ha elaborado una estrategia o un plan de comunicación total para los usuarios internos y externos.	X		X		X		
12	Considera Ud. que su entidad cuente con	X		X		X		
13	¿Se ha identificado el nivel del trabajo remoto que realizan los servidores?	X		X		X		
14	¿Considera Ud. que durante este tiempo (remoto) su área o su entidad ha desarrollado capacidades referentes al liderazgo en los servidores?	X		X		X		
15	¿Considera Ud. que se viene fomentando capacidades nuevas de forma remoto, para el cumplimiento de metas en su entorno?	X		X		X		
Dimensión 4: Normativas y lugar de servicio		Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Considera Ud. que la emisión del decreto de urgencia N.º. 026-2020 es fundamental para la implementación del trabajo remoto?	X		X		X		
17	¿Considera Ud. que existe apoyo institucional para que los servidores desarrollen sus funciones desde su domicilio?	X		X		X		
18	¿Considera Ud. que trabajar desde casa es una alternativa para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
19	¿Su centro de trabajo ha iniciado la modalidad de trabajo remoto cumplimiento cabalmente las normas y documentos requeridos?	X		X		X		
20	¿Su entidad realizó la identificación del personal vulnerables para desarrollar la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: **MENDEZ FERNANDEZ YENY JUANA**

DNI: 76164815

Especialidad del validador: Mag. **EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Ica, 06 de octubre del 2021.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTRATO DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Conformación de comités							
1	¿Considera Ud. que la conformación de un comité para la contratación docentes es importante?	x		x		x		
2	¿Considera Ud. que la conformación del comité se ha considerado la selección del personal de riesgo?	x		x		x		
3	¿Considera Ud. que el número que conforma el comité es suficiente?	x		x		x		
4	¿Considera Ud. que los integrantes del comité se encuentran habilitados para desarrollar sus funciones desde su casa?	x		x		x		
5	¿Considera Ud. que los servidores que integran el comité de contratación manejan los medios tecnológicos para desarrollar sus funciones?	x		x		x		
	Dimensión 2: Cronograma de actividades	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera Ud. necesarias las actividades establecidas para el proceso de contratación docente?	x		x		X		
7	¿Considera Ud. importantes las actividades establecidas para el proceso de contratación docente?	x		x		X		
7	¿Considera Ud. que las actividades establecidas están adaptadas en la modalidad de trabajo remoto?	x		x		X		
8	¿Considera Ud. el desarrollo de las actividades se pueden realizar de manera remoto?	x		x		X		
10	¿Considera Ud. que las todas las actividades previstas se han ejecutado de manera remoto?	x		x		X		

Dimensión 3: Cumplimiento de requisitos		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera Ud. que los requisitos exigidos son necesarias para la contratación docente?	x		x		x		
12	¿Considera Ud. que se pueden evaluar los requisitos de manera remoto?							
14	¿Considera Ud. que el comité viene realizando su función de verificación de requisitos de manera remoto?	x		x		X		
14	¿Considera Ud. impórtate la socialización de opiniones todos los integrantes del comité previo a la verificación de requisitos?	x		x		X		
15	¿Considera Ud. la socialización de opiniones se puede realizar de manera remoto?	x		x		X		
Dimensión 4: Modalidades de contrato		Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Considera Ud. que las modalidades de contrato son necesarias en la contratación docente?	x		x		x		
17	¿Considera Ud. que las diferentes modalidades de contrato pueden llevarse desde su casa?	x		x		x		
18	¿Considera Ud. que los servidores encargados del proceso de contratación docente han contratado en las diversas modalidades de manera oportuna?	x		x		x		
19	¿Considera Ud. que el personal que implementa las modalidades de contrato docente se encuentra capacitado?	x		x		x		
20	¿Considera Ud. el personal docente contratado en las distintas modalidades cumplen con los requisitos exigidos?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: MENDEZ FERNANDEZ YENY JUANA

DNI: 76164815

Especialidad del validador: Mag. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Ica, 06 de octubre del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Preparación e implementación							
1	¿Considera Ud. que su centro de labores viene actualizando correctamente la política del trabajo remoto?	X		X		X		
2	¿Considera Ud. que se ha determinado las funciones críticas para la modalidad de trabajo presencial y remoto?	X		X		X		
3	Ud. ha informado las expectativas alineadas al nuevo entorno laboral?	X		X		X		
4	¿Considera Ud. que su entidad ha identificado las limitaciones del trabajo remoto para cada puesto?	X		X		X		
5	¿Considera Ud. que su entidad ha considerado la experiencia laboral de sus servidores en primera línea?	X		X		X		
	Dimensión 2: Tecnología, cambios y adaptaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Puede hacer todo tipo de actividad que se le asigna mediante la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X		
7	¿Cuenta Ud. con los medios logísticos para la implementación de la modalidad remoto y cumplir las metas establecidas?	X		X		X		
8	¿Considera Ud. que la infraestructura de su entidad se encuentra adecuada para habilitar las funciones en la modalidad remoto?	X		X		X		
9	¿Considera Ud. que su entidad ha verificado los medios tecnológicos existentes para desarrollar sus actividades?	X		X		X		
10	¿Su entidad ha determinado los sistemas centrales utilizados por los servidores en la modalidad remoto?	X		X		X		

	Dimensión 3: Liderazgo y metas.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera Ud. que su área y/o dirección ha elaborado una estrategia o un plan de comunicación total para los usuarios internos y externos.	X		X		X		
12	Considera Ud. que su entidad cuente con	X		X		X		
13	¿Se ha identificado el nivel del trabajo remoto que realizan los servidores?	X		X		X		
14	¿Considera Ud. que durante este tiempo (remoto) su área o su entidad ha desarrollado capacidades referentes al liderazgo en los servidores?	X		X		X		
15	¿Considera Ud. que se viene fomentando capacidades nuevas de forma remoto, para el cumplimiento de metas en su entorno?	X		X		X		
	Dimensión 4: Normativas y lugar de servicio	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Considera Ud. que la emisión del decreto de urgencia N.º 026-2020 es fundamental para la implementación del trabajo remoto?	X		X		X		
17	¿Considera Ud. que existe apoyo institucional para que los servidores desarrollen sus funciones desde su domicilio?	X		X		X		
18	¿Considera Ud. que trabajar desde casa es una alternativa para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
19	¿Su centro de trabajo ha iniciado la modalidad de trabajo remoto cumplimiento cabalmente las normas y documentos requeridos?	X		X		X		
20	¿Su entidad realizó la identificación del personal vulnerables para desarrollar la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. **SALCEDO BARRIENTOS TERESA BELISARIA** **DNI: 21568386**

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACION.

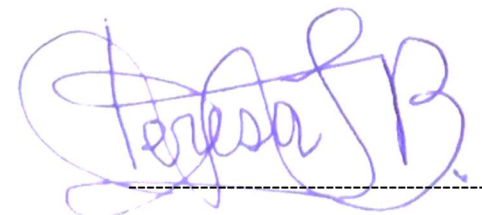
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Ica, 06 de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTRATO DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Conformación de comités							
1	¿Considera Ud. que la conformación de un comité para la contratación docentes es importante?	x		x		x		
2	¿Considera Ud. que la conformación del comité se ha considerado la selección del personal de riesgo?	x		x		x		
3	¿Considera Ud. que el número que conforma el comité es suficiente?	x		x		x		
4	¿Considera Ud. que los integrantes del comité se encuentran habilitados para desarrollar sus funciones desde su casa?	x		x		x		
5	¿Considera Ud. que los servidores que integran el comité de contratación manejan los medios tecnológicos para desarrollar sus funciones?	x		x		x		
	Dimensión 2: Cronograma de actividades	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera Ud. necesarias las actividades establecidas para el proceso de contratación docente?	x		x		X		
7	¿Considera Ud. importantes las actividades establecidas para el proceso de contratación docente?	x		x		X		
7	¿Considera Ud. que las actividades establecidas están adaptadas en la modalidad de trabajo remoto?	x		x		X		
8	¿Considera Ud. el desarrollo de las actividades se pueden realizar de manera remoto?	x		x		X		
10	¿Considera Ud. que las todas las actividades previstas se han ejecutado de manera remoto?	x		x		X		

Dimensión 3: Cumplimiento de requisitos		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera Ud. que los requisitos exigidos son necesarias para la contratación docente?	x		x		x		
12	¿Considera Ud. que se pueden evaluar los requisitos de manera remoto?							
14	¿Considera Ud. que el comité viene realizando su función de verificación de requisitos de manera remoto?	x		x		X		
14	¿Considera Ud. impórtate la socialización de opiniones todos los integrantes del comité previo a la verificación de requisitos?	x		x		X		
15	¿Considera Ud. la socialización de opiniones se puede realizar de manera remoto?	x		x		X		
Dimensión 4: Modalidades de contrato		Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Considera Ud. que las modalidades de contrato son necesarias en la contratación docente?	x		x		x		
17	¿Considera Ud. que las diferentes modalidades de contrato pueden llevarse desde su casa?	x		x		x		
18	¿Considera Ud. que los servidores encargados del proceso de contratación docente han contratado en las diversas modalidades de manera oportuna?	x		x		x		
19	¿Considera Ud. que el personal que implementa las modalidades de contrato docente se encuentra capacitado?	x		x		x		
20	¿Considera Ud. el personal docente contratado en las distintas modalidades cumplen con los requisitos exigidos?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: DRA. SALCEDO BARRIENTOS TERESA BELISARIA

DNI: 21568386

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACION

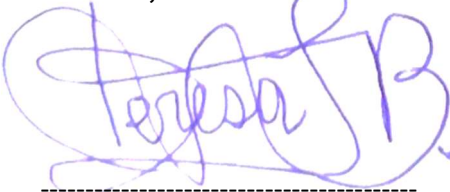
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Ica, 06 de octubre 2021.



Firma del Experto Informante

RESULTADO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	SUMA
P 1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
P 2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	68
P 3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	67
P 4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
P 5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	72
P 6	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	69
P 7	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	72
P 8	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	69
P 9	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5	3	74
P 10	3	2	4	4	2	3	4	3	2	4	4	2	4	3	2	4	4	2	4	3	63
P 11	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	68
P 12	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	68
P 13	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	68
P 14	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	74
P 15	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	70
P 16	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	68
P 17	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	66
P 18	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	65
P 19	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	62
P 20	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	67
VARIANZAS	0.3	0.2	0.3	0.2	0.4	0.4	0.3	0.3	0.2	0.3	0.2	0.2	0.3	0.3	0.2	0.3	0.2	0.2	0.3	0.3	

VARIABLE 2: CONTRATO DOCENTE

	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20	SUMA
P 1	4	3	5	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
P 2	4	3	5	4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	73
P 3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	70
P 4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	71
P 5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	77
P 6	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	2	4	4	4	5	4	3	75
P 7	4	4	4	3	4	4	4	2	2	5	3	4	4	2	3	4	3	4	5	4	72
P 8	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	69
P 9	5	3	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	5	2	3	5	4	3	5	3	77
P 10	5	2	5	5	2	4	4	3	2	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	5	72
P 11	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3	2	4	3	4	4	3	5	73
P 12	5	3	5	4	2	5	4	3	4	4	5	3	4	3	2	4	4	3	4	3	74
P 13	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	70
P 14	4	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	76
P 15	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	5	62
P 16	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	78
P 17	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	73
P 18	3	4	3	4	5	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	71
P 19	2	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	63
P 20	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	67
VARIANZAS	0.5	0.5	0.5	0.3	0.8	0.5	0.3	0.4	0.5	0.6	0.6	0.4	0.4	0.9	0.6	0.3	0.5	0.5	0.5	0.6	

Análisis de confiabilidad mediante coeficiente ALFA CRONBACH en la herramienta de Microsoft office (Excel), para cuyo se utilizó la siguiente formula

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

a (alfa)

k (número de ítems)

Vi (varianza de cada ítem)

Vt (varianza total)

A continuación, se muestra los datos aplicados en las variables, asimismo el grado de confiabilidad del instrumento aplicado

V 1: TRABAJO REMOTO		V 2: CONTRATO DOCENTE	
a (alfa)	= 0.7	a (alfa)	= 0.7
k (número de ítems)	= 20	k (número de ítems)	= 20
Vi (varianza de cada ítems)	= 7.9	Vi (varianza de cada ítems)	= 9.1
Vt (varianza total)	= 23.8	Vt (varianza total)	= 24.7

ESTADISTICA DE CONFIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH	N.º DE ITEMS
V1: 0.7	20
V2: 0.7	20

Fuente: propia

Como es de verse al obtener resultado 0.7 de confiabilidad, considerado este como ACEPTABLE, según el siguiente cuadro:

Coeficiente alfa >0,9	Excelente
Coeficiente alfa >0,8	Bueno
Coeficiente alfa >0,7	Aceptable
Coeficiente alfa >0,6	Cuestionable
Coeficiente alfa >0,5	Inaceptable

RECOLECCION DE INFORMACION

Enlace de formulario: <https://forms.gle/NKQETT1q4YYncYc7A>



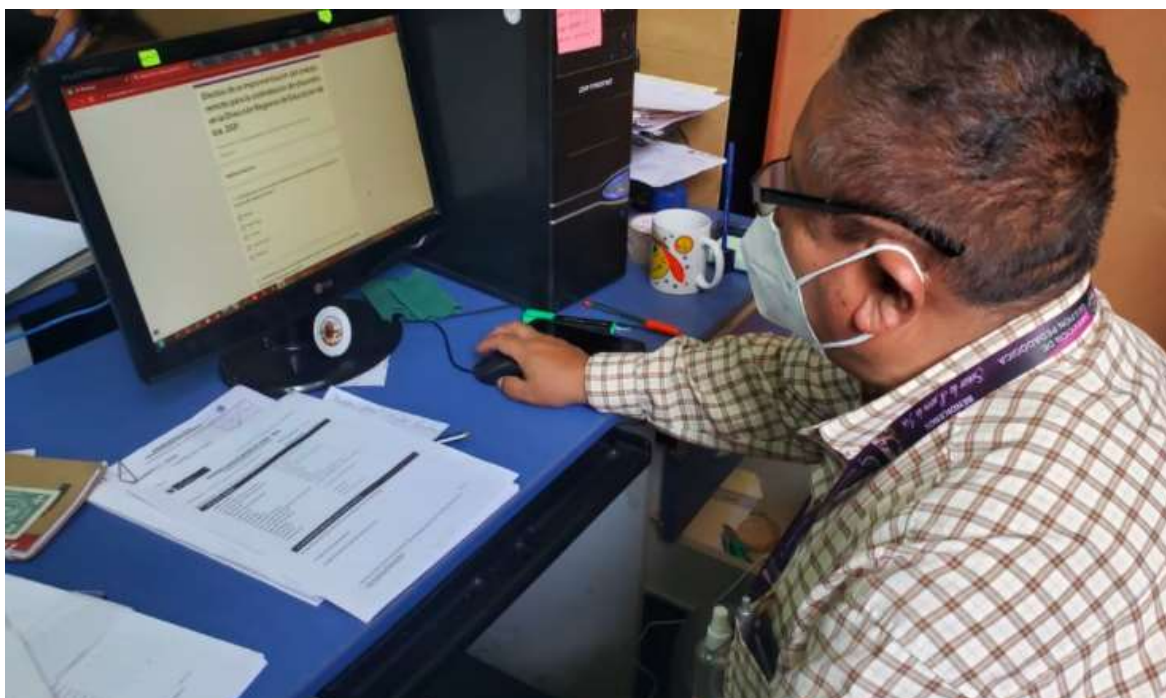
docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe-QF1YO0Nze0LEvM5IBUDAwK404LJMmINU8UGX9v2hWtwb_g/viewform

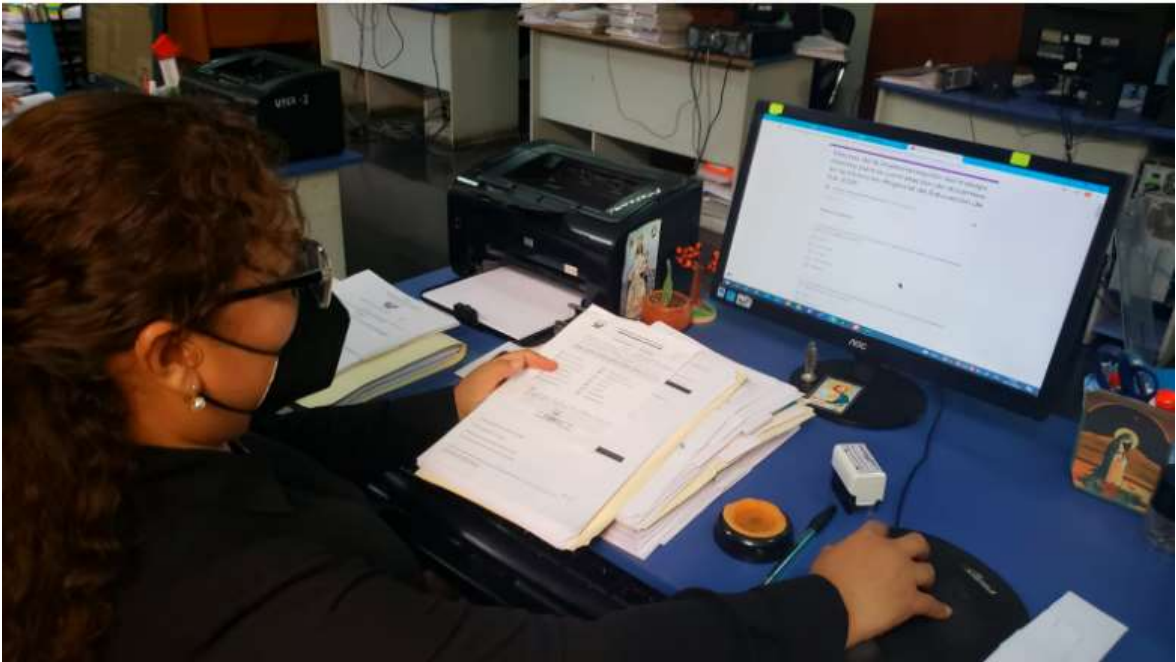
Efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación de Ica, 2021

 lhuamanie@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#) 

*Obligatorio

Evidencia fotografica





EVIDENCIAS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS DE MANERA PRESENCIAL







CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE: CONTRATO DOCENTE

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Huamani Espillico Liz Judith, con Nro. DNI 73067330, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título "Efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación de Ica, 2021" el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Contrato Docente

Escala autovalorativa

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. CONTRATO DOCENTE					
Dimensión 1: Conformación de comités					
1. Considera Ud. que la conformación de un comité para la contratación docentes es importante?					✓
2. Considera Ud. que la conformación del comité se ha considerado la selección del personal de riesgo?	✓				
3. Considera Ud. que el número que conforma el comité es suficiente?			✓		
4. Considera Ud. que los integrantes del comité se encuentran habilitados para desarrollar sus funciones desde su casa?			✓		
5. Considera Ud. que los servidores que integran el comité de contratación manejan los medios tecnológicos para desarrollar sus funciones?					✓
Dimensión 2: Cronograma de actividades					
6. Considera Ud. necesarias las actividades establecidas para el proceso de contratación docente?					✓
7. Considera Ud. importantes las actividades establecidas para el proceso de contratación docente?					✓
8. Considera Ud. que las actividades establecidas están adaptadas en la modalidad de trabajo remoto?					✓
9. Considera Ud. el desarrollo de las actividades se pueden realizar de manera remoto?					✓
10. Considera Ud. que las todas las actividades previstas se han ejecutado de manera remoto?			✓		
Dimensión 3: Cumplimiento de requisitos					

11	Considera Ud. que los requisitos exigidos son necesarias para la contratación docente?				✓
12	Considera Ud. que se pueden evaluar los requisitos de manera remoto?				✓
13	Considera Ud. que el comité viene realizando su función de verificación de requisitos de manera remoto?				✓
14	Considera Ud. impórtate la socialización de opiniones todos los integrantes del comité previo a la verificación de requisitos?				✓
15	Considera Ud. la socialización de opiniones se puede realizar de manera remoto?				✓
Dimensión 4: Modalidades de contrato					
16	Considera Ud. que la modalidades de contrato son necesarias en la contratación docente?				✓
17	Considera Ud. que las diferentes modalidades de contrato pueden llevarse desde su casa?		✓		
18	Considera Ud. que los servidores encargados del proceso de contratación docente han contratado en las diversas modalidades de manera oportuna?				✓
19	Considera Ud. que el personal que implementa las modalidades de contrato docente se encuentra capacitado?				✓
20	Considera Ud. el personal docente contratado en las distintas modalidades cumplen con los requisitos exigidos?				✓

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO REMOTO

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Huamani Espilco Liz Judith, con Nro. DNI: 73067330, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título "Efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación de Ica, 2021" el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Trabajo Remoto.

Escala autovalorativa

Nunca =1

Casi nunca =2

A veces =3

Casi siempre =4

Siempre =5

Items o preguntas	1	2	3	4	5
V1. TRABAJO REMOTO					
Dimensión 1: Preparación e implementación					
1. Considera Ud. que su centro de labores viene actualizando correctamente la política del trabajo remoto?		X			
2. Considera Ud. que se ha determinado las funciones críticas para la modalidad de trabajo presencial y remoto?		X			
3. Ud. ha informado las expectativas alineadas al nuevo entorno laboral?		X			
4. Considera Ud. que su entidad ha identificado las limitaciones del trabajo remoto para cada puesto?	X				
5. Considera Ud. que su entidad ha considerado la experiencia laboral de sus servidores en primera línea?			X		
Dimensión 2: Tecnología, cambios y adaptaciones					
6. Puede hacer todo tipo de actividad que se le asigna mediante la modalidad de trabajo remoto?			X		
7. Cuenta Ud. con los medios logísticos para la implementación de la modalidad remoto y cumplir las metas establecidas?				X	
8. Considera Ud. que la infraestructura de su entidad se encuentra adecuada para habilitar las funciones en la modalidad remoto?			X		
9. Considera Ud. que su entidad ha verificado los medios tecnológicos existentes para desarrollar sus actividades?		X			
10. Su entidad ha determinado los sistemas centrales utilizados por los servidores en la modalidad remoto?		X			
Dimensión 3: Liderazgo y metas					
11. Considera Ud. que su área y/o dirección ha elaborado una estrategia o un plan de comunicación total para los usuarios internos y externos			X		

12	Considera Ud. que su entidad cuenta con oportunidades para ejercer el liderazgo?		X		
13	Se ha identificado el nivel del trabajo remoto que realizan los servidores?		X		
14	Considera Ud. que durante este tiempo (remoto) su área o su entidad ha desarrollado capacidades referentes al liderazgo en los servidores?		X		
15	Considera Ud. que se viene fomentando capacidades nuevas de forma remoto para el cumplimiento de metas en su entorno?	X			
Dimensión 4. Normativas y lugar de servicio					
16	Considera Ud. que la emisión del decreto de urgencia N° 026-2020 es fundamental para la implementación del trabajo remoto?			X	
17	Considera Ud. que existe apoyo institucional para que los servidores desarrollen sus funciones desde su domicilio?		X		
18	Considera Ud. que trabajar desde casa es una alternativa para el cumplimiento de sus funciones?			X	
19	Su centro de trabajo ha iniciado la modalidad de trabajo remoto cumplimiento cabalmente las normas y documentos requeridos?			X	
20	Su entidad realizó la identificación del personal vulnerables para desarrollar la modalidad de trabajo remoto?				X

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE: CONTRATO DOCENTE

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Huamani Espilco Liz Judith con Nro. DNI 73067330 de la Universidad Cesar Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título "Efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación de Ica, 2021" el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad marcando con un aspa en la alternativa correspondiente

Variable 1: Contrato Docente

Escala autovalorativa

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. CONTRATO DOCENTE					
Dimensión 1: Conformación de comités					
1. Considera Ud. que la conformación de un comité para la contratación docentes es importante?					X
2. Considera Ud. que la conformación del comité se ha considerado la selección del personal de riesgo?				X	
3. Considera Ud. que el número que conforma el comité es suficiente?				X	
4. Considera Ud. que los integrantes del comité se encuentran habilitados para desarrollar sus funciones desde su casa?					X
5. Considera Ud. que los servidores que integran el comité de contratación manejan los medios tecnológicos para desarrollar sus funciones?			X		
Dimensión 2: Cronograma de actividades					
6. Considera Ud. necesarias las actividades establecidas para el proceso de contratación docente?					X
7. Considera Ud. importantes las actividades establecidas para el proceso de contratación docente?					X
8. Considera Ud. que las actividades establecidas están adaptadas en la modalidad de trabajo remoto?			X		
9. Considera Ud. el desarrollo de las actividades se pueden realizar de manera remoto?			X		
10. Considera Ud. que las todas las actividades previstas se han ejecutado de manera remoto?			X		
Dimensión 3: Cumplimiento de requisitos					
11. Considera Ud. que los requisitos exigidos son necesarias para la contratación docente?				X	
12. Considera Ud. que se pueden evaluar los requisitos de manera remoto?			X		
13. Considera Ud. que el comité viene realizando su función de verificación de requisitos de manera remoto?			X		

14. Considera Ud. importante la socialización de opiniones todos los integrantes del comité previo a la verificación de requisitos?			X		
15. Considera Ud. la socialización de opiniones se puede realizar de manera remoto?			X		
Dimensión 4: Modalidades de contrato					
16. Considera Ud. que la modalidades de contrato son necesarias en la contratación docente?				X	
17. Considera Ud. que las diferentes modalidades de contrato pueden llevarse desde su casa?			X		
18. Considera Ud. que los servidores encargados del proceso de contratación docente han contratado en las diversas modalidades de manera oportuna?			X		
19. Considera Ud. que el personal que implementa las modalidades de contrato docente se encuentra capacitado?		X			
20. Considera Ud. el personal docente contratado en las distintas modalidades cumplen con los requisitos exigidos?			X		

Muchas gracias

ANEXO 4: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO REMOTO

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Huamani Espillo Liz Judith, con Nro. DNI 73067330 de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación de Ica, 2021" el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Trabajo Remoto.

Escala autovalorativa

Nunca =1

Casi nunca =2

A veces =3

Casi siempre =4

Siempre =5

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. TRABAJO REMOTO					
Dimensión 1: Preparación e implementación					
1. Considera Ud. que su centro de labores viene actualizando correctamente la política del trabajo remoto?					✓
2. Considera Ud. que se ha determinado las funciones críticas para la modalidad de trabajo presencial y remoto?					✓
3. Ud. ha informado las expectativas alineadas al nuevo entorno laboral?					✓
4. Considera Ud. que su entidad ha identificado las limitaciones del trabajo remoto para cada puesto?					✓
5. Considera Ud. que su entidad ha considerado la experiencia laboral de sus servidores en primera línea?					✓
Dimensión 2: Tecnología, cambios y adaptaciones					
6. Puede hacer todo tipo de actividad que se le asigna mediante la modalidad de trabajo remoto?					✓
7. Cuenta Ud. con los medios logísticos para la implementación de la modalidad remoto y cumplir las metas establecidas?					✓
8. Considera Ud. que la infraestructura de su entidad se encuentra adecuada para habilitar las funciones en la modalidad remoto?					✓
9. Considera Ud. que su entidad ha verificado los medios tecnológicos existentes para desarrollar sus actividades?					✓

12. Considera Ud. que su entidad cuenta con oportunidades para recibir el "servicio"?					X
13. ¿Se ha identificado el nivel de trabajo remoto que realizarán los servidores?					X
14. Considera Ud. que durante este tiempo, remoto, su área o su entidad ha desarrollado capacidades referentes a ciberseguridad en los servidores?					X
15. Considera Ud. que se viene fomentando capacidades nuevas de forma remota para el cumplimiento de metas en su entorno?					X
Dimensión 4: Normativas y lugar de trabajo					
16. Considera Ud. que la emisión del decreto de urgencia N° 015 2020 es fundamental para la implementación de trabajo remoto?					X
17. Considera Ud. que existe apoyo institucional para que los servidores desarrollen sus funciones desde su domicilio?					X
18. Considera Ud. que trabajar desde casa es una alternativa para el cumplimiento de sus funciones?					X
19. Su centro de trabajo ha incluido a totalidad de trabajo remoto cumplimiento tácitamente las normas y sus contenidos respectivos?					X
20. Su entidad realizó la identificación de persona vulnerables para desarrollar actividades de trabajo remoto?					X

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE: CONTRATO DOCENTE

Es muy grato presentarme ante usted el suscrito Br. Huamani Espilco Liz Judith, con Nro. DNI 73067330 de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título "Efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación de Ica, 2021" el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Contrato Docente

Escala autovalorativa

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. CONTRATO DOCENTE					
Dimensión 1: Conformación de comités					
1. Considera Ud. que la conformación de un comité para la contratación docentes es importante?				X	
2. Considera Ud. que la conformación del comité se ha considerado la selección del personal de riesgo?					X
3. Considera Ud. que el número que conforma el comité es suficiente?					X
4. Considera Ud. que los integrantes del comité se encuentran habilitados para desarrollar sus funciones desde su casa?				X	
5. Considera Ud. que los servidores que integran el comité de contratación manejan los medios tecnológicos para desarrollar sus funciones?				X	
Dimensión 2: Cronograma de actividades					
6. Considera Ud. necesarias las actividades establecidas para el proceso de contratación docente?					X
7. Considera Ud. importantes las actividades establecidas para el proceso de contratación docente?				X	
8. Considera Ud. que las actividades establecidas están adaptadas en la modalidad de trabajo remoto?				X	
9. Considera Ud. el desarrollo de las actividades se pueden realizar de manera remoto?			X		
10. Considera Ud. que las todas las actividades previstas se han ejecutado de manera remoto?			X		
Dimensión 3: Cumplimiento de requisitos					
11. Considera Ud. que los requisitos exigidos son necesarias para la contratación docente?				X	
12. Considera Ud. que se pueden evaluar los requisitos de manera remoto?			X		
13. Considera Ud. que el comité viene realizando su función de verificación de requisitos de manera remoto?		X			

14.	Considera Ud. importante la socialización de opiniones todos los integrantes del comité previo a la verificación de requisitos?				X	
15.	Considera Ud. la socialización de opiniones se puede realizar de manera remoto?				X	
Dimensión 4: Modalidades de contrato						
16.	Considera Ud. que la modalidades de contrato son necesarias en la contratación docente?				X	
17.	Considera Ud. que las diferentes modalidades de contrato pueden llevarse desde su casa?		X			
18.	Considera Ud. que los servidores encargados del proceso de contratación docente han contratado en las diversas modalidades de manera oportuna?				X	
19.	Considera Ud. que el personal que implementa las modalidades de contrato docente se encuentra capacitado?		X			
20.	Considera Ud. el personal docente contratado en las distintas modalidades cumplen con los requisitos exigidos?				X	

Muchas gracias

QUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE: CONTRATO DOCENTE

Es un placer presentarme ante usted, el suscrito Br. Huamani Espilco Liz-Judith con Nro. (DNI: 73067330) de la Universidad Cesar Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título "Efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación de Ica, 2021" el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad marcando con un X en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Contrato Docente

Escala autovalorativa

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

Items o preguntas	1	2	3	4	5
V1. CONTRATO DOCENTE					
Dimensión 1: Conformación de comités					
1. Considera Ud. que la conformación de un comité para la contratación docentes es importante?					X
2. Considera Ud. que la conformación del comité se ha considerado la opinión del personal de riesgo?	X				
3. Considera Ud. que el número que conforma el comité es suficiente?					X
4. Considera Ud. que los integrantes del comité se encuentran facultados para desarrollar sus funciones desde su casa?	X				
5. Considera Ud. que los servidores que integran el comité de contratación manejan los medios tecnológicos para desarrollar sus funciones?				X	
Dimensión 2: Cronograma de actividades					
6. Considera Ud. necesarias las actividades establecidas para el proceso de contratación docente?					X
7. Considera Ud. importantes las actividades establecidas para el proceso de contratación docente?					X
8. Considera Ud. que las actividades establecidas están adaptadas a la modalidad de trabajo remoto?		X			
9. Considera Ud. el desarrollo de las actividades se pueden realizar de manera remoto?		X			
10. Considera Ud. que las todas las actividades previstas se han cumplido de manera remoto?	X				
Dimensión 3: Cumplimiento de requisitos					
11. Considera Ud. que los requisitos exigidos son necesarias para la contratación docente?					X
12. Considera Ud. que se pueden evaluar los requisitos de manera remoto?	X				
13. Considera Ud. que el comité viene realizando su función de evaluación de requisitos de manera remoto?			X		

14	¿Cree Ud. importante la socialización de opiniones todos los meses del comité previo a la verificación de requisitos?					X
15	¿Cree Ud. que la socialización de opiniones se puede realizar de telemático?	X				
Diciembre 4: Modalidades de contrato						
16	¿Cree Ud. que la modalidades de contrato son necesarias en la educación docente?					X
17	¿Cree Ud. que las diferentes modalidades de contrato se realicen desde su casa?			X		
18	¿Cree Ud. que los servidores encargados del proceso de contratación docente han contratado en las diversas modalidades de manera oportuna?					X
19	¿Cree Ud. que el personal que implementa las modalidades de contratación docente se encuentra capacitado?					X
20	¿Cree Ud. que el personal docente contratado en las distintas modalidades cumplen con los requisitos exigidos?				X	

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO REMOTO

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Huamani Espilco Liz Judith, con Nro. DNI: 73067330 de la Universidad Cesar Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación de Ica, 2021" el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Trabajo Remoto.

Escala autovalorativa

Nunca =1

Casi nunca =2

A veces =3

Casi siempre =4

Siempre =5

Items o preguntas	1	2	3	4	5
V1. TRABAJO REMOTO					
Dimensión 1: Preparación e implementación					
1. Considera Ud. que su centro de labores viene actualizando correctamente la política del trabajo remoto?					✓
2. Considera Ud. que se ha determinado las funciones críticas para la modalidad de trabajo presencial y remoto?					✓
3. Ud. ha informado las expectativas alineadas al nuevo entorno laboral?				✓	
4. Considera Ud. que su entidad ha identificado las limitaciones del trabajo remoto para cada puesto?					✓
5. Considera Ud. que su entidad ha considerado la experiencia laboral de sus servidores en primera línea?					✓
Dimensión 2: Tecnología, cambios y adaptaciones					
6. Puede hacer todo tipo de actividad que se le asigna mediante la modalidad de trabajo remoto?					✓
7. Cuenta Ud. con los medios logísticos para la implementación de la modalidad remoto y cumplir las metas establecidas?					✓
8. Considera Ud. que la infraestructura de su entidad se encuentra adecuada para habilitar las funciones en la modalidad remoto?			✓		
9. Considera Ud. que su entidad ha verificado los medios tecnológicos existentes para desarrollar sus actividades?					✓
10. Su entidad ha determinado los sistemas centrales utilizados por los servidores en la modalidad remoto?					✓
Dimensión 3: Liderazgo y metas					
11. Considera Ud. que su área y/o dirección ha elaborado una estrategia o un plan de comunicación total para los usuarios internos y externos					✓

12. Considera Ud. que su entidad cuenta con oportunidades para ejercer el liderazgo?				X
13. Se ha identificado el nivel del trabajo remoto que realizan los servidores?				Y
14. Considera Ud. que durante este tiempo (remoto) su área o su entidad ha desarrollado capacidades referentes al liderazgo en los servidores?			X	
15. Considera Ud. que se viene fomentando capacidades nuevas de forma remoto para el cumplimiento de metas en su entorno?				Y
Dimensión 4: Normativas y lugar de servicio				
16. Considera Ud. que la emisión del decreto de urgencia N° 026-2020 es fundamental para la implementación del trabajo remoto?				X
17. Considera Ud. que existe apoyo institucional para que los servidores desarrollen sus funciones desde su domicilio?			Y	
18. Considera Ud. que trabajar desde casa es una alternativa para el cumplimiento de sus funciones?			Y	
19. Su entidad de trabajo ha iniciado la modalidad de trabajo remoto cumplimiento cabal de las normas y documentos requeridos?				Y
20. Su entidad realizó la identificación del personal vulnerables para desarrollar la modalidad de trabajo remoto?				X

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO REMOTO

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Huamani Espilco Liz Judith, con Nro. DNI: 73067330, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación de Ica, 2021" el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Trabajo Remoto

Escala autovalorativa

- Nunca =1
- Casi nunca =2
- A veces =3
- Casi siempre =4
- Siempre =5

Ítems o preguntas		1	2	3	4	5
V1. TRABAJO REMOTO						
Dimensión 1: Preparación e implementación						
1	Considera Ud. que su centro de labores viene actualizando correctamente la política del trabajo remoto?				X	
2	Considera Ud. que se ha determinado las funciones críticas para la modalidad de trabajo presencial y remoto?				X	
3	Ud. ha informado las expectativas alineadas al nuevo entorno laboral?				X	
4	Considera Ud. que su entidad ha identificado las limitaciones del trabajo remoto para cada puesto?				X	
5	Considera Ud. que su entidad ha considerado la experiencia laboral de sus servidores en primera línea?				X	
Dimensión 2: Tecnología, cambios y adaptaciones						
6	Puede hacer todo tipo de actividad que se le asigna mediante la modalidad de trabajo remoto?			X		
7	Cuenta Ud. con los medios logísticos para la implementación de la modalidad remoto y cumplir las metas establecidas?			X		
8	Considera Ud. que la infraestructura de su entidad se encuentra adecuada para habilitar las funciones en la modalidad remoto?			X		
9	Considera Ud. que su entidad ha verificado los medios tecnológicos existentes para desarrollar sus actividades?			X		
10	Su entidad ha determinado los sistemas centrales utilizados por los servidores en la modalidad remoto?			X		
Dimensión 3: Liderazgo y metas						
11	Considera Ud. que su área y/o dirección ha elaborado una estrategia o un plan de comunicación total para los usuarios internos y externos				X	

10	Su entidad ha determinado los sistemas centrales utilizados por los servidores en la modalidad remoto?							
Dimensión 3: Liderazgo y metas								
11	Considera Ud. que su área y/o dirección ha elaborado una estrategia o un plan de comunicación total para los usuarios internos y externos?							✓
12	Considera Ud. que su entidad cuente con							
13	Se ha identificado el nivel del trabajo remoto que realizan los servidores?							✓
14	Considera Ud. que durante este tiempo (remoto) su área o su entidad ha desarrollado capacidades referentes al liderazgo en los servidores?						✓	
15	Considera Ud. que se viene fomentando capacidades nuevas de forma remoto para el cumplimiento de metas en su entorno?							✓
Dimensión 4 Normativas y lugar de servicio								
16	Considera Ud. que la emisión del decreto de urgencia N° 026-2020 es fundamental para la implementación del trabajo remoto?							
17	Considera Ud. que existe apoyo institucional para que los servidores desarrollen sus funciones desde su domicilio?							✓
18	Considera Ud. que trabajar desde casa es una alternativa para el cumplimiento de sus funciones?							✓
19	Su centro de trabajo ha iniciado la modalidad de trabajo remoto cumpliendo cabalmente las normas y documentos requeridos?							✓
20	Su entidad realizó la identificación del personal vulnerables para desarrollar la modalidad de trabajo remoto?							✓

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE: CONTRATO DOCENTE

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Huamani Espillo Liz Judith, con Nro. DNI 73067330 de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación de Ica, 2021" el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Contrato Docente

Escala autovalorativa

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. CONTRATO DOCENTE					
Dimensión 1: Conformación de comités					
1. Considera Ud. que la conformación de un comité para la contratación docente es importante?					✓
2. Considera Ud. que la conformación del comité se ha considerado la selección del personal de nesgo?					✓
3. Considera Ud. que el número que conforma el comité es suficiente?					✓
4. Considera Ud. que los integrantes del comité se encuentran habilitados para desarrollar sus funciones desde su casa?					✓
5. Considera Ud. que los servidores que integran el comité de contratación manejan los medios tecnológicos para desarrollar sus funciones?					✓
Dimensión 2: Cronograma de actividades					
6. Considera Ud. necesarias las actividades establecidas para el proceso de contratación docente?					✓
7. Considera Ud. importantes las actividades establecidas para el proceso de contratación docente?					✓
8. Considera Ud. que las actividades establecidas están adaptadas en la modalidad de trabajo remoto?					✓
9. Considera Ud. el desarrollo de las actividades se pueden realizar de manera remoto?					✓
10. Considera Ud. que las todas las actividades previstas se han ejecutado de manera remoto?					✓
Dimensión 3: Cumplimiento de requisitos					

ANEXO 4. INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO REMOTO

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Huamani Espillo Liz Judith, con Nro. DNI: 73067330, de la Universidad Cesar Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación de Ica, 2021" el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con senedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Trabajo Remoto.

Escala autovalorativa

- Nunca =1
Casi nunca =2
A veces =3
Casi siempre =4
Siempre =5

Items o preguntas	1	2	3	4	5
V1. TRABAJO REMOTO					
Dimensión 1: Preparación e implementación					
1. Considera Ud. que su centro de labores viene actualizando correctamente la política del trabajo remoto?					X
2. Considera Ud. que se ha determinado las funciones críticas para la modalidad de trabajo presencial y remoto?					X
3. Ud. ha informado las expectativas alineadas al nuevo entorno laboral?					X
4. Considera Ud. que su entidad ha identificado las limitaciones del trabajo remoto para cada puesto?					X
5. Considera Ud. que su entidad ha considerado la experiencia laboral de sus servidores en primera línea?					X
Dimensión 2: Tecnología, cambios y adaptaciones					
6. Puede hacer todo tipo de actividad que se le asigna mediante la modalidad de trabajo remoto?				X	
7. Cuenta Ud. con los medios logísticos para la implementación de la modalidad remoto y cumplir las metas establecidas?					X
8. Considera Ud. que la infraestructura de su entidad se encuentra adecuada para habilitar las funciones en la modalidad remoto?					X
9. Considera Ud. que su entidad ha verificado los medios tecnológicos existentes para desarrollar sus actividades?					X

10	Su entidad ha determinado los sistemas centrales utilizados por los servidores en la modalidad remoto?					X
Dimensión 3: Liderazgo y metas						
11	Considera Ud. que su área y/o dirección ha elaborado una estrategia o un plan de comunicación total para los usuarios internos y externos					X
12	Considera Ud. que su entidad cuenta con					X
13	Se ha identificado el nivel del trabajo remoto que realizan los servidores?					X
14	Considera Ud. que durante este tiempo (remoto) su área o su entidad ha desarrollado capacidades referentes al liderazgo en los servidores?					X
15	Considera Ud. que se viene fomentando capacidades nuevas de forma remoto, para el cumplimiento de metas en su entorno?					X
Dimensión 4: Normativas y lugar de servicio						
16	Considera Ud. que la emisión del decreto de urgencia N° 026-2020 es fundamental para la implementación del trabajo remoto?					X
17	Considera Ud. que existe apoyo institucional para que los servidores desarrollen sus funciones desde su domicilio?					X
18	Considera Ud. que trabajar desde casa es una alternativa para el cumplimiento de sus funciones?					X
19	Su centro de trabajo ha iniciado la modalidad de trabajo remoto cumpliendo cabalmente las normas y documentos requeridos?					X
20	Su entidad realizó la identificación del personal vulnerables para desarrollar la modalidad de trabajo remoto?					X

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE: CONTRATO DOCENTE

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Huamani Espillo Liz Judith, con Nro. DNI 73067330, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: **"Efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación de Ica, 2021"** el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Contrato Docente

Escala autovalorativa

Nunca =1

Casi nunca =2

A veces =3

Casi siempre =4

Siempre =5

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. CONTRATO DOCENTE					
Dimensión 1: Conformación de comités					
1. Considera Ud. que la conformación de un comité para la contratación docentes es importante?					X
2. Considera Ud. que la conformación del comité se ha considerado la selección del personal de riesgo?					X
3. Considera Ud. que el número que conforma el comité es suficiente?					X
4. Considera Ud. que los integrantes del comité se encuentran habilitados para desarrollar sus funciones desde su casa?				X	
5. Considera Ud. que los servidores que integran el comité de contratación manejan los medios tecnológicos para desarrollar sus funciones?					X
Dimensión 2: Cronograma de actividades					
6. Considera Ud. necesarias las actividades establecidas para el proceso de contratación docente?					X
7. Considera Ud. importantes las actividades establecidas para el proceso de contratación docente?					X
8. Considera Ud. que las actividades establecidas están adaptadas en la modalidad de trabajo remoto?					X
9. Considera Ud. el desarrollo de las actividades se pueden realizar de manera remoto?					X
10. Considera Ud. que las todas las actividades previstas se han ejecutado de manera remoto?					X
Dimensión 3: Cumplimiento de requisitos					

11	Considera Ud. que los requisitos exigidos son necesarias para la contratación docente?					X
12	Considera Ud. que se pueden evaluar los requisitos de manera remoto?					Y
13	Considera Ud. que el comité viene realizando su función de verificación de requisitos de manera remoto?					Y
14	Considera Ud. importante la socialización de opiniones todos los integrantes del comité previo a la verificación de requisitos?					Y
15	Considera Ud. la socialización de opiniones se puede realizar de manera remoto?					Y
Dimensión 4: Modalidades de contrato						
16	Considera Ud. que la modalidades de contrato son necesarias en la contratación docente?					X
17	Considera Ud. que las diferentes modalidades de contrato pueden llevarse desde su casa?				X	
18	Considera Ud. que los servidores encargados del proceso de contratación docente han contratado en las diversas modalidades de manera oportuna?					X
19	Considera Ud. que el personal que implementa las modalidades de contrato docente se encuentra capacitado?					X
20	Considera Ud. el personal docente contratado en las distintas modalidades cumplen con los requisitos exigidos?					Y

Muchas gracias

ANEXO 4: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO REMOTO

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Huamani Espilco Liz Judith, con Nro. DNI 73067330, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título "Efectos de la implementación del trabajo remoto para la contratación de docentes en la Dirección Regional de Educación de Ica, 2021" el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Trabajo Remoto.

Escala autovalorativa

- Nunca =1
Casi nunca =2
A veces =3
Casi siempre =4
Siempre =5

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. TRABAJO REMOTO					
Dimensión 1: Preparación e implementación					
1. Considera Ud. que su centro de labores viene actualizando correctamente la política del trabajo remoto?					/
2. Considera Ud. que se ha determinado las funciones críticas para la modalidad de trabajo presencial y remoto?					/
3. Ud. ha informado las expectativas alineadas al nuevo entorno laboral?					
4. Considera Ud. que su entidad ha identificado las limitaciones del trabajo remoto para cada puesto?					/
5. Considera Ud. que su entidad ha considerado la experiencia laboral de sus servidores en primera línea?					/
Dimensión 2: Tecnología, cambios y adaptaciones					
6. Puede hacer todo tipo de actividad que se le asigna mediante la modalidad de trabajo remoto?				/	
7. Cuenta Ud. con los medios logísticos para la implementación de la modalidad remoto y cumplir las metas establecidas?			/		
8. Considera Ud. que la infraestructura de su entidad se encuentra adecuada para habilitar las funciones en la modalidad remoto?					/
9. Considera Ud. que su entidad ha verificado los medios tecnológicos existentes para desarrollar sus actividades?					/



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS MORI JOHNNY SILVINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "EFECTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO REMOTO PARA LA CONTRATACIÓN DE DOCENTES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE ICA, 2021", cuyo autor es HUAMANI ESPILLCO LIZ JUDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

LIMA, 04 de Febrero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS MORI JOHNNY SILVINO DNI: 16720055 ORCID: 0000-0002-4645-4134	Firmado electrónicamente por: JSROJASM12 el 04- 02-2022 20:21:29

Código documento Trilce: TRI - 0287984