



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Relación entre teletrabajo y desempeño docente en una
institución educativa nacional de Chiclayo, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

Barreno Marquez, María Alejandra (ORCID:0000-0003-2444-758)

ASESORA:

Mg. Idrogo Cabrera, Mary Cleofé (ORCID:0001-0002-0004-004)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta investigación es dedicada principalmente a Dios por brindarme la oportunidad de poder llegar hasta el día más deseado e importante de mi vida.

A mi familia por ofrecerme su apoyo y a mi hijo Joaquín el cual es mi motivación de seguir adelante, a la memoria de mi gran maestra Ingrid Nanfuñay Meoño quien me enseñó a no rendirme y luchar por mi verdad.

Alejandra

AGRADECIMIENTO

Cabe agradecer a mi Universidad por las oportunidades que me ha brindado.

A mi asesora por el apoyo para culminar mi tesis, a mi hermano Luis y a mi amiga Marianela que están en cada momento conmigo ayudándome.

Alejandra

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población y muestra	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
3.5 Procedimiento	23
3.6 Métodos de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Relación entre teletrabajo y desempeño docente de una institución educativa de Chiclayo, 2021.....	24
Tabla 2 relación entre las dimensiones del teletrabajo y desempeño docente de una institución educativa de Chiclayo, 2021	25
Tabla 3 Relación entre teletrabajo y las dimensiones del desempeño docente de una institución educativa de Chiclayo, 2021	27
Tabla 4 Relación entre las dimensiones del teletrabajo y de las dimensiones del desempeño docente de una institución educativa de Chiclayo, 2021	28
Tabla 5 Nivel de la dimensión Equipo y conexiones del teletrabajo para una institución educativa nacional.....	62
Tabla 6 Nivel de la dimensión Pantalla ordenador del teletrabajo para una institución educativa nacional.....	63
Tabla 7 Nivel de la dimensión Teclado y mouse del teletrabajo para una institución educativa nacional.....	64
Tabla 8 Nivel de la dimensión Mesa/superficie de trabajo del teletrabajo para una institución educativa nacional.....	65
Tabla 9 Nivel de la dimensión Silla de trabajo del teletrabajo para una institución educativa nacional.....	66
Tabla 10 Nivel de la dimensión Entorno de trabajo del teletrabajo para una institución educativa nacional.....	67
Tabla 11 Nivel de la variable Teletrabajo para una institución educativa nacional ...	68
Tabla 12 Nivel de la dimensión Competencia didáctica del desempeño docente para una institución educativa nacional.....	69
Tabla 13 Nivel de la dimensión Aspectos profesionales del desempeño docente para una institución educativa nacional.....	70
Tabla 14 Nivel de la variable Desempeño docente para una institución educativa nacional.....	71

Índice de gráficos y figuras

<i>Figura 1</i> dimensión Equipo y conexiones del teletrabajo para una institución educativa nacional.....	62
<i>Figura 2</i> dimensión Pantalla ordenador del teletrabajo para una institución educativa nacional.....	63
<i>Figura 3</i> dimensión Teclado y mouse del teletrabajo para una institución educativa nacional.....	64
<i>Figura 4</i> dimensión Mesa/superficie de trabajo del teletrabajo para una institución educativa nacional.....	65
<i>Figura 5</i> dimensión Silla de trabajo del teletrabajo para una institución educativa nacional.....	66
<i>Figura 6</i> dimensión Entorno de trabajo del teletrabajo para una institución educativa nacional.....	67
<i>Figura 7</i> Variable Teletrabajo para una institución educativa nacional.....	68
<i>Figura 8</i> dimensión Competencia didáctica del desempeño docente para una institución educativa nacional.....	69
<i>Figura 9</i> dimensión Aspectos profesionales del desempeño docente para una institución educativa nacional.....	70
<i>Figura 10</i> variable Desempeño docente para una institución educativa nacional	71

RESUMEN

El presente estudio titulado relación entre teletrabajo y desempeño docente en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021. Tuvo como objetivo determinar la relación entre teletrabajo y desempeño docente en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021. Conjuntamente, el tipo de investigación fue aplicada con diseño no experimental correlacional. La muestra del estudio estuvo conformada por 56 docentes la institución educativa, a los cuales se les realizó una encuesta mediante el cuestionario de teletrabajo de la Universidad de Vigo (2020) y el cuestionario de desempeño según Celis (2018). Se obtuvo como resultado que existe una relación moderada y directamente proporcional entre teletrabajo y desempeño docente. Igualmente, las dimensiones el equipo y conexiones, la pantalla del ordenador, el teclado y mouse, la mesa/superficie de trabajo, la silla de trabajo y el entorno de trabajo se relaciona de manera positiva con el desempeño docente. Por otro lado, existe una relación entre teletrabajo y dimensión competencia didáctica del docente. Asimismo, no existe relación entre el teletrabajo y la dimensión aspectos profesionales del docente.

Palabras claves: teletrabajo, desempeño, docente.

ABSTRACT

The present study entitled relationship between telework and teaching performance in a national educational institution of Chiclayo, 2021. Its objective was to determine the relationship between telework and teaching performance in a national educational institution of Chiclayo, 2021. In conjunction, the type of research was applied with non-experimental correlational design. The study sample consisted of 56 teachers of the educational institution, which were surveyed using the telework questionnaire of the University of Vigo (2020) and the performance questionnaire according to Celis (2018). It was obtained as a result that there is a moderate and directly proportional relationship between telework and teaching performance. Likewise, the dimensions equipment and connections, computer screen, keyboard and mouse, work table/surface, work chair and work environment are positively related to teaching performance. On the other hand, there is a relationship between telework and didactic competence dimension of the teacher. Likewise, there is no relationship between telework and the professional aspects dimension of the teacher.

Keywords: telework, performance, teacher

I. INTRODUCCIÓN

El recurso apresurado de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ha originado grandes cambios en todos los ámbitos actualmente en la sociedad, donde un cambio radical es el trabajo (Coiduras, Blanch, & Barbero, 2020). Abriendo así la posibilidad de que los docentes, usen estos medios para ejecutar su trabajo desde casa, lo que se denomina teletrabajo (Tapasco & Giraldo, 2016). Hoy el mundo globalizado, ha trascendido en el proceso enseñanza aprendizaje (Kara, 2017) más aun por la emergencia sanitaria por covid 19 debido a que no solo se imparte de forma presencial. Sin embargo, un aspecto fundamental para el teletrabajo, es la comunicación electrónica, pero existe una carencia de computadores y de competencias por parte de los docentes, lo que no ha retrasado su implementación en la educación básica regular (Muñoz & Vasquez, 2016). No obstante, la presente realidad internacional en pandemia por COVID 19, ha inmerso a los docentes en el teletrabajo.

A nivel mundial, en los últimos años los estudiantes y profesores han producido nuevos canales de comunicación a través de la influencia de diversos medios y redes sociales (Astaiza, Barreto, Ortegón, & Montenegro, 2017). De esta forma, en Colombia antes de la pandemia, la falta de información y la falta de divulgación le retraso de manera significativa una mayor participación digital en las organizaciones (Gay & Herrera, 2020). Por otro lado, en el contexto nacional, se promulgo la Ley N ° 30036 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que regula el teletrabajo y está aprobada por Decreto Supremo N ° 017-2015-TR. Por otro lado, en relación a la Educación, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO (2020), publico que más de 1 500 millones de alumnos en el mundo de los diversos niveles educativos, y en el caso del Perú cerca de 10 millones, están confinados dentro de su hogar a raíz de la pandemia. En consecuencia, el MINEDU (2020) frente a la situación del estado de emergencia sanitaria, cambio los roles tanto del docente como de los estudiantes y además de los servidores públicos y colaboradores en las instituciones educativas.

No obstante, es importante conocer que la problemática según la Unión Internacional de Telecomunicaciones para los países de América Latina y el Caribe

antes de la pandemia, es la tasa de conectividad bajas en los hogares. Ciertamente, en el Perú la proporción con conexión a internet es del 30 %, mientras que el número de líneas móviles es de 1,25 por persona, lo que involucra que algunos tienen más de una línea. Lo que es una oportunidad para que las I.E. centren sus esfuerzos en soluciones tecnológicas para uso en teléfonos móviles (UNESCO-IESALC, 2020). Incluso en el XXI Encuentro Internacional VIRTUAL EDUCA Perú 2019, se evidencio la necesidad de un profesorado con las competencias de los escenarios virtuales actuales que realice las buenas prácticas pedagógicas utilizando las tecnologías para el logro de aprendizajes de calidad. En consecuencia, la formulación del problema fue ¿cuál es la relación entre el teletrabajo y el desempeño docente en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021? El presente estudio se justifica de forma práctica, porque se pretende explicar el condicionamiento del teletrabajo y su relación en el desempeño docente de una institución educativa nacional de Chiclayo.

Asimismo, metodológicamente, se procura establecer herramientas válidas y confiables para diagnosticar el teletrabajo en los docentes de educación básica regular estableciendo los puntos de evaluación que permitan determinar la relación entre ambas variables. Por conveniencia, porque existe la necesidad de implementar mejores condiciones de teletrabajo a nivel educativo, esperando cumplir en un mundo globalizado, que está en constante desarrollo (Kara, 2017).

El objetivo general de la investigación sería: determinar la relación entre teletrabajo y desempeño docente en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021. Los objetivos específicos serían: (a) determinar la relación entre las dimensiones del teletrabajo y desempeño docente en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021 (b) determinar la relación entre teletrabajo y las dimensiones desempeño docente en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021 (c) determinar la relación entre las dimensiones teletrabajo y dimensiones del desempeño docente en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021. Finalmente, la hipótesis de investigación fue H0: No existe relación entre teletrabajo y desempeño docente en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021. H1: Existe relación entre teletrabajo y desempeño docente en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021.

II. MARCO TEORICO

Ortega (2017) en su tesis tuvo como objetivo analizar el teletrabajo como opción laboral. El diseño de la investigación fue no experimental. De tipo descriptivo su técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario El resultado es que para los trabajadores: 49% de ahorro de tiempo y dinero debido a los desplazamientos entre casa y oficina. Finalmente, concluye que luego de implementar el teletrabajo como método de trabajo, las organizaciones pueden incrementar la productividad, reducir costos y reducir el absentismo, esto es para las empresas, especialmente para las empresas de servicios, porque utilizan más tecnologías de la información, lo cual trae beneficios económicos.

Lopez y Neira (2019) en su tesis tuvieron como objetivo determinar la relación entre el teletrabajo y el estrés laboral. La muestra fue de e 42 colaboradores. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo descriptivo, la técnica que se utilizó fue la encuesta y su instrumento es cuestionario se obtuvo como resultado que el teletrabajo está presente en la organización de forma adecuada de acuerdo a la opinión del 42,86% de los colaboradores.

Rojas (2016) en su tesis tuvo como objetivo realizar un análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral. La muestra fue de a la empresa D.I.T. TELECOM. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo descriptivo su técnica es la encuesta y su instrumento es el cuestionario. Se obtuvo como resultado que, en 2014, la productividad laboral del teletrabajo fue un 2,87% superior a la de los trabajadores presenciales. Ahora bien, este porcentaje no es grande, se puede establecer que esto se debe a factores motivacionales, pues los trabajadores remotos saben que pueden completar su trabajo en el mejor momento, y el resto del tiempo se destina a las actividades diarias personales y familiares. Además, el trabajo diario de los viajeros no se verá afectado.

Cano, Castro y Peñafiel (2017) en su tesis tuvieron como objetivo Reconocer cuáles son las ventajas y desventajas del teletrabajo. El diseño de la investigación fue no experimental. Se obtuvo como resultado que, según las observaciones, la oficina remota se puede utilizar en diferentes campos o trabajos; los supervisores que realizan labores administrativas e in situ deben utilizar un teléfono móvil con función de Internet como herramienta principal, que puede cargar y descargar

información. Finalmente concluye que la situación ideal para la contratación de personas ha mejorado porque las organizaciones contratan personas de cualquier lugar para realizar tareas sin tener que desplazarse a la oficina.

Gonzales, Lopez, Marquez y Nuñez (2017) en su tesis tuvieron como objetivo identificar las oportunidades para la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales. La muestra fue de ocho colaboradores. El diseño de la investigación fue no experimental. De tipo descriptivo su técnica es la entrevista y su instrumento la guía de la entrevista. Se obtuvo como resultado que el teletrabajo puede obtener un equilibrio entre el ánimo llano y el empuje profesional, que es una óptica muy importante en esta época, porque la raza de vida es tan destacada como la productividad del organismo. Por mano, el deber flexible proporciona a los trabajadores una huella de bienestar, que se refleja en la gestión de llevar a cabo mejor la obligatoriedad asignado.

Anaya y Valbuena (2017) en su tesis tuvieron como objetivo elaborar un diagnóstico de la situación del modelo de teletrabajo aplicado en la Universidad EAN que permita realizar una propuesta para el fortalecimiento de su implementación, orientado a la mejora continua. La muestra fue de 142 colaboradores. La técnica que se utilizó fue la encuesta con su respectivo el instrumento el cuestionario. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo descriptivo. Se obtuvo como resultado que los colaboradores que no son de alta frecuencia tienden a cumplir con frecuencia las metas, objetivos y productos que desean desarrollar en el trabajo remoto, el 74% de ellos tiende a cumplir siempre con sus requisitos, el 22% lo hace a menudo; menos del 4% de las personas rara vez eligen hacerlo. completar tareas a través del teletrabajo.

Suarez (2020) en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación de implementación del teletrabajo con calidad de servicio. La muestra fue de s 40 trabajadores de la UGEL San Pablo que están realizando teletrabajo. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo descriptiva. La técnica que se utilizo fue la encuesta con su instrumento respectivo el cuestionario. Se obtuvo como resultado que el nivel destacado en la variable trabajo remoto es el nivel efectivo (87,5%), seguido del nivel regular (12,5%).

Rimache (2018) en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el desempeño de los docentes y la calidad educativa. La muestra fue de 130 docentes. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo descriptivo. La técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario como su instrumento. Como resultado, el 46,9% de las personas asume la responsabilidad con regularidad, con un buen nivel del 37,7% y un mal nivel del 15,4%. Finalmente, se concluye que UGEL No. 01, existe una correlación positiva entre el desempeño docente de las organizaciones de educación secundaria y la calidad de la educación, con una significancia de 0.05, $p\text{-value} = 0.000 < 0.01$, y una correlación de 0.494. De esta forma especula la investigación general aceptada.

Chávez y Olivos (2019) en su tesis tuvieron como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión educativa y desempeño docente. El diseño de la investigación es no experimental de tipo descriptivo. La técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. La muestra fue de 52 docentes. Se obtuvo como resultado que el 53,8% de los docentes obtuvo el nivel intermedio de preparación para el aprendizaje, el 48,1% obtuvo el nivel intermedio de docencia, el 48,1% obtuvo el nivel intermedio de participación en la gestión escolar y el 50,0% obtuvo el nivel intermedio de profesionalismo y reconocimiento docente.

Chávez (2017) en su tesis tuvo como objetivo establecer las diferencias significativas respecto al desempeño docente. La muestra fue de 275 estudiantes. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo descriptivo. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario de evaluación. Se obtuvo como resultado que el 44,14% de los profesores se desempeñó bien, el 53,79% alcanzó el nivel normal y el 2,07% de los docentes se encontraba en un nivel insuficiente; en lo que respecta a las instituciones educativas de Mongolia, En términos de desempeño laboral, el 34,62% de los docentes también se encuentra en un buen nivel, pero el 63,85% de los profesores se encuentra en un nivel normal y el 1,53% ha alcanzado el nivel de consideración deficiente de los efectos de la enseñanza.

García (2019) en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación del desempeño docente en el rendimiento académico. La muestra fue de 63 estudiantes. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo descriptivo. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el cuestionario su instrumento. Se obtuvo

como resultado que, la variable desempeño docente alcanzó un nivel aceptable, con el 33,3% de las personas.

García y Hermoza (2017) en su tesis tuvieron como objetivo determinar si el desempeño docente se relaciona con el aprendizaje. La muestra fue de 50 estudiantes. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo descriptivo. La técnica utilizada fue la encuesta con su respectivo instrumento el cuestionario. Se obtuvo como resultado que, El 2,2% de los profesores tiene un desempeño laboral deficiente y el 4,3% de los profesores tiene un desempeño laboral regular. Y el 47,8% de los profesores se desempeñó bien.

Santa (2019) en su tesis tuvo como objetivo proponer y fundamentar un modelo de evaluación del desempeño docente basado en la teoría de sistemas y valores para mejorar la calidad de enseñanza. La muestra fue de 30 de docentes. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo descriptivo. La técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. De acuerdo con los resultados los docentes independientes evaluados externamente en la zona de Chiclayo arrojaron que el 80% de ellos presentaba bajo nivel de desempeño docente.

Mérida (2018) en su tesis tuvo como objetivo determinar de qué manera se aplica la evaluación del desempeño a los docentes. La muestra fue de 4 directores y 50 docentes. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo descriptivo. La técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario fue el instrumento. Se obtuvo como resultado que el 84% de los maestros confirmaron que sí evaluaron su desempeño, pero el 16% de los maestros prometieron que no evaluarían. Esta disconformidad entre la documentación brindada por directores y docentes se debe a la equivocación de una implementación sistemática del cálculo del desempeño. lo que ha provocado que algunos docentes ignoren la aplicación de esta herramienta.

Paredes (2016) en su tesis tuvo como objetivo determinar cuánto influye la formación continua y el desempeño docente. La muestra fue de 123 docentes y 453 estudiantes del cuarto grado de educación secundaria, respectivamente. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo descriptivo. La técnica que se utilizó fue la encuesta con su respectivo instrumento el cuestionario. Como resultado que

la formación continua y el desempeño docente de los docentes en servicio afectan significativamente el desempeño académico de los estudiantes.

Se realizó la revisión de las teorías sobre teletrabajo y desempeño docente. En primer lugar, el teletrabajo se define como actividades realizadas total o alternativamente fuera del lugar de trabajo, lo que significa elasticidad en las agendas de trabajo y relaciones interpersonales. Para su diligencia, el uso de tecnologías de la información es fundamental. Para los empleadores, es vital controlar a los empleados para medir su trabajo, establecer plazos y determinar los días y horas de trabajo (Coiduras, Blanch, & Barbero, Initial teacher education in a dual-system: Addressing the observation of teaching performance, 2020).

Igualmente, el teletrabajo tiene las siguientes características: Los cambios subordinados a este tipo de trabajo deben ser provistos por individuos (no por la empresa), ya que los trabajadores remotos pueden realizar este trabajo libremente dentro de su tiempo y horario disponible. La supervisión del control del trabajo asegurará la productividad, Cumplimiento de resultados de calidad y puntualidad. Considerando que los sistemas de consecución y comunicación aprovecharán la tecnología como entorno, implementar la oficina remota equivale a transformar el modelo organizacional (Zhu, Wan, Zhou, & Pan, 2018).

De esta manera, la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) perjudica los ingresos de productividad en sectores que no generan novedosas tecnologías, sin embargo, las usan en gran medida. Debemos ser rescatados porque tanto los trabajadores como las empresas deben adaptarse a la nueva forma organizativa para beneficiar las incontables mejorías de las TIC. Una de las situaciones principales e ineludibles para el desarrollo del teletrabajo como modelo organizacional es cómo monitorear y controlar los resultados obtenidos por los colaboradores, lo que puede incrementar la productividad y permitir que cada colaborador manifieste su potencial (Kara, 2017).

De esta modalidad, en el modelo organizacional, un elemento fundamental es la cultura organizacional, por esa razón el primordial inconveniente para la aceptación del teletrabajo es la cultura, se asocia la productividad de los empleados con la era de permanencia en la agencia. Para organizar el trabajo se deben fijar metas, sobre todo de seguimiento. Es por esto que es difícil evaluar el desempeño

de los trabajadores remotos sin establecer metas y objetivos, además, la implementación del trabajo remoto significa que la gestión del desempeño del trabajador debe ser revisada con anticipación para establecer estrategias que promuevan el desempeño de los empleados (Díaz, 2018).

Por tanto, se deben considerar los aspectos señalados: el teletrabajo no es un problema que afecte a los trabajadores que lo soliciten y autoricen, afectará a todo el equipo y debe manejarse junto con todo el equipo. Es indispensable oficiar por metas, y si no se cumple, es necesario conceder de competencias al personal responsable del trabajo a distancia para que pueda empezar a hacerlo. La gestión del desempeño de los trabajadores remotos debe someterse a reuniones periódicas y sistemáticas para evaluar su desempeño, revisar metas y establecer nuevas metas o modificar metas anteriores (Wang, Jou, Lv, & Huang, 2018).

De esta manera, las ventajas y desventajas del teletrabajo se pueden ver en diferentes áreas de la empresa y los trabajadores, pero no en todas las situaciones ideales, esta nueva forma de trabajar también traerá desventajas, porque siempre hay imprevistos en el lugar de trabajo o algo inesperado. La flexibilidad de los métodos de trabajo y los cambios actuales han propiciado un cambio en las relaciones laborales, los trabajadores ahora tienen su propio tiempo y carácter, han mejorado la calidad de trabajo y la vida familiar de la empresa aumentando la productividad, aportando a la empresa beneficios (Corcoran & O'Flaherty, 2018).

Flexibilidad en el horario. La flexibilidad de la organización permite a la organización responder a los cambios en el entorno e incluso hacer una contribución positiva al proceso de innovación. Ésta es la práctica de permitir que los empleados elijan sus propias horas de trabajo dentro de ciertos límites. La flexibilidad del horario es adecuada para los empleados que están bajo mucha presión y que intentan equilibrar la vida laboral y personal, porque para ellos, el dinero es tan importante como el tiempo en familia. (Martin, 2018).

Esta flexibilidad tiene ventajas y desventajas, por ejemplo: Es difícil concentrarse en actividades fuera de la oficina sin supervisión, pero en realidad depende del entusiasmo de los empleados y del entorno laboral. Mejora la concentración laboral. La concentración laboral incluye la determinación de las emociones, la economía, las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en

sí misma, pero también puede verse afectada por la salud física y los problemas centrales de la familia (Yingying, y otros, 2019).

Del mismo estilo, este tipo de agrupamiento gremial se ve deteriorada por cargas mentales, que impiden una mejor aglomeración profesional, distraen al personal, lo incapacitan para alcanzar los objetivos marcados por la organización y provocan cierto grado de estrés (Thanassoulis, Kumar, Petridis, Goniadis, & Georgiou, 2017).

De igual forma, podemos concluir que estos factores ambientales ejercen presión sobre las personas y las actividades que realizan, por lo que cabe señalar que, para poder enfocarse mejor en las actividades laborales, los trabajadores deben contar con condiciones físicas y mentales. Basta, porque te permite realizar el trabajo de forma más eficaz, justa y precisa, desarrollarte profesional y personalmente, y convertirte en un trabajador reconocido. Para reducir el estrés, es difícil definir con precisión el término estrés, porque produce varias condiciones diferentes en el cuerpo. Algunas situaciones pueden ser positivas, pero también negativas. El estrés es una respuesta inespecífica del cuerpo a las demandas impuestas. Cuando las demandas del entorno de trabajo superan la capacidad de los trabajadores para soportar, aparecerá la presión del trabajo (Carlucci, Renna, Izzo, & Schiuma, 2019).

De este modo, para hacer frente a los factores que causan estrés a los trabajadores, una de las medidas es implementar el teletrabajo, lo cual se afirma en el siguiente texto: El teletrabajo es un recurso, si se usa en conjunto con la tecnología apropiada y se usa en contextos claros, puede proporcionar beneficios a los trabajadores. Para la empresa es importante que los empleados no se preocupen, exista excelente clima laboral y reduzcan todos los estresores para que puedan realizar correctamente las actividades, porque esto puede incrementar la productividad y aumentar la satisfacción laboral, lo que refleja un poco esto. La satisfacción del cliente (Llavina, y otros, 2020).

Con todo, el teletrabajo también puede incrementar la productividad. Actualmente, el ciclo de vida de la compañía está estrechamente relacionado con la competitividad de la productividad, la calidad, la producción, los costos y otros factores del mercado. Por eso es un factor importante y fundamental en la productividad de cualquier empresa (Budnitz, Tranos, & Chaoman, 2020).

De este modo, los factores para implementar el teletrabajo con éxito, si se desea implementar el teletrabajo en una organización, es muy provechoso cumplir una sucesión de prerrequisitos, pues la limitación de la compañía no es la tecnología, sino la gestión, organización, dirección y estructura, por lo que debe adaptarse a los cambios y personas responsables (Aradilla, 2020).

A la par, al implementar el teletrabajo, deben asumir los requisitos para considerar el teletrabajo como una nueva forma de trabajo, incluyendo: Oficina en casa, la nueva división del tiempo de trabajo entre la propia casa y la oficina ubicada en el centro de la ciudad, que puede ser proporcionada por el empleador. Redistribuir las horas de trabajo entre la casa del personal, la casa del cliente y la oficina. En la misma organización o en diferentes organizaciones, ejecutar proyectos específicos entre equipos dispersos geográficamente (Chang, Chien, & Shen, 2020). A través de estos requisitos, traerá beneficios, como se mencionó anteriormente, aumentará la productividad de los trabajadores, mejorará la calidad de vida y también ayudará a combinar los servicios de computación y telecomunicaciones con la necesidad de flexibilidad organizacional. Por lo general, el mayor obstáculo para implementar el trabajo remoto es el temor de que el supervisor pierda autoridad, autoridad e inspección sobre el trabajo de los colaboradores. Entre las deficiencias anteriores, consta otra deficiencia, por ejemplo, no es factible para todas las tareas y el personal, y puede generar abuso, resentimiento y conflictos entre las tareas del hogar y del trabajo para los empleados. Para evitar estos obstáculos es necesario implementarlos formalmente, definir estrategias, capacitar a los empleados y sus supervisores y realizar las tareas de forma remota, seleccionando criterios para los trabajadores remotos y evaluando el desempeño de los empleados (Golden & Eddleston, 2020).

Pese a todo, el marco jurídico del teletrabajo en el Perú y el mundo. A diferencia de otros países, el teletrabajo del país no ha avanzado mucho. Anteriormente, desde la perspectiva de acoger a personas de diferentes capacidades, se propusieron dos propuestas legislativas, pero se redactó un proyecto de ley cuyo resumen dice: "Un proyecto de ley para juzgar un escenario leal para el encargo a época o el teletrabajo" por el senador Michael Urtecho Medina, que contiene 11 existencias, estas mercancías se anexarán a la futuro investigación. En otros países regiones del mundo, existen abogacía que regulan

el teletrabajo de empresas, como España, Colombia y México (O'Brien & Yazdani, 2020).

A continuación, se presentarán en detalle (Budnitz, Tranos, & Chaoman, 2020):

El Real Decreto N ° 3/2012 de 10 de febrero de España sobre medidas de emergencia para las reformas del mercado laboral estableció el deseo de promover las actividades laborales de nuevas formas, lo que significa que esta reforma también intenta asegurar que el teletrabajo; este tipo de forma de organización del trabajo es particularmente adecuado para el modo productivo y económico perseguido. Según el artículo 13 del "estatuto de los trabajadores" modificado por el Real Decreto, las 45 contraprestaciones del trabajo a distancia son principalmente para realizar actividades laborales en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido.

Entidad internacional de la obligatoriedad. La OIT ha realizado investigaciones sobre "tecnología de la información en la fábrica de las nociones de comunicación y el divertimento, el reconocimiento de la oportunidad, las condiciones de encargo y el compromiso laboral, y las pautas que deben atender los contratos: atmósfera de trabajo, normas de serenidad y vitalidad. Incluso, los empleadores incumbencia controlar las viviendas de los trabajadores: aireamiento, auxilio versus incendios, ergonomía, luminosidad. Otro aspecto es la educación para eludir presiones técnicas.

Por otro lado, Colombia es el país número 1 de la región en promulgar una ley para promover el trabajo a distancia, se trata de la Ley No. 1221. Es el primer país en promover el trabajo a distancia, ya sea dependiente o que trabaje libremente. En México, la Ley Federal del Trabajo no regula adecuadamente este tipo de trabajo, pero se considera de acuerdo con los lineamientos establecidos en los artículos 311 al 330 que regulan el trabajo doméstico.

El desarrollo del teletrabajo en las organizaciones siempre busca elementos de apoyo que las hagan competitivas y eficientes en la gestión de recursos. Por otro lado, es bien sabido que los individuos son responsables del desarrollo y establecimiento de los sistemas de producción y comunicación en la organización,

que permitan alcanzar los logros y metas de la organización. (Asgari, Jin, & Rojas, 2019).

El análisis del impacto del teletrabajo tradicionalmente, se realiza de acuerdo con planes de trabajo en las instalaciones o infraestructura de la organización. Sin embargo, el teletrabajo es un modo que surge dentro de la organización y se puede utilizar como una opción para optimizar el uso de recursos, reducir costos, aumentar la satisfacción de los empleados y aumentar las ganancias. Esto se debe al desarrollo de aquellas herramientas tecnológicas que ya son aplicables a todas las clases sociales, que permitirán a todas las clases sociales realizar tareas desde cualquier lugar diferente, como Internet, computadoras y equipos técnicos hasta la oficina (Sarbu, 2018).

En vista de esto, muchas organizaciones han comenzado a transformar sus modelos organizacionales a través de un sentido de apertura a nuevas tendencias, diferentes formas de pensar y nuevas formas de teletrabajo. Esto significa que los trabajadores remotos comienzan a ser considerados como aliados estratégicos de la organización. Transfieren conocimiento y experiencia desde sus hogares, y desarrollan sus propias capacidades (como potenciar las capacidades laborales) para facilitar el desarrollo personal, el logro de resultados y metas (Chakrabarti, 2018). El modelo de trabajo a distancia en la organización les obliga a tener las condiciones y el contexto adecuado que les permita completar las tareas acordadas. Esto significa brindar las herramientas necesarias para lograr los resultados deseados, realizar cambios de paradigma y abrir nuevas ideas y métodos de aprendizaje para traer beneficios al desarrollo personal, social y laboral en el contexto general (Shabanpour, Golshani, Tayarani, Auld, & Mohammadian, 2018).

También, estas nuevas ventajas son parte del aporte de las nuevas tecnologías. La comunicación de estas nuevas tecnologías a través de redes sociales, correos electrónicos y mensajes de texto permite al modelo de teletrabajo hacer del espacio y el tiempo una fusión y relatividad, posibilitando la movilidad en la organización (Ramos, 2020).

Por tanto, al analizar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales, el teletrabajo se ve como un nuevo modelo de gestión en torno a la movilidad, la independencia y la autorización. De esta manera, el jefe presencial se convierte en

el líder de apoyo y escolta para la gestión remota y la flexibilidad y coordinación de las actividades diarias, lo que lleva a una gestión personal orientada a resultados personales y organizacionales. Por tanto, la gestión por resultados se convierte en un termómetro remoto, cuyos indicadores de gestión reflejan el trabajo realizado (Alles, 2020).

Al mismo tiempo, el teletrabajo representa un cambio en la tendencia de las organizaciones tradicionales, por lo que es necesario considerar algunas características básicas para concretar su desarrollo e implementación: a) Aspectos técnicos, pues el surgimiento de las TIC ha promovido nuevas formas de comunicación interna y externa dentro de la organización. b) Este aspecto es el de gestión, porque lo cierto es que habrá nuevas formas de ejecutar, orientar y retroalimentar los procesos internos. De esta forma, el proceso de gestión se realiza de forma dinámica, rápida y global. Ahora no se trata solo de gestionar una organización en un entorno, sino en todo el mundo. c) En materia de derecho, las regulaciones y los tipos de contratos juegan un papel importante al romper el paradigma y las tendencias de las últimas décadas. d) En comparación con la estructura organizativa, el área organizativa donde se ha modificado la estructura organizativa, es muy importante la participación de los trabajadores, que se vuelven protagonistas más que operadores (Heras, 2016).

Asimismo, en cuanto a la gestión, las organizaciones que quieran incursionar en el campo del teletrabajo deben pasar por el proceso de romper barreras mentales para poder dar seguimiento, autorizar y de esta manera generar un sentido de compromiso y pertenencia dentro de la organización, para que sientan que son parte de la organización. Sin embargo, no todos los puestos de la organización permiten este método, por lo que la autoridad administrativa juega un papel decisivo en la decisión de permitir que los dos métodos de contratación estén claramente definidos (García M. , 2017).

Por otro lado, a pesar de los beneficios de dicho contrato, es evidente que no todas las organizaciones están abiertas a su implementación, por el contrario, se resisten al cambio. Esto se puede explicar por la teoría del cambio de Kurt Lewin, que establece que los cambios que la organización logra producir se deben a tres aspectos específicos: descongelación, mudanza y recongelación (ocurrencia continua).

De esta forma, la organización resistirá primero los cambios que provoca lo desconocido, porque lo desconocido generará miedo y la idea de fracaso antes de que comience, pero esto se puede superar persiguiendo metas. Desde el punto de vista personal, el primer aspecto de la resistencia son los trabajadores que son invitados a esta forma de trabajo, lo primero que suelen pensar es que se retirarán del trabajo. Este miedo es un posible riesgo, por lo que la presencia de la dirección es fundamental para mantener a los empleados en una relación cercana con la organización, mostrando las características de esta forma de trabajar y aclarando beneficios, derechos y diferencias. Dos tipos de contratos, porque pueden despertar el interés de las personas, que pueden promover esta forma de trabajo dentro de la organización.

En esta etapa, las personas están tratando de adaptarse y comprender lo que está sucediendo en el nuevo modelo, la organización está en constante evolución y está entrando a la vanguardia de la nueva empresa, haciéndola competitiva y distintiva. Otras organizaciones también se posicionan en el mercado laboral. Esto también se puede lograr a través de la gestión administrativa, procesos de acompañamiento confiables, divulgación de información y conocimiento de los procesos, y el marco legal del propio modelo. Luego de pasar por estas etapas que pueden llegar a ser críticas, se llega al estado de re-congelamiento. Esta es la etapa final. En esta etapa es necesario continuar con algunas estrategias para lograr la estandarización, institucionalización y asegurar que la estrategia evolucione. El tiempo se puede retener gracias a la confianza. La confianza en el proceso administrativo hace que el teletrabajo sea una oportunidad para potenciar la organización y su reconocimiento de las ventajas del personal a distancia.

También, la característica del teletrabajo es que la empresa que tiene una relación laboral con ellos utilice computadoras, telecomunicaciones y medios similares para realizar tareas sin la presencia real de empleados, y ellos trabajan con ellos de esta manera, y luego controlan y supervisan el trabajo. Para ampliar el concepto de teletrabajo, explicaremos 3 parámetros. El primero se refiere al lugar de trabajo. Este es el espacio físico donde se formulan las tareas, incluyendo equipos, entorno, instrumentos, etc. (Alles, 2016).

De igual forma, la ubicación del teletrabajo es diferente a la sede de la empresa. El segundo parámetro es la tecnología, que permite el uso de las TIC

para realizar las tareas asignadas que garanticen el acceso a la información y la comunicación bidireccional. Finalmente, la estructura organizativa permite definir formas adecuadas de realizar el teletrabajo en la empresa, lo que facilita la organización de tareas y permite una correcta gestión de los procesos de la empresa. La forma depende del tipo de lugar donde se desarrolle la actividad, puede referirse a (García, 2017):

Teletrabajo en casa: este método permite a los colaboradores laborar desde casa a través de las TIC, que es el método más popular. Puedes tener dos tipos de relaciones contractuales: relaciones de dependencia (relaciones contractuales con empresas o entidades) o autónomos (autónomos, diseñadores gráficos). Una vez instalado el equipo necesario, los trabajadores no necesitan viajar todos los días para realizar las actividades laborales.

Trabajo móvil: Los trabajadores desarrollan sus propias actividades en diferentes lugares, y el desplazamiento es constante y repetido. La comunicación trabajador-empresa se mantiene inalterada a través de las TIC (teléfonos móviles, portátiles, etc.). De esta forma, algunos trabajadores necesitan visitar a los clientes con frecuencia, o hay 16 trabajadores que trabajan principalmente en obra, visitan clientes o negocian acuerdos fuera de las instalaciones de la empresa.

Trabajo en telecentros: Son lugares suficientes para las actividades laborales, también pueden denominarse oficinas remotas, pueden ser provistas por la empresa o el estado, pueden estar dedicadas a la empresa o compartidas por distintas entidades. La campaña es para telecentros, el propósito es reducir el tiempo de viaje reuniendo a la mayoría de los trabajadores más cerca de casa.

Trabajador: El teletrabajo es un gran cambio en la vida diaria de los trabajadores, que puede ahorrar tiempo y dinero en viajes y brindarles más comodidad en el hogar. Estos precedentes pueden reducir la fatiga y el estrés, mejorando así la calidad de vida. Sin embargo, cuando las actividades se realizan fuera de las instalaciones de la empresa y no hay contacto directo con los compañeros, puede producirse un estado de aislamiento social.

Empresa: La empresa tiene una gran responsabilidad en la correcta implementación de este modelo de trabajo, el desafío gira en torno a la adaptabilidad y flexibilidad necesarias para establecer indicadores para medir el desempeño de los empleados. Por otro lado, existe el riesgo de un sentido de

pertenencia a la empresa y una reducción de la comunicación privada con los trabajadores, lo que puede conducir a una disminución de la motivación para el trabajo. Como posible beneficio, la empresa puede ahorrar costos de posicionamiento y costos de mantenimiento del espacio.

Sociedad: El teletrabajo se considera una forma de solucionar el desempleo y promover la integración laboral de personas discapacitadas y desfavorecidas. Asimismo, un desplazamiento mínimo o nulo puede reducir la contaminación ambiental.

Las dimensiones del teletrabajo según la Universidad de Vigo (2020) son las siguientes: (a) Equipo y conexiones, (b) Pantalla ordenador, (c) Teclado y mouse, (d) Mesa/superficie de trabajo, (e) Silla de trabajo y (f) Entorno de trabajo. De acuerdo a un cumplimiento voluntario y que incluye una serie de recomendaciones preventivas.

Del mismo modo, el desempeño docente se define como el desempeño de funciones profesionales, está determinado por los participantes relacionados con el docente, el alumno y el entorno. El buen desempeño de los maestros depende de lo que saben y pueden hacer, su comportamiento o desempeño y los resultados de su desempeño, que dependen de su capacidad para desempeñarse (Elaoua, y otros, 2018).

Del mismo modo, el funcionamiento maestro tiene relación con la labor educativa práctica de los conocimientos adquiridos en la formación profesional, donde la capacidad del docente es el campo del entendimiento teórico y a gusto sobre el aprendizaje y la conducta humano, y la reacción de impulsar aprendizajes y capacidades. Temas a desarrollar y entendimiento de procedimientos, métodos y técnicas de educación que posibiliten el aprendizaje (Ramis & Ramis, 2020). El manejo profesor se entiende como la ejecución de su funcionalidad, es dependiente de componentes involucrados con el maestro, el estudiante y el ámbito. Asimismo, las actuaciones se hacen en diferentes campos: precedentes sociales y culturales, ámbito institucional, ámbito de aula y las ocupaciones que hacen los propios profesores por medio de actividades reflexivas. Después, agregó, cuál es el valor de medir este manejo: evaluar el manejo para mejorar la calidad de la enseñanza y la profesión profesor calificada (Zabalza, 2017).

Del mismo modo, la evaluación del funcionamiento en el planeta gremial está relacionada con los sistemas de evaluación y evaluación del manejo personal o en grupo. Los datos de esta evaluación poseen un costo potencial para su uso en numerosas zonas funcionales (como planeación, proyecto de indemnización, desarrollo y evaluación potencial). Además, la evaluación del funcionamiento es un indicador de la calidad del trabajo llevado a cabo por el evaluador y el evaluado. Asimismo, creen que la evaluación del manejo es una técnica o método que aspira evaluar el manejo de los empleados en una organización de la forma más sistemática y objetiva (Esteves & Picolini, 2017).

De la misma manera, las tecnologías de la información y comunicaciones a partir de los años de 1960, varios autores han postulado dividir la historia humana en fases, épocas o períodos caracterizados por las tecnologías dominantes para la codificación, el almacenamiento y la recuperación de información. El argumento principal se concentra en el realizado de que este cambio tecnológico conduce a cambios primordiales en la organización del entendimiento, la práctica y la manera de organización social, y la cognición humana en sí (esencialmente subjetividad y formación de identidad). Solo adoptando una visión histórica es viable entender los cambios que se permanecen experimentando en la actualidad.(Gociol, 2012).

Conjuntamente, los profesores de enseñanza particular y la unión educativa de acuerdo con el "Proyecto Nacional de Fortalecimiento de la Enseñanza Particular e Incorporación Educativa" promulgado por decreto presidencial en el segundo semestre de 1970, la modalidad de enseñanza elemental se llama 36 en mi territorio. Ordenar, orientar, desarrollar, regir y supervisar el sistema federal de enseñanza particular y la formación de docentes expertos. A partir de entonces, los servicios de enseñanza particular comenzaron a atender a personas con discapacidades mentales, discapacidades auditivas, del habla, discapacidades del movimiento y discapacidades visuales (Heredia, Cannon, & Nomada, 2017).

No obstante, en la década de 1980, los servicios de enseñanza particular se dividieron en 2 maneras: maneras primordiales y maneras complementarias. Los servicios básicos integran centros de mediación temprana, escuelas de enseñanza particular y centros de capacitación en enseñanza particular. El colegio atiende a chicos en edad de enseñanza preescolar y primaria en 4 zonas (discapacidad de la mente, discapacidad neuromotora, audición y visión (Martinez, 2017). Estas

instancias operan en espacios específicos que son diferentes a la educación convencional y se dirigen a niños y jóvenes discapacitados. Este enfoque también incluye un grupo integral "B" para niños con trastornos mentales leves en las escuelas primarias generales y un grupo integral para niños con discapacidad auditiva. Los servicios complementarios como el centro de educación psicológica y el grupo integral "A" brindan apoyo de reversión para los estudiantes de educación básica ordinaria que tienen dificultades de aprendizaje o rendimiento académico, lenguaje y comportamiento deficientes. Este enfoque también incluye una unidad de interés para los niños con habilidades y talentos sobresalientes (Ibarrola, 2018).

Empero, la evaluación del desempeño profesional se define como un conjunto de principios, supuestos, conceptos y métodos, procedimientos y herramientas implementados por los gerentes, estudiantes, sus padres y maestros, que en una relación ordenada ayudan a recolectar y sistematizar lo previamente considerado y logrado. Se relacionan juicios de valor razonables, y se relaciona la calidad del desempeño profesional de este último. Este juicio de valor debe tenerse en cuenta en cualquier decisión que se tome sobre la situación laboral de los profesores y sus planes de formación profesional (Leliwa & Scangarello, 2016). El proceso de desempeño docente se enfoca en tareas basadas en la investigación continua de su propio desempeño, para que entienda lo que se le presenta, lo cual depende de su propia evaluación y la evaluación del desempeño por parte de directores y supervisores se considera una Estrategia de incentivo (Zhu, Wan, Zhou, & Pan, 2018).

Por otro lado, manifiesta que el educador debe dejar de ser un simple intérprete de asignaturas, y el docente debe ser la persona que guía a los estudiantes a aprender, no solo desde la perspectiva del conocimiento y la información, sino también desde la perspectiva de los hábitos, ambiciones, preferencias, actitudes y actitudes. El ideal de liderar el grupo (Kazekami, 2020).

Los docentes son profesionales capacitados que pueden enseñar conocimientos o campos en ciencias, humanidades o arte. También se forma para promover y desarrollar el aprendizaje (Bieser, Vaddadi, Anna, Hojer, & Hilty, 2021).

Sin embargo, incluye el uso del diseño curricular. Además, adapta el diseño curricular a la asignatura a impartir, propone métodos, estrategias y materiales también realiza evaluaciones para obtener resultados efectivos.

Además, el marco de buen manejo maestro define las superficies, capacidades y funcionamiento que son exclusivos de una buena educación y es solicitado por todos los docentes de enseñanza elemental regular en el territorio. Constituye un convenio técnico y social entre el territorio, los maestros y la sociedad, que gira alrededor de las capacidades que los maestros del territorio tienen que dominar en las continuas fases de sus carreras para brindar oportunidades de aprendizaje a todos los alumnos. Es un instrumento estratégico en una política integral de desarrollo profesor (Kusumaningrum, Bambang, & Gunawan, 2019).

Asimismo, el trabajo de los docentes y su desempeño siempre ha sido objeto de diversas investigaciones, comentarios y análisis; sin embargo, el propósito de la evaluación es describir las características medibles y visibles que suelen estar disponibles en los documentos docentes del aula, lo que implica muchas limitaciones porque minimiza el valor de otras actividades en el marco de la profesión docente. De igual forma, el ministerio de educación peruano viene haciendo énfasis en las calificaciones y antecedentes académicos y profesionales del servicio desde hace muchos años; es un factor necesario o suficiente para determinar si un docente tiene grado y título, la formación recibida y la experiencia docente, en el campo enseñado y la importancia del desempeño docente en las escuelas (Zhang & Shi, 2019).

Las dimensiones del desempeño docente: (a) Competencia didáctica: Zabalza (2003) La definió como aquel conjunto conocimientos, actitudes, habilidades y valores; puesta en escena, utilizando recursos y materiales educativos para realizar un proceso de educativo. (b) Aspectos profesionales; Campo, (2001) refirió al conjunto de peculiaridades profesionales y personales que el docente demuestra en el ejercicio de su cargo e interrelación los estudiantes.

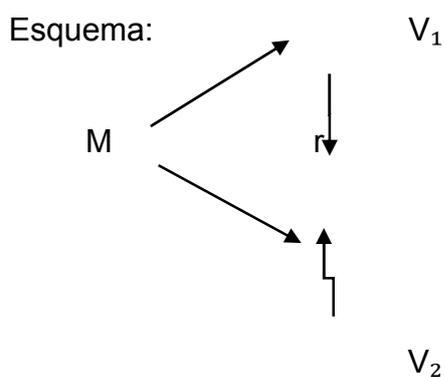
Finalmente, una vez que el sistema educativo dictamina implantar un proceso para evaluar el manejo profesional de los maestros, la primera pregunta que debería hacerse es ¿por qué hace falta la evaluación? Este es un asunto delicado, especialmente por las preocupaciones que genera este proceso. Puede causar efectos secundarios. Por ello, la evaluación debe realizarse en condiciones formativas, además de evaluar el nivel profesional de los docentes, la evaluación también debe realizarse de manera individual (Guzmán & Ruiz, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada según Hurtado (2015) porque se realizó un diagnóstico sobre teletrabajo y desempeño docente. finalmente comprobó las relaciones entre teletrabajo y desempeño docente en la institución educativa nacional de Chiclayo, 2021, Chiclayo.

Finalmente, se realizó en enfoque cuantitativo con un diseño no experimental correlacional según Hernández y Mendoza (2018), con los siguientes pasos: diagnosticar teletrabajo y desempeño docente para finalmente probar las hipótesis de relación entre ambas variables de estudio.



Dónde:

M = Docentes

V₁ = teletrabajo

V₂ = desempeño docente

r = Relación

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual

Teletrabajo. - actividades realizadas total o alternativamente fuera del lugar de trabajo, lo que significa flexibilidad en los horarios de trabajo y relaciones interpersonales. Para su aplicación, el uso de tecnologías de la información es fundamental. Para los empleadores, es vital controlar a los empleados para medir su trabajo, establecer plazos y determinar los días y horas de trabajo (Coiduras, Blanch, & Barbero, 2020).

Desempeño docente. - se refiere a la tarea educativa práctica de los conocimientos adquiridos en la formación profesional, donde la capacidad del docente es el campo del conocimiento teórico y práctico sobre el aprendizaje y el comportamiento humano, y la actitud de promover aprendizajes y habilidades. Temas a desarrollar y conocimiento de métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje (Ramis & Ramis, 2020).

Definición operacional

Teletrabajo. - actividades educativas por los docentes fuera en una institución educativa nacional con flexibilidad en los horarios de trabajo y relaciones con los estudiantes y para su aplicación, el uso de tecnologías de la información es fundamental.

Desempeño docente. – practica educativa en el desarrollo de métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje en una institución educativa nacional.

3.3 Población y muestra

Población

La población está determinada por el total de 56 docentes la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso

Muestra

La muestra será de 56 docentes la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso, 27 de educación primaria y 29 de educación secundaria

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1 Técnicas

Encuesta. – Técnica de recolección donde el investigador entregó un documento a los docentes con preguntas estructuradas en escala de Likert (Bernal, 2010).

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

Cuestionario. – instrumento más utilizado para la recolección de información con preguntas cerradas (García, 2004).

Se realizó un cuestionario de teletrabajo con 31 preguntas distribuido en 6 dimensiones, dirigida a docentes de una institución educativa nacional, para ser llenada con la opinión en escala de Likert del 1 al 5 donde 1 equivale a nunca y 5 equivale a siempre. Finalmente, se estableció que el instrumento se realizaría en forma individual mediante aplicación virtual (Google formulario) en un periodo de tiempo de media hora. Además, se aplicó un cuestionario de desempeño docente con 23 preguntas distribuida en 2 dimensiones, dirigida a docentes de una institución educativa nacional, para ser llenada con la opinión en escala de Likert del 1 al 5 donde 1 equivale a nunca y 5 equivale a siempre. Finalmente, se estableció que el instrumento se realizaría en forma individual mediante aplicación virtual (Google formulario) en un periodo de tiempo de 20 minutos.

3.4.3 Validez y confiabilidad

Validez: El presente cuestionario fue revisado y validado a partir de la opinión de 3 expertos.

Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento se midió a partir del estadístico de Alfa de Cronbach (Blasco & Vegas, 2018).

Para el cuestionario de teletrabajo se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0, 948. Es decir, el cuestionario presenta una confiabilidad excelente. Conjuntamente, para el cuestionario de desempeño docente se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0, 865. Es decir, el cuestionario presenta una confiabilidad aceptable.

3.5 Procedimiento

Se realizó la solicitud al director por mesas de partes, emitida la autorización de aplicación de los cuestionarios, se realizó un video conferencia con los docentes para explicar que no existen riesgos y el número de beneficios de participar en el estudio. Luego, se realizó el cuestionario mediante google formulario. Seguido, se aplicó el instrumento a la muestra de estudio de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores operacionales. Finalmente, se realizó el análisis de resultados presentados en tablas y gráficos.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para el análisis estadístico se utilizó el programa de office Excel 2016 y el programa SPSS V.26. Mediante el cual nos permiten obtener resultados puntuales de acuerdo a los objetivos. Además, se utilizó los siguientes tipos de procesos estadísticos:

Media aritmética: valor promedio de los datos recuperados (Carrasco, 2005).

Moda: dato que se repite con mayor frecuencia (Tamayo, 2004).

Porcentaje: proporción con respecto a su frecuencia (Levin & Rubin, 2004):

3.7 Aspectos éticos

Aspectos Éticos. - Con respecto a los docentes, se aplicaron los siguientes:

Voluntariedad. – Acuerdo voluntario y valido dado por el docente después de ser informado de los beneficios y riesgos de participar del estudio (Universidad de Mayor de San Marcos, 2018).

Comprensión. – es importante que el docente comprenda los riesgos y beneficios de participar en el estudio y la importancia de su opinión (Universidad de Mayor de San Marcos, 2018).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre teletrabajo y desempeño docente de una institución educativa de Chiclayo, 2021

		Desempeño
Teletrabajo	Coefficiente de correlación	.847**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	56

Fuente: elaboración propia.

Con una significancia de 0.00 menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, existe relación entre teletrabajo y desempeño docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso.

Tabla 2

relación entre las dimensiones del teletrabajo y desempeño docente de una institución educativa de Chiclayo, 2021

		Desempeño
Equipo y conexiones	Coeficiente de correlación	,357**
	Sig. (bilateral)	,007
Pantalla ordenador	Coeficiente de correlación	,655**
	Sig. (bilateral)	,000
Teclado y mouse	Coeficiente de correlación	,776**
	Sig. (bilateral)	,000
Mesa/superficie de trabajo	Coeficiente de correlación	,728**
	Sig. (bilateral)	,000
Silla de trabajo	Coeficiente de correlación	,634**
	Sig. (bilateral)	,000
Entorno de trabajo	Coeficiente de correlación	,559**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	56

Fuente: elaboración propia.

Con una significancia de 0.00 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, existe relación entre el equipo y conexiones y el desempeño docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso.

Con una significancia de 0.00 menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, existe relación entre la pantalla ordenador y el desempeño docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso.

Con una significancia de 0.00 menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, existe relación entre el teclado y

mouse y el desempeño docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso.

Con una significancia de 0.00 menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, existe relación entre la mesa/superficie de trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso.

Con una significancia de 0.00 menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, existe relación entre la silla de trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso.

Con una significancia de 0.00 menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, existe relación entre el entorno de trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso.

Tabla 3

Relación entre teletrabajo y las dimensiones del desempeño docente de una institución educativa de Chiclayo, 2021

		Competencia didáctica	Aspectos profesionales
Teletrabajo	Coefficiente de correlación	,450**	,098
	Sig. (bilateral)	,001	,472
	N	56	56

Fuente: elaboración propia.

Con una significancia de 0.00 menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, existe relación entre teletrabajo y la competencia didáctica del docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso.

Con una significancia de 0.00 menor a 0.05 se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, no existe relación entre teletrabajo y los aspectos profesionales del docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones del teletrabajo y de las dimensiones del desempeño docente de una institución educativa de Chiclayo, 2021

			Competencia didáctica	Aspectos profesionales
Rho de	Equipo y	Coeficiente de correlación	,366**	,114
Spearman	conexiones	Sig. (bilateral)	,006	,402
	Pantalla	Coeficiente de correlación	,320*	,063
	ordenador	Sig. (bilateral)	,016	,643
	Teclado y	Coeficiente de correlación	,356**	,144
	mouse	Sig. (bilateral)	,007	,291
	Mesa/superf	Coeficiente de correlación	,348**	,056
	icie de	Sig. (bilateral)	,009	,682
	trabajo			
	Silla de	Coeficiente de correlación	,326*	,077
	trabajo	Sig. (bilateral)	,014	,575
	Entorno de	Coeficiente de correlación	,330*	,024
	trabajo	Sig. (bilateral)	,013	,860
		N	56	56

Fuente: elaboración propia.

Con una significancia de 0.00 menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, existe relación entre el equipo y conexiones y la competencia didáctica del docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso.

Con una significancia de 0.00 menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, existe relación entre la pantalla ordenador y la competencia didáctica del docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso.

Con una significancia de 0.00 menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, existe relación entre el teclado y mouse y la competencia didáctica del docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso.

Con una significancia de 0.00 menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, existe relación entre la mesa/superficie de trabajo y la competencia didáctica del docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso.

Con una significancia de 0.00 menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, existe relación entre la silla de trabajo y la competencia didáctica del docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso.

Con una significancia de 0.00 menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, existe relación entre el entorno de trabajo y la competencia didáctica del docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso.

Con una significancia de 0.00 menor a 0.05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. Es decir, no existe relación entre las dimensiones de teletrabajo y los aspectos profesionales del docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se propuso como objetivo general determinar la relación entre teletrabajo y desempeño docente en una institución educativa de Chiclayo, 2021. Según los resultados obtenidos existe relación moderada y directamente proporcional entre las variables. Por su parte Ortega (2017) señaló que luego de implementar el teletrabajo como método de trabajo, las organizaciones pueden incrementar la productividad, reducir costos y reducir el absentismo, esto es para las empresas, especialmente para las empresas de servicios, porque utilizan más tecnologías de la información, lo cual trae beneficios económicos. Además, es importante tener en cuenta que el buen desempeño de los maestros depende de lo que saben y pueden hacer, su comportamiento o desempeño y los resultados de su desempeño, que dependen de su capacidad para desempeñarse (Elaoqua, y otros, 2018).

Se puede observar que los docente más capacitados y con un mejor desarrollo de competencias en el uso de tecnologías y distribución del ambiente de trabajo virtual, en la ejecución de sus actividades dentro del aula virtual presentan un mejor desempeño

En el presente estudio se propuso como objetivo determinar la relación entre las dimensiones del teletrabajo y desempeño docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso. Según los resultados obtenidos en las dimensiones el equipo y conexiones, la pantalla del ordenador, el teclado y mouse, la mesa/superficie de trabajo, la silla de trabajo y el entorno de trabajo se relaciona directamente proporcional con el desempeño docente. Mientras Rimache (2018), señaló que existe una correlación positiva entre el desempeño docente de las organizaciones de educación secundaria y la calidad de la educación, con una significancia de 0.05, $p\text{-value} = 0.000 < 0.01$, y una correlación de 0.494. De esta forma especula la investigación general aceptada. Mientras Anaya y Valbuena (2017) expuso que los colaboradores tienden a cumplir con frecuencia las metas, objetivos y productos que desean desarrollar en el trabajo remoto, el 74% de ellos tiende a cumplir siempre con sus requisitos, el 22% lo hace a menudo; menos del 4% de las personas rara vez eligen hacerlo. Asimismo, el teletrabajo es un modo que surge dentro de la organización y se puede utilizar como una opción para

optimizar el uso de recursos, reducir costos, aumentar la satisfacción de los empleados y aumentar las ganancias. Esto se debe al desarrollo de aquellas herramientas tecnológicas que ya son aplicables a todas las clases sociales, que permitirán a todas las clases sociales realizar tareas desde cualquier lugar diferente, como Internet, computadoras y equipos técnicos hasta la oficina (Sarbu, 2018).

Todas las dimensiones del teletrabajo presentan una relación directa. Es decir, es fundamental tener un buen manejo en equipo y conexiones, además se requiere de la correcta alineación de la pantalla ordenador, así como del teclado y mouse. Por otro lado, es importante mantener una superficie limpia y antiadherente en la mesa de trabajo. Igualmente, la silla de trabajo debe brindar el espacio suficiente para movilizarse en su entorno de trabajo sin dificultad. Como consecuencia, mejor será el desempeño docente que refleje al momento de realizar sus actividades en la Institución Educativa

En el presente estudio se propuso como objetivo determinar la relación entre teletrabajo y las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso. Según los resultados obtenidos existe una relación entre teletrabajo y la competencia didáctica del docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso. No obstante, no existe relación entre teletrabajo y los aspectos profesionales del docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso. Del mismo modo Rojas (2016) manifestó que los trabajadores remotos saben que pueden completar su trabajo en el mejor momento, y el resto del tiempo se destina a las actividades diarias personales y familiares. Además, el trabajo diario de los viajeros no se verá afectado. En un caso similar Suarez (2020) manifestó que el nivel destacado en la variable trabajo remoto es el nivel efectivo (87,5%), seguido del nivel regular (12,5%) igualmente determina que existe relación entre la implementación del teletrabajo con calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo. En el mismo contexto Chávez (2017) indicó que, en términos de desempeño laboral, el 34,62% de los docentes también se encuentra en un buen nivel, pero el 63,85% de los profesores se encuentra en un

nivel normal y el 1,53% ha alcanzado el nivel de consideración deficiente de los efectos de la enseñanza. Asimismo, García (2019) expuso que la variable desempeño docente alcanzó un nivel aceptable, con el 33,3% de las personas. Llegando a determinar que existe una relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico. Igualmente, los docentes son profesionales capacitados que pueden enseñar conocimientos o campos en ciencias, humanidades o arte. También se forma para promover y desarrollar el aprendizaje (Bieser, Vaddadi, Anna, Hojer, & Hilty, 2021). Sin embargo, al implementar el teletrabajo, deben asumir los requisitos para considerar el teletrabajo como una nueva forma de trabajo (Chang, Chien, & Shen, 2020).

De lo antes mencionado se deduce que a mayor sea el dominio que se refleja en el teletrabajo mejor es la competencia didáctica del docente. Sin embargo, esto no influye en los aspectos profesionales del docente.

En el presente estudio se propuso como objetivo determinar la relación entre las dimensiones del teletrabajo y de las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso. Según los resultados obtenidos el equipo y conexiones, la pantalla del ordenador, el teclado y mouse, la mesa/superficie de trabajo, la silla de trabajo y el entorno de trabajo se relaciona directamente proporcional con la competencia didáctica del docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso. Asimismo, Chávez y Olivos (2019) señalo que el 53,8% de los docentes obtuvo el nivel intermedio de preparación para el aprendizaje, el 48,1% obtuvo el nivel intermedio de docencia, el 48,1% obtuvo el nivel intermedio de participación en la gestión escolar y el 50,0% obtuvo el nivel intermedio de profesionalismo y reconocimiento docente. Mientras García y Hermoza (2017) dio a conocer que el 2,2% de los profesores tiene un desempeño laboral deficiente y el 4,3% de los profesores tiene un desempeño laboral regular. Y el 47,8% de los profesores se desempeñó bien. A diferencia de Santa (2019) señalo que el 80% de ellos presentaba bajo nivel de desempeño docente. En esa línea Mérida (2018) indico que documentación brindada por directores y docentes se debe a la equivocación de una implementación sistemática del cálculo del desempeño. lo que ha provocado que algunos docentes ignoren la aplicación de esta herramienta. Así Paredes (2016) dio a conocer que la formación continua y el desempeño docente de los docentes en servicio afectan significativamente el

desempeño académico de los estudiantes. Es por ello que Gonzales, Lopez, Marquez y Nuñez (2017) señala que el teletrabajo puede obtener un equilibrio entre el ánimo llano y el empuje profesional, que es una óptica muy importante en esta época, porque la raza de vida es tan destacada como la productividad del organismo. Así también Cano, Castro y Peñafiel (2017) expuso que la situación ideal para la contratación de personas ha mejorado porque las organizaciones contratan personas de cualquier lugar para realizar tareas sin tener que desplazarse a la oficina.

De lo antes mencionado se deduce que a mayor sea el dominio que se refleja en las dimensiones del teletrabajo mejor es la competencia didáctica del docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso. Por otro lado, no existe relación entre las dimensiones de teletrabajo y los aspectos profesionales del docente en la Institución Educativa.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación moderada y directamente proporcional entre teletrabajo y desempeño docente.
2. Se observa que las dimensiones el equipo y conexiones, la pantalla del ordenador, el teclado y mouse, la mesa/superficie de trabajo, la silla de trabajo y el entorno de trabajo se relaciona de manera positiva con el desempeño docente.
3. Se halló que existe una relación entre teletrabajo y la dimensión competencia didáctica del docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso. Asimismo, no existe relación entre teletrabajo y la dimensión aspectos profesionales del docente.
4. Se encontró que las dimensiones el equipo y conexiones, la pantalla del ordenador, el teclado y mouse, la mesa/superficie de trabajo, la silla de trabajo y el entorno de trabajo se relaciona directamente proporcional con la competencia didáctica del docente. Por otro lado, no existe relación entre las dimensiones de teletrabajo y los aspectos profesionales del docente

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda capacitar a los docentes en el uso de las tecnologías de comunicación, aplicaciones, para el desarrollo de sus actividades. Fundamentado según Golden y Eddleston, (2020) que recomienda definir estrategias, capacitar a los empleados y sus supervisores para realizar las tareas de forma remota, seleccionando criterios para los trabajadores remotos y evaluando el desempeño de los empleados.

Promover una cultura de oficina remota como una oportunidad para mejorar la productividad y la calidad de vida de los docentes.

Se recomienda cambiar el plan de gestión de competencias profesionales de la organización del trabajo y modificar su estilo de evaluación del desempeño de los trabajadores.

Se recomienda mejorar la imagen de los docentes crear un plan de capacitación mediante talleres virtuales sobre el uso de las tecnologías de la información y comunicación. Además, abarcar el desarrollo de capacidades y el fortalecimiento de valores como responsabilidad, habilidades organizativas, disciplina, compromiso con las instituciones educativas y la confianza en los directores.

Se recomienda desarrollar una directiva de autoevaluación para que los docentes establezcan un lugar de trabajo que incluya medidas ergonómicas y de seguridad (por ejemplo, la privacidad necesaria para realizar el trabajo).

REFERENCIAS

- Alles, M. (2016). *Cuestiones sobre gestión de personas: ¿Qué hacer para resolverlas?* Ediciones Granica. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=FWKeCwAAQBAJyprintsec=frontcoverydq=libros+de+teletrabajoyhl=es-419ysa=Xyved=2ahUKEwii7sHyx7juAhWOmVkkHeMLAd0Q6AEwCXoECAgQAg#v=onepageyq=libros%20de%20teletrabajoyf=false>
- Alles, M. (2020). *Gestionar sin estar: Desafíos En Tiempos De Home Office*. Ediciones Granica. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=KMf0DwAAQBAJypg=PT10ydg=libros+de+teletrabajoyhl=es-419ysa=Xyved=2ahUKEwii7sHyx7juAhWOmVkkHeMLAd0Q6AEwBXoECAAQAg#v=onepageyq=libros%20de%20teletrabajoyf=false>
- Anaya, L., y Valbuena, S. (2017). *Análisis situacional y propuesta para el fortalecimiento del modelo de teletrabajo orientado a la mejora continua en la Universidad Ean*. (Tesis de maestría, Universidad Ean, Bogotá). Recuperado de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/8941/AnayaLuz2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aradilla, A. (2020). *Teletrabajar, pero bien: Del trabajo en casa al teletrabajo en tiempos de confinamiento*. Diana Editorial. doi:<https://books.google.com.pe/books?id=1jLgDwAAQBAJyprintsec=frontcoverydq=libros+de+teletrabajoyhl=es-419ysa=Xyved=2ahUKEwii7sHyx7juAhWOmVkkHeMLAd0Q6AEwA3oECAAUQAg#v=onepageyqyf=false>
- Asgari, H., Jin, X., y Rojas, M. (2019). Time geography of daily activities: A closer look into telecommute impacts. *Travel Behaviour and Society*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tbs.2019.04.009>
- Astaiza, L., Barreto, V., Ortégón, C., y Montenegro, M. (2017). *Teletrabajo: Aspectos sociojurídicos en el campo publicitario*. Universidad Central. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=Hlx-DwAAQBAJypg=PT9ydg=teletrabajo+y+desempe%C3%B1o+docente+en+l>

a+educacionyhl=esysa=Xyved=2ahUKEwio8Kjo4LruAhWNCrkGHSCwAms
Q6AEwAHoECAUQAg#v=onepageyq=teletrabajo%20y%20desempe%C3
%B1o%20docente%20en%20la%20educacionyf=

- Bieser, J., Vaddadi, B., Anna, K., Hojer, M., y Hilty, L. (2021). Impacts of telecommuting on time use and travel: A case study of a neighborhood telecommuting center in Stockholm. *Travel Behaviour and Society*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tbs.2020.12.001>
- Blasco, M., y Vegas, J. (2018). *Metodología de investigación en ciencias sociales*. España: Sotecz. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=7yrgxQEACAAJydq=%22metodologia+de+investigaci%C3%B3n%22+2018yhl=esysa=Xyved=0ahUKEwiSrO23gdXpAhUIGbkGHdGFCmQQ6AEIWTAG>
- Budnitz, H., Tranos, E., y Chaoman, L. (2020). Telecommuting and other trips: an English case study. *Journal of Transport Geography*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2020.102713>
- Cano, R., Castro, R., y Peñafiel, E. (2017). *Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima-Perú, 2016*. (Tesis de Pregrado, Universidad Peruana de las Américas, Perú). Recuperado de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/156/ROCASA%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carlucci, D., Renna, P., Izzo, C., y Schiuma, G. (2019). Assessing teaching performance in higher education: a framework for continuous improvement. *Emerald Insight*. doi:<https://doi.org/10.1108/MD-04-2018-0488>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Perú: San Marcos. Recuperado de <http://virtual.udabol.edu.bo/mod/url/view.php?id=48996>
- Celis, J. (2018) Monitoreo Pedagógico Y El Desempeño Profesional De Los Docentes En La Universidad Nacional Diego Quispe Tito Filial Checacupe Cusco–2018. (Tesis de Maestría, Universidad César V. Perú) recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33997/celi_pj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chakrabarti, S. (2018). Does telecommuting promote sustainable travel and physical activity? *Journal of Transport y Health*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jth.2018.03.008>
- Chang, Y., Chien, C., y Shen, L.-F. (2020). Telecommuting during the coronavirus pandemic: Future time orientation as a mediator between proactive coping and perceived work productivity in two cultural samples. *Personality and Individual Differences*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110508>
- Chavez, M. (2017). *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa - Satipo*. Huancayo: (Tesis en Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú). Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4275/Chavez%20Solorzano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez, M., y Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa "Modelo" Trujillo, 2018*. Trujillo: (Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Perú). Recuperado de https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf
- Coiduras, J., Blanch, A., y Barbero, I. (2020). Initial teacher education in a dual-system: Addressing the observation of teaching performance. *Studies in Educational Evaluation*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2019.100834>
- Coiduras, J., Blanch, A., y Barbero, I. (2020). Initial teacher education in a dual-system: Addressing the observation of teaching performance. *Studies in Educational Evaluation*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2019.100834>
- Corcoran, R., y O'Flaherty, J. (2018). Factors that predict pre-service teachers' teaching performance. *Journal of Education for Teaching*. doi:<https://doi.org/10.1080/02607476.2018.1433463>
- Diaz, V. (2018). *Teletrabajo y neurotecnología: Una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0*. Ediciones Granica. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=mcSgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+de+teletrabajo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwii7sHyx7juAhW0mVkkKHeMLAd0Q6AEwAHoEC>

AMQAg#v=onepageyq=libros%20de%20teletrabajoyf=falsehttps://books.google.com.pe/books?id=mcSgDwAAQBA

Elaoua, G., Hincapié, D., Vegas, E., Alfonso, M., Montalva, V., y Paredes, D. (2018). *Profesión: Profesor en América Latina: ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?* Inter-American Development Bank. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=2uZ3DwAAQBAJyprintsec=frontcoverydq=libros+de+desempe%C3%B1o+docenteyhl=es-419ysa=Xyved=2ahUKEwi3jvP2yLjuAhULwVkkHaYWCBS4HhDoATAFegQIAxAC#v=onepageyq=libros%20de%20desempe%C3%B1o%20docenteyf=false>

Esteves, F., y Picolini, P. (2017). *La edición de libros en tiempos de cambio*. Paidós México. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=FBtaDgAAQBAJyjpg=PT11ydq=libros+de+desempe%C3%B1o+docenteyhl=es-419ysa=Xyved=2ahUKEwjF_aesyLjuAhXCrFkKHVbhCtcQ6AEwA3oECAkQAg#v=onepageyq=libros%20de%20desempe%C3%B1o%20docenteyf=false

García, F. (2004). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. México: Limusa. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=-JPW5SWuWOUcyprintsec=frontcoverydq=Cuestionarioyhl=esysa=Xyved=0ahUKEwiPromu8_ziAhUDwVkkHRFQDVQQ6AEIKDAA#v=onepageyq=Cuestionarioyf=false

García, K., y Hermoza, H. (2017). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes del cuarto grado de la Institución educativa Héroe de Illampu de Madre de Dios 2016*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Recuperado de <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/229/004-1-7-002.pdf?sequence=1yisAllowed=y>

García, M. (2017). *El fin del mundo tal y como lo conocemos: Las grandes innovaciones que van a cambiar tu vida*. Editorial Planeta. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=yLMsDwAAQBAJyjpg=PP19ydq=libr>

- os+de+teletrabajoyhl=es-419ysa=Xyved=2ahUKEwii7sHyx7juAhWOmVkkHeMLAd0Q6AEwB3oECAkQAg#v=onepageyq=libros%20de%20teletrabajoyf=false
- Garcia, S. (2019). *Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del II Ciclo de la carrera profesional de educación inicial de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho*. Huacho: (Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú). Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3031/GARCIA%20LOARTE%20Susana%20Ebelith.pdf?sequence=1> yisAllowed=y
- Gay, J., y Herrera, Y. (2020). *Adelante: Solo existe el futuro. Y es nuestro*. AGUILAR. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=QwnyDwAAQBAJypg=PT190ydq=teletrabajo+y+desempe%C3%B1o+docente+en+la+educacionyhl=esysa=Xyved=2ahUKEwio8Kjo4LruAhWNCrkGHSCwAmsQ6AEwAnoECAYQAg#v=onepageyq=teletrabajo%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20la%20educaciony>
- Gociol, J. (2012). *Libros para todos, Colecciones de Eudeba bajo la gestión de Boris Spivacow 1958-1966*. Eudeba, Biblioteca Nacional. Recuperado de <https://play.google.com/books/reader?id=qc5pBgAAQBAJyprintsec=frontcoverypg=GBS.PT2#v=onepageyq=libros%20de%20desempe%C3%B1o%20docenteyf=false>
- Golden, T., y Eddleston, K. (2020). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103348>
- Gonzales , R., López, M., Márquez, C., y Nuñez, D. (2017). *Oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas organizaciones de empresas de Lima- Perú Un estudio basado en los casos*. (Tesis de pregrado, Universidad Peruana de ciencias aplicadas. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621866/UNEZ_GD.pdf?sequence=5 yisAllowed=y

- Groen, B., Van Triest, S., Coers, M., y Wtenweerde, N. (2018). Managing flexible work arrangements: Teleworking and output controls. *European Management Journal*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.007>
- Guzmán, J., y Ruiz, M. (2017). *Evaluación del Desempeño Docente: 1000 preguntas*. Independently published. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=MqEvDwAAQBAJypg=PT9ydq=libros+de+desempe%C3%B1o+docenteyhl=es-419ysa=Xyved=2ahUKEwjF_aesyLjuAhXCrFkKHVbhCtcQ6AEwAHoECAMQAg#v=onepageyq=libros%20de%20desempe%C3%B1o%20docenteyf=false
- Heras, A. (2016). *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*. Financieros. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=ql0gvgAACAAJydq=libros+de+teletrabajoyhl=es-419ysa=Xyved=2ahUKEwii7sHyx7juAhWOmVkkHeMLAd0Q6AEwBnoEACAcQAQ>
- Heredia, Y., Cannon, B., y Nomada, E. (2017). *Estudios sobre el desempeño académico*. Editora Nómada. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=fNdBDwAAQBAJyprintsec=frontcoverydq=libros+de+desempe%C3%B1o+docenteyhl=es-419ysa=Xyved=2ahUKEwjF_aesyLjuAhXCrFkKHVbhCtcQ6AEwBXoECAIQAg#v=onepageyq=libros%20de%20desempe%C3%B1o%20docenteyf=false
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. Recuperado de http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Hurtado, J. (2015). *El proyecto de investigación- comprensión holística de la metodología y la investigación*. Venezuela: Editorial Quiron Sypal. Recuperado de https://articulo.mercadolibre.com.ve/MLV-461876551-el-proyecto-de-investigacion-hurtado-2015-metodologia-_JM?quantity=1

- Ibarrola, M. (2018). *Temas clave de la evaluación de la educación básica: Diálogos y debates*. Fondo de Cultura Económica. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=18xwDwAAQBAJypg=PT59ydg=libros+de+desempe%C3%B1o+docenteyhl=es-419ysa=Xyved=2ahUKEwjF_aesyLjuAhXCrFkKHVbhCtcQ6AEwB3oECAQQAQ#v=onepageyq=libros%20de%20desempe%C3%B1o%20docenteyf=false
- Kara, A. (2017). Simulations of Information Technology-induced Teaching Performance in Cross-disciplinary Settings: A Model and an Application. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.123>
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Kiraz, Z. (2014). Investigating the University Student's Problems Faced in University Life: A Sample of Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. doi:<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814010647>
- Kusumaningrum, D., Bambang, S., y Gunawan, I. (2019). Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measurement of Teacher Empowerment with a Soft System Methodology Approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. doi: www.ijicc.net
- Leliwa, S., y Scangarello, I. (2016). *Psicología y educación*. Editorial Brujas, 2016. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=WP-mtAEACAAJydq=libros+de+desempe%C3%B1o+docenteyhl=es-419ysa=Xyved=2ahUKEwjF_aesyLjuAhXCrFkKHVbhCtcQ6AEwCHoECAQQAQ
- Levin, R., y Rubin, D. (2004). *Estadística para administración y economía*. México: Pearson Educación. doi:ISBN: 970-26-0497-4
- Llavina, X., Piqueras, C., Lloret, P., Gonzales, Ó., Alvarez, M., Navarro, N., . . . Amat, O. (2020). *Teletrabajo: Vivir y trabajar mejor*. Profit Editorial. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=5gneDwAAQBAJypg=PT6ydg=libros+de+teletrabajoyhl=es->

- 419ysa=Xyved=2ahUKEwii7sHyx7juAhW0mVkkKHeMLAd0Q6AEwAnoECA
lQAg#v=onepageyq=libros%20de%20teletrabajoyf=false
- López, E., y Neira, L. (2019). *El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo-Perú, 2019*. (Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego, Perú). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/5830/1/RE_ADMIN_EDSO N.LOPEZ_LUIS.NEIRA_TELETRABAJO.ESTRES.LABORAL_DATOS.pdf
- Martin, P. (2018). *Teletrabajo y comercio electrónico*. Ministerio De Educación , Cultura y Deporte. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=tvVKDwAAQBAJyjpg=PA207ydyq=libros+de+teletrabajoyhl=es-419ysa=Xyved=2ahUKEwii7sHyx7juAhW0mVkkKHeMLAd0Q6AEwAXoECAAQAg#v=onepageyq=libros%20de%20teletrabajoyf=false>
- Martinez, C. (2017). *Evaluación de programas*. Editorial UNED. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=ZXxCDwAAQBAJyprintsec=frontcoverdyq=libros+de+desempe%C3%B1o+docenteyhl=es-419ysa=Xyved=2ahUKEwjF_aesyLjuAhXCrFkKHVbhCtcQ6AEwBnoECAEQAg#v=onepageyqyf=false
- Merida, V. (2018). *Evaluación del desempeño docente en el sector público*. (Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar. Guatemala). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/09/Merida-Veronica.pdf>
- MINEDU. (2020). *Ministerio de Educación*. Recuperado de Resolución Viceministerial N° 085-2020-MINEDU: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574842/RVM_N__085-2020-MINEDU.pdf
- Muñoz, D., y Vasquez, Y. (2016). *Análisis de la predisposición al Teletrabajo en las actividades académicas de la Universidad Austral de Chile*. (Tesis de pregrado, Universidad Austral de Chile. Chile). Recuperado de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2003/fem971a/pdf/fem971a.pdf>
- Nikolaides, Y., y Dimitriadis, S. (2015). On the student evaluation of university courses and faculty members' teaching performance. *European Journal of Operational Research*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ejor.2014.03.018>

- O'Brien, W., y Yazdani, F. (2020). Does telecommuting save energy? A critical review of quantitative studies and their research methods. *Energy and Buildings*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.enbuild.2020.110298>
- Ortega, L. (2017). *Una opción para mejorar de los beneficios de organizaciones de los empleados*. (Tesis de pregrado, Universidad Santo Tomas, Bogotá). Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/Ortegaluisa2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paredes, J. (2016). *Formación continua y desempeño docente en el logro de aprendizaje en estudiantes de educación secundaria*. Puno: (Tesis de Doctorado, Universidad Nacional del Altiplano. Perú). Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6316/EPG904-00904-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramis, P., y Ramis, R. (2020). *Estudios Sobre La Universidad De Tortosa (1600-1717*. Dykinson. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=PAP2DwAAQBAJypg=PA80ydq=libros+de+desempe%C3%B1o+docenteyhl=es-419ysa=Xyved=2ahUKEwjF_aesyLjuAhXCrFkKHVbhCtcQ6AEwAXoECAYQAg#v=onepageyq=libros%20de%20desempe%C3%B1o%20docenteyf=false
- Ramos, J. (2020). *Teletrabajo. Hábitos saludables y productivos*. XinXii. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=pHaDwAAQBAJypg=PT49ydq=libros+de+teletrabajoyhl=es-419ysa=Xyved=2ahUKEwii7sHyx7juAhWOmVkkHeMLAd0Q6AEwBHoECAYQAg#v=onepageyq=libros%20de%20teletrabajoyf=false>
- Rimache, V. (2018). *Desempeño docente y la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundaria de Ugel 01-2013*. Lima: (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal. Perú). Recuperado de http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2950/UNFV_RIMACHE%20SEGURA_JESSICA%20VIVIANA_SEGUNDA%20ESPECIALIDAD_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito*. (Tesis

- Maestría , Universidad Andina Simón Bolívar, Quito). Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5331/1/T2075-MBA-Rojas-Analisis.pdf>
- Santa, J. (2019). *Modelo Evaluacion del desempeño docente basado en la teoria de sistemas y valores para mejorar la calidad de enseñanza en las instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito de Chiclayo*. Lambayeque: (Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Perú). Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/5913/BC-4258%20SANTA%20CRUZ%20MIO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>
- Shabanpour, R., Golshani, N., Tayarani, M., Auld, J., y Mohammadian, A. (2018). Analysis of telecommuting behavior and impacts on travel demand and the environment. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*.
- Silva, A., Montoya, I., y Valencia, J. (2019). The attitude of managers toward telework, why is it so difficult to adopt it in organizations? *Technology in Society*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2019.04.009>
- Suarez, L. (2020). *Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Universidad de Gestión Educativa local San Pablo, año 2020*. (Tesis de maestria, Universidad César vallejo, Perú). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46386/Suarez_VLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tamayo, M. (2004). *Diccionario de la investigación científica* (2 ed.). México: Limusa. doi:ISBN: 968-18-6510-3
- Tapasco, O., y Giraldo, J. (2016). Factors associated with the disposition for telework amon university teachers. *Ciencia y trabajo*. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200003>
- Thanassoulis, E., Kumar, P., Petridis, K., Goniadis, I., y Georgiou, A. (2017). Evaluating higher education teaching performance using combined analytic hierarchy process and data envelopment analysis. *Journal of the Operational Research Society*.

- UNESCO. (2020). *Impacto de COVID-19 en la educación*. Francia: UNESCO. Recuperado de <https://es.unesco.org/covid19/educationresponse>
- UNESCO-IESALC. (2020 de abril de 2020). *COVID-19 y Educación Superior: De los efectos inmediatos al día después*. Venezuela: UNESCO. Recuperado de Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones: <http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-060420-ES-2.pdf>
- Universidad de Mayor de San Marcos. (2018). *El Informe Belmont*. Perú: Universidad de Mayor de San Marcos. Recuperado de https://medicina.unmsm.edu.pe/etica/images/Postgrado/Instituto_Etica/Belmont_report.pdf
- Wang, J., Jou, M., Lv, Y., y Huang, C.-C. (2018). An investigation on teaching performances of model-based flipping classroom for physics supported by modern teaching technologies. *Computers in Human Behavior*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.02.018>
- Wjczak, E., Bajzikova, L., Sajgalikova, H., y Polakova, M. (2016). How to Achieve Sustainable Efficiency with Teleworkers: Leadership Model in Telework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.111>
- Yingying, W., Kunyu, L., Peiqiong, H., Shifan, L., Rong-Mao, L., y Rong, L. (2019). Teachers' Emotional Intelligence and Self-efficacy: Mediating Role Of Teaching Performance. *Ingenta Connect*. doi:<https://doi.org/10.2224/sbp.7869>
- Zabalza, M. (2017). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional, Edición 3*. Narcea Ediciones. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=SvekDwAAQBAJypg=PT22ydq=libros+de+desempe%C3%B1o+docenteyhl=es-419ysa=Xyved=2ahUKEwjF_aesyLjuAhXCrFkKHVbhCtcQ6AEwAnoECAgQAg#v=onepageyq=libros%20de%20desempe%C3%B1o%20docenteyf=false
- Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A., Shuai, B., y Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>

- Zhang, X., y Shi, W. (2019). Research about the university teaching performance evaluation under the data envelopment method. *Cognitive Systems Research*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.cogsys.2018.11.004>
- Zhu, W., Wan, M., Zhou, Y., y Pan, W. (2018). Fuzzy computation of teaching performance based on data envelopment analysis method. *Cognitive Systems Research*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.cogsys.2018.07.018>

ANEXOS

Anexo1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIONES	INDICADORES	Técnica	Instrumento
Teletrabajo	Teletrabajo. - actividades realizadas total o alternativamente fuera del lugar de trabajo, lo que significa flexibilidad en los horarios de trabajo y	Teletrabajo. - actividades educativas por los docentes fuera en una institución educativa nacional con flexibilidad en los horarios de trabajo y	Equipo y conexiones	P1,p2,p3,p4,p5	Encuesta	Cuestionario
			Pantalla ordenador	P6, P7,p8,p9,		

Fuente: Elaboración propia.

<p>relaciones interpersonales. Para su aplicación, el uso de tecnologías de la información es fundamental. Para los empleadores, es vital controlar a los empleados para medir su trabajo, establecer plazos y determinar los días y horas de trabajo (Coiduras,</p>	<p>relaciones con los estudiantes y para su aplicación, el uso de tecnologías de la información es fundamental.</p>	<p>Teclado y mouse</p>	<p>p10,p11,p12,p13,p14,p15</p>		
		<p>Mesa/superficie de trabajo</p>	<p>p16,p17,p18,P19</p>		
		<p>Silla de trabajo</p>	<p>,p20,p21,p22</p>		
		<p>Entorno de trabajo</p>	<p>P23,p24,p25,p26,p27,P28,p29,p30,p31</p>		

	Blanch, & Barbero, 2020).					
Desempeño docente	Desempeño docente. - se refiere a la tarea educativa práctica de los conocimientos adquiridos en la formación profesional, donde la capacidad del	Desempeño docente. - práctica educativa en el desarrollo de métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje en	Competencia didáctica	P1,p2,p3,p4,p5 P5,P7,p8,p9 P10,p11,p12,p13,p14 P15,p16,p17	Encuesta	Cuestionario

	<p>docente es el campo del conocimiento teórico y práctico sobre el aprendizaje y el comportamiento humano, y la actitud de promover aprendizajes y habilidades.</p> <p>Temas a desarrollar y conocimiento de métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje</p>	<p>una institución educativa nacional.</p>	<p>Aspectos profesionales</p>	<p>P18,p19,p20,p21,p22,p23</p>		
--	--	--	-------------------------------	--------------------------------	--	--

	(Ramis & Ramis, 2020).					
--	------------------------	--	--	--	--	--

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos
Cuestionario de teletrabajo

DIMENSIONES	INDICADORES	SI	NO
Equipo y conexiones	1. ¿Dispones de un ordenador para realizar tu trabajo?		
	2. ¿Compartes el ordenador con otras personas?		
	3. ¿Tienes una conexión a internet?		
	4. ¿La conexión a internet con la que cuenta es rápida y estable?		
	5. En relación con los programas que necesitas para realizar tu trabajo: Office, navegador u otros, ¿dispones de versiones actualizadas con los utilizados en tu institución?		
Pantalla ordenador	6. ¿La pantalla se ubica frente a ti?		
	7. ¿Puedes colocar la pantalla a una distancia adecuada que te facilite la visión de acuerdo con las funciones docentes?		
	8. ¿Puedes regular la altura de la pantalla de forma que tus ojos queden alineados a la pantalla?		
	9. ¿Puedes ajustar la configuración de la pantalla y visualizar		

	nítidamente los caracteres de acuerdo a tus necesidades visuales?		
Teclado y mouse	10. ¿Los símbolos del teclado son fácilmente legibles?		
	11. ¿Dispones de al menos 10 cm, desde el teclado al borde de la mesa, para poder apoyar los antebrazos?		
	12. ¿Dispones de al menos 10 cm, desde el mouse al borde de la mesa, para poder apoyar los antebrazos?		
	13. ¿El teclado puede accionarse cómodamente?		
	14. ¿El mouse se puede operar cómodamente?		
	15. ¿Hay espacio suficiente para colocar todos los elementos de trabajo (pantalla, teclado, mouse, documentos) y trabajar con comodidad?		
Mesa/superficie de trabajo	16. ¿Bajo la mesa, dispones de suficiente espacio para mover las piernas?		
	17. ¿Bajo la mesa, dispones de suficiente espacio para cambiar de postura sin dificultad?		

	18. ¿La mesa de trabajo tiene superficie mate para evitar acciones involuntarias?		
	19. ¿Puedes regular la altura de la silla de forma que los codos queden a nivel de la mesa de trabajo?		
Silla de trabajo	20. ¿Puedes regular la altura de la silla de forma que puedas apoyar los pies en el suelo?		
	21. ¿El respaldo es reclinable?		
	22. ¿ Su silla tiene una base de apoyo estable?		
Entorno de trabajo	23. ¿La luz disponible en el entorno de trabajo es suficiente para que puedas leer documentos o trabajar sin dificultad?		
	24. ¿Se mantiene un nivel adecuado de temperatura en el área de trabajo?		
	25. ¿El ruido ambiental permite desarrollar el trabajo sin interferencias?		
	26. ¿Puedes seguir tu propio ritmo de trabajo para prevenir la fatiga?		
	27. ¿Puedes hacer pequeñas pausas voluntarias para prevenir la fatiga?		
	28. ¿El cableado está fuera de las vías de paso o área de trabajo para evitar posibles tropiezos?		

	29. ¿Dispones de enchufes adecuados para evitar la sobrecarga eléctrica?		
	30. ¿Se mantiene el orden en tu área de trabajo?		
	31. ¿Se mantiene la limpieza en tu área de trabajo?		

Cuestionario de desempeño docente

Introducciones: Lea cuidadosamente cada pregunta y conteste marcando con una “X” la respuesta que mejor indique en los recuadros en blanco.

El cuestionario es completamente anónimo, con el fin que sus respuestas sean lo más sinceras y honestas posible.

N = Nunca; CN = Casi Nunca; AV = A Veces; CS = Casi Siempre; S = Siempre

DIMENSIONES	INDICADOR	1	2	3	4	5
Competencia didáctica	1. Analiza usted la programación del curso con los estudiantes					
	2. Relaciona usted las competencias en cada sesión programada					
	3. Estructura lógicamente las sesiones de aprendizaje					
	4. Domina usted las competencias que se desarrollarán.					
	5. Cumple usted con la programación pactada con los estudiantes					
	6. Contribuye usted con los recursos necesarios					

	para abordar las competencias desarrolladas.					
	7. Solicita que los estudiantes busquen una relación entre los conocimientos previos y las competencias desarrolladas					
	8. Crea usted situaciones didácticas que propicien la aplicación de las competencias desarrolladas					
	9. Propicia usted la revisión conjunta de las heteroevaluaciones					
	10. Devuelve usted los productos evaluados a los estudiantes para mejorar el producto.					
	11. Busca con los estudiantes la correspondencia conjunta entre lo evaluado y lo abordado en las sesiones					
	12. Involucra a los estudiantes en la evaluación de las competencias.					
	13. Entrega las calificaciones oportunamente					

	14. Propicia usted la interdisciplinariedad					
	15. Propicia usted la producción metodológica del tema tratado en la sesión de aprendizaje					
	16. Utiliza usted recursos didácticos pertinentes					
	17. Propicia usted la continua retroalimentación					
Aspectos profesionales	18. Tiene un trato equitativo con los estudiantes.					
	19. Propicia usted un ambiente acogedor con el uso pleno de los recursos					
	20. Practica los valores institucionales, denotándose en sus actitudes y conducta.					
	21. Mantiene una relación y empatía con todos los estudiantes					
	22. Controla al grupo para el exitoso desarrollo de las actividades de aprendizaje.					
	23. Propicia usted la tolerancia respetando la diversidad					

Anexo 3. Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Confiabilidad del instrumento de teletrabajo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	56	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	56	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

R-20	N de elementos
,948	31

Estadísticas de fiabilidad

R-20	N de elementos
,825	5

Estadísticas de fiabilidad

R-20	N de elementos
,902	4

Estadísticas de fiabilidad

R-20	N de elementos
,964	6

Estadísticas de fiabilidad

R-20	N de elementos
,899	4

Estadísticas de fiabilidad

R-20	N de elementos
,780	3

Estadísticas de fiabilidad

R-20	N de elementos
,772	9

Confiabilidad del instrumento de desempeño profesional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	56	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	56	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	23

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,84	17

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	6

Anexo 4. Resultados descriptivos

Tabla 5

Nivel de la dimensión Equipo y conexiones del teletrabajo para una institución educativa nacional

	Frecuencia	Porcentaje
Equipo y Bajo conexiones	16	28.6
Regular	5	8.9
Alto	35	62.5
Total	56	100.0

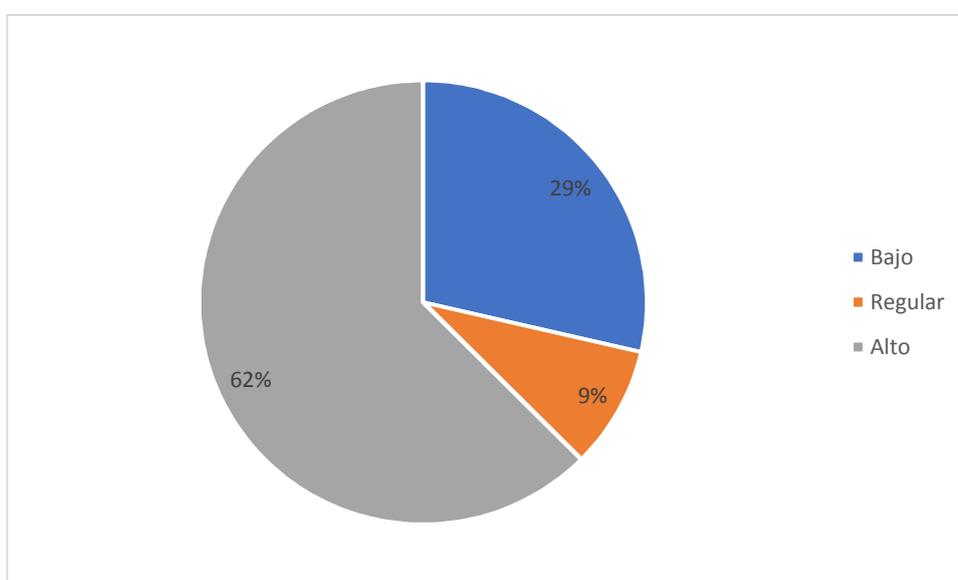


Figura 1 dimensión Equipo y conexiones del teletrabajo para una institución educativa nacional

En la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso, la dimensión Equipos y conexión se evidencia en un nivel alto con el 62,5%, los docentes encuestados manifestaron que sí disponen de un ordenador para realizar su trabajo, la mayoría señaló que no comparte su ordenador con otras personas, si poseen una conexión a internet la misma que es rápida y estable y en la mayor parte de veces cuentan con los programas actualizados para que puedan desempeñarse.

Tabla 6

Nivel de la dimensión Pantalla ordenador del teletrabajo para una institución educativa nacional

		Frecuencia	Porcentaje
Pantalla ordenador	Bajo	24	42.9
	Regular	5	8.9
	Alto	27	48.2
	Total	56	100.0

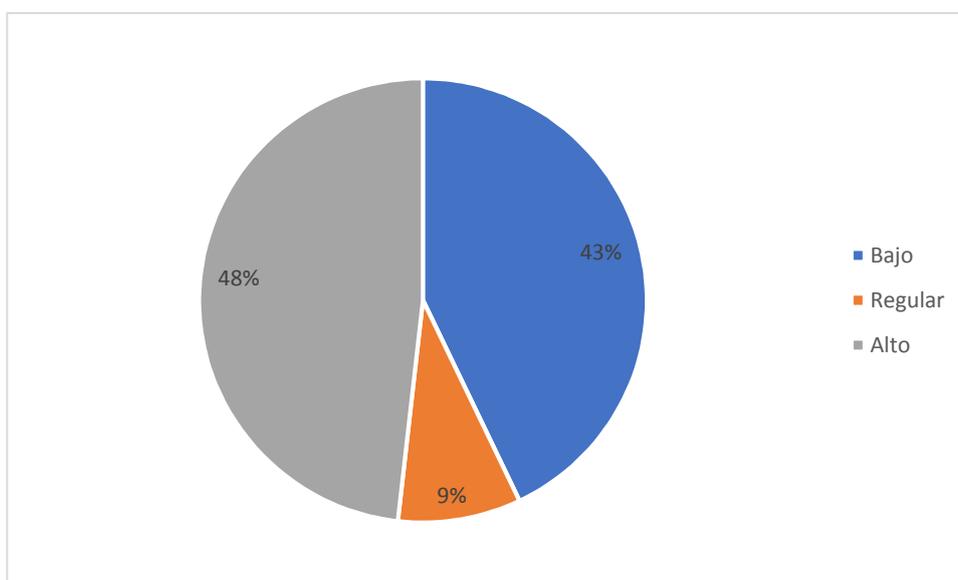


Figura 2 dimensión Pantalla ordenador del teletrabajo para una institución educativa nacional

En la dimensión pantalla ordenador los docentes encuestados la evidenciaron un buen nivel siendo el nivel alto con el 48.3%, lo que quiere decir que la pantalla de su ordenador se ubica en buena posición , además de poder colocar a una distancia adecuada que facilite su visión y cumplan con sus obligaciones, done si manifiestan tener problemas es para regular la altura de la pantalla, además de no saber ajustar la configuración para que observen de manera nítida los caracteres de acuerdo a las necesidades visuales.

Tabla 7

Nivel de la dimensión Teclado y mouse del teletrabajo para una institución educativa nacional

		Frecuencia	Porcentaje
Teclado y mouse	Bajo	29	51.8
	Alto	27	48.2
	Total	56	100.0

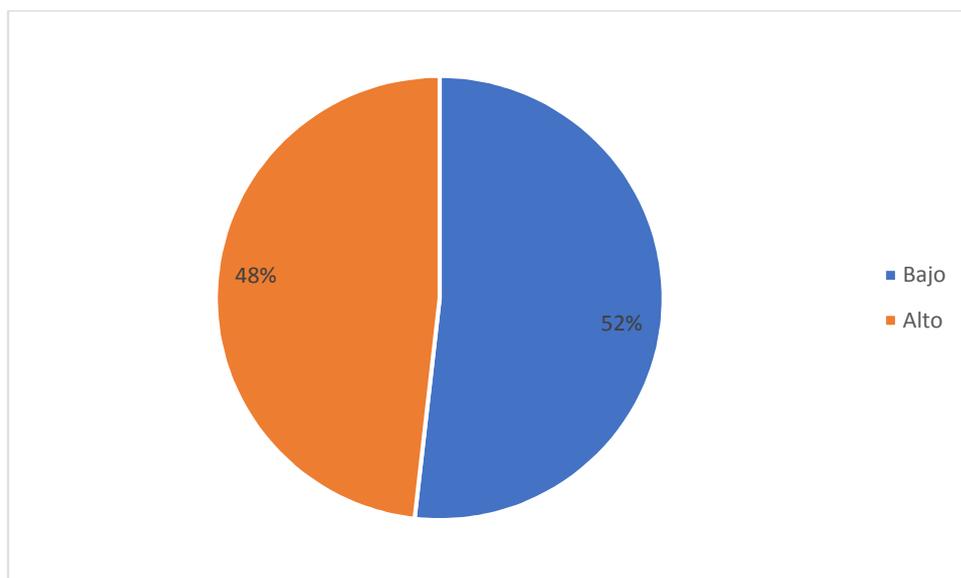


Figura 3 dimensión Teclado y mouse del teletrabajo para una institución educativa nacional

La dimensión Teclado y mouse en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso, se evidencia en un nivel bajo con el 52,8%, los docentes encuestados evidencian no tener mucha habilidad para poder reconocer el teclado, la incomodidad por no tener un ambiente adecuado como el poco espacio para los implementos de su ordenador como el teclado y el mouse, manifiestan también que el teclado y el mouse muchas veces no se accionan cómodamente, además ambiente de incomodidad por el espacio reducido para desempeñar de manera eficaz su labor.

Tabla 8

Nivel de la dimensión Mesa/superficie de trabajo del teletrabajo para una institución educativa nacional

		Frecuencia	Porcentaje
Mesa/superficie de trabajo	Bajo	20	35.7
	Regular	4	7.1
	Alto	32	57.1
	Total	56	100.0

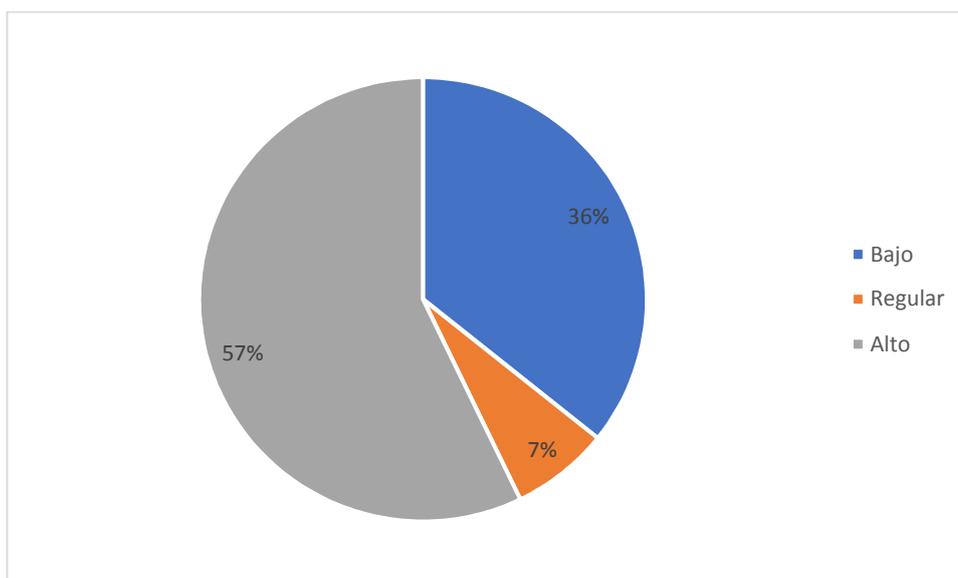


Figura 4 dimensión Mesa/superficie de trabajo del teletrabajo para una institución educativa nacional

Para la dimensión Mesa/superficie de trabajo, los docentes encuestados de la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso, lo evidenciaron en un buen nivel – nivel alto con el 57,1%, lo que quiere decir que se demuestra que sí disponen espacio para mover las piernas, así como el suficiente espacio cambiar la postura sin dificultad, su mesa de trabajo cuenta también con superficies mate, además de regular la altura de la silla que utilizan para su trabajo.

Tabla 9

Nivel de la dimensión Silla de trabajo del teletrabajo para una institución educativa nacional

		Frecuencia	Porcentaje
Silla de trabajo	Bajo	23	41.1
	Regular	12	21.4
	Alto	21	37.5
	Total	56	100.0

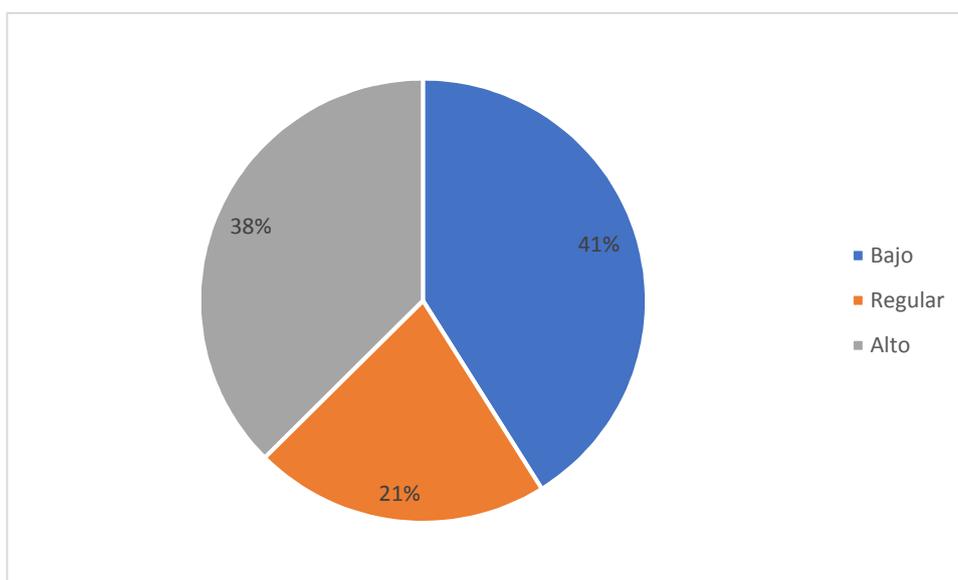


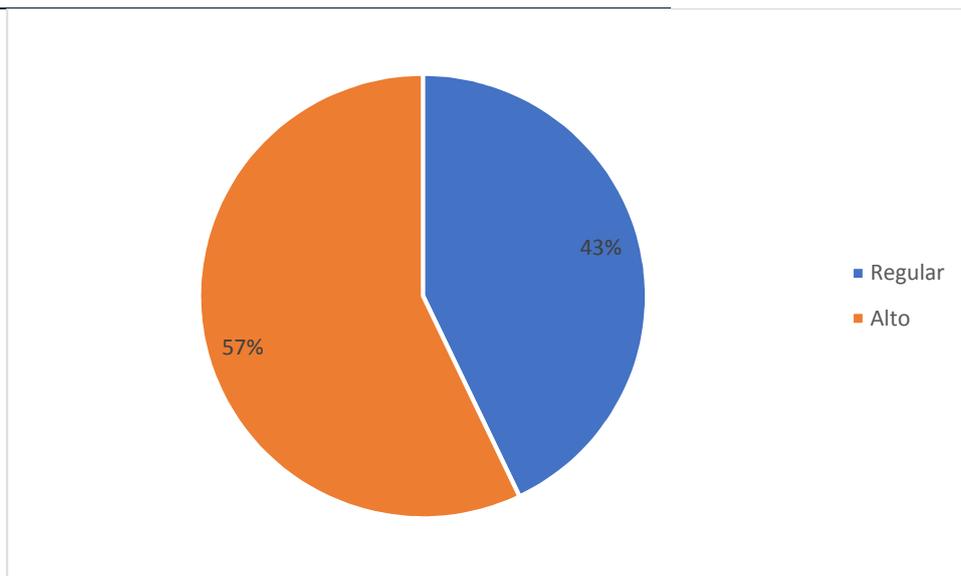
Figura 5 dimensión Silla de trabajo del teletrabajo para una institución educativa nacional

En la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso, la dimensión Silla del trabajo se encuentra bajo con el 41,1%, lo que quiere decir que los docentes encuestados manifestaron tener un problema para la regulación de la silla que utilizan para llevar a cabo el teletrabajo, la mayoría de los encuestados señalo que su silla no tiene el respaldo inclinadle como manifiestan que tampoco la silla presenta un área de trabajo.

Tabla 10

Nivel de la dimensión Entorno de trabajo del teletrabajo para una institución educativa nacional

		Frecuencia	Porcentaje
Entorno de trabajo	Regular	24	42.9
	Alto	32	57.1
	Total	56	100.0



Figur6 dimensión Entorno de trabajo del teletrabajo para una institución educativa nacional

En la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso, la dimensión entorno de trabajo se evidencia en un nivel alto con el 57,1%, según los docentes encuestados, lo que quiere decir que el tema de la iluminación no llena las expectativas ya que la luz disponible en el entorno de trabajo es suficiente para que lean documentos o trabajar sin dificultad, señalan también que tiene un buen nivel para tener un ambiente adecuado, a pesar del ruido ambiental pueden desarrollar sus trabajos sin interferencias.

Tabla 11

Nivel de la variable Teletrabajo para una institución educativa nacional

		Frecuencia	Porcentaje
Teletrabajo	Bajo	14	25.0
	Regular	15	26.8
	Alto	27	48.2
	Total	56	100.0

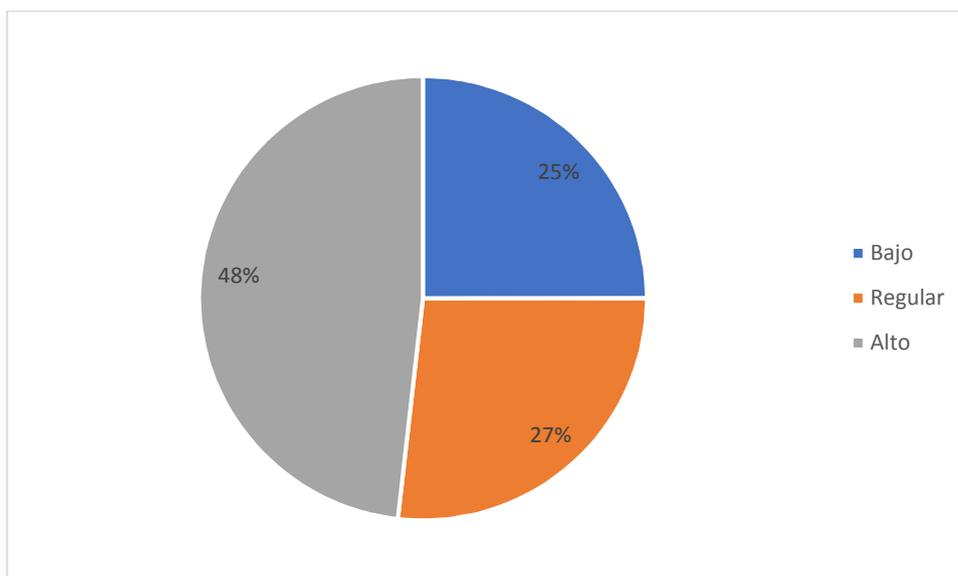


Figura 7 Variable Teletrabajo para una institución educativa nacional

La variable Teletrabajo en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso se evidencia en un nivel alto con el 48,2%, según los docentes encuestados si presentas buenas condiciones para poder llevar a cabo de manera óptima las actividades educativas fuera de la institución educativa en los horarios de trabajo y relaciones con los estudiantes, para dicho desarrollo es importante el uso de tecnologías de la información, el 25% en nivel bajo y el 26,8% en nivel regular.

Tabla 12

Nivel de la dimensión Competencia didáctica del desempeño docente para una institución educativa nacional

		Frecuencia	Porcentaje
Competencia didáctica	Regular	29	51.8
	Alto	27	48.2
	Total	56	100.0

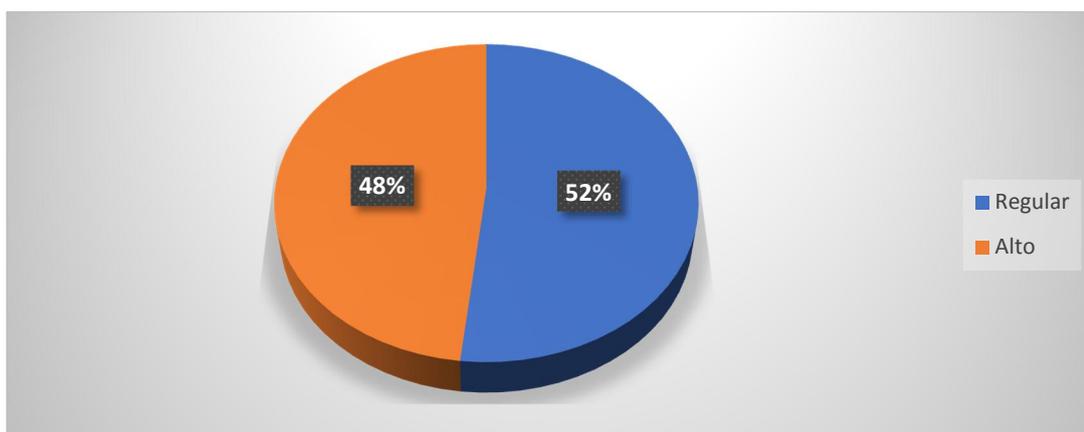


Figura 8 dimensión Competencia didáctica del desempeño docente para una institución educativa nacional

La dimensión Competencia didáctica en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso, se evidencia en un nivel regular con el 51,8%, según lo manifiestan los docentes encuestados, la mayoría de los docentes encuestados señalan que solo algunas veces analizan la programación del curso con los estudiantes, en ocasiones no relacionan las competencias en cada sesión programada, casi nunca se estructura lógicamente las sesiones de aprendizaje, manifiestan también que casi siempre dominan las competencias que se desarrollaran, siempre se cumple con la programación pactada con los estudiantes, casi siempre contribuyen con los recursos necesarios para abordar las competencias desarrolladas, además de crear situaciones didácticas que propicien la aplicación de las competencias desarrolladas, casi siempre le devuelven los productos evaluados a los estudiantes para que mejoren, involucrando así a los estudiantes en la evaluación de las competencias, siempre se propicia la interdisciplinidad,

además de promover en ocasiones la producción metodológica, siempre se utiliza recursos didácticos pertinentes, señalan también que siempre se propicia usted la continua retroalimentación.

Tabla 13

Nivel de la dimensión Aspectos profesionales del desempeño docente para una institución educativa nacional

		Frecuencia	Porcentaje
Aspectos profesionales	Bajo	1	1.8
	Regular	15	26.8
	Alto	40	71.4
	Total	56	100.0

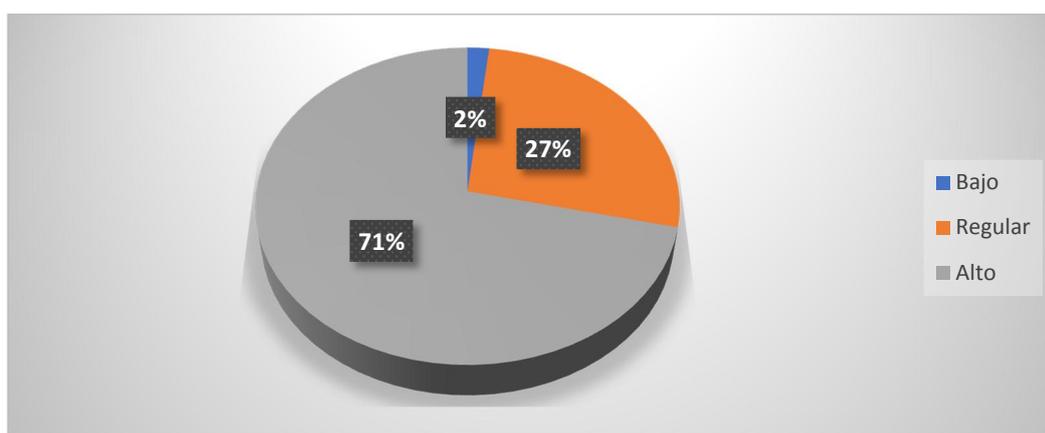


Figura 9 dimensión Aspectos profesionales del desempeño docente para una institución educativa nacional

Para la dimensión Aspectos profesionales, los docentes de la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso, manifiestan que se encuentra en un nivel alto con el 71,4%, es decir, los docentes manifiestan que siempre tienen un trato equitativo con los estudiantes, siempre propician un ambiente acogedor con el pleno uso de los recursos, casi siempre se mantiene una relación empática con los estudiantes, señalan también que casi siempre controlan al grupo para el exitoso desarrollo de las actividades de aprendizaje, además de promover la tolerancia respetando la diversidad.

Tabla 14

Nivel de la variable Desempeño docente para una institución educativa nacional

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño	Regular	22	39.3
	Alto	34	60.7
	Total	56	100.0

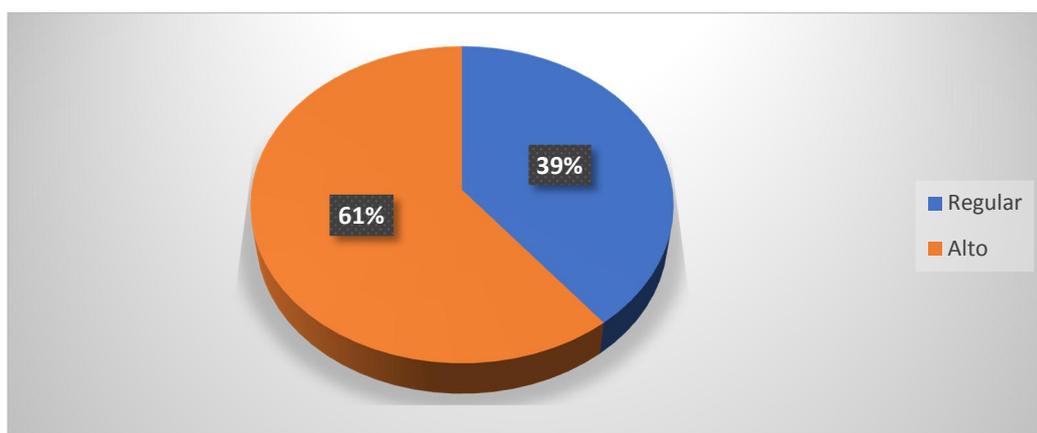


Figura 10 variable Desempeño docente para una institución educativa nacional

En la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso, la variable Desempeño docente se evidencia en un nivel alto con el 60,7%, según los manifiestan los docentes encuestados, es decir a pesar de ser practicas nuevas para muchos de ellos se han adecuado de manera perfecta, para cumplir con la practica educativa en el desarrollo de métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje, y el 39,3% para el nivel regular.

Anexo 5. Solicitud para la aplicación de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Pimentel, 26 de Abril de 2021

*Lic. Luz Elena Ipanaqué Huamán
Directora de la I.E. Mariano Melgar Valdivieso.
Presente.*

ASUNTO: Solicito permiso para aplicación de instrumento

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo - Campus Chiclayo, y a la vez, solicitarle el permiso correspondiente, para que nuestra estudiante del XI ciclo Srta. BARRENO MARQUEZ MARÍA ALEJANDRA pueda aplicar los instrumentos denominados "Relación entre el teletrabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso, Chiclayo - 2021", como parte de la experiencia curricular Desarrollo del Proyecto de Investigación. Es preciso mencionar que será aplicado a los docentes de su institución que dirige, asimismo indicar que estará bajo la asesoría de la docente Mgtr. MARY CLEOFE IDROGO CABRERA.

Concedor de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra región no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención al presente, nos despedimos de Usted no sin antes expresarle nuestras muestras de aprecio.

Atentamente,



Mgtr. Marika Jaeli Moreno Medina
COORDINADORA DE PSICOLOGÍA

Anexo 6. Autorización de la institución



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 11010
"MARIANO MELGAR VALDIVIESO"



PERU
Ministerio de Educación

CREADA CON R. D. N° 1108 del 31-03-1971 CÓDIGO N° 0456152

LA DIRECTORA DE LA IE N° 11010 "MARIANO MELGAR VALDIVIESO",
PERTENECIENTE AL IV SECTOR DE URRINAGA, DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ÓRTIZ,
QUE AL FINAL SUSCRIBE

HACE CONSTAR QUE:

BARRENO MARQUEZ, Maria Alejandra

Ha realizado, dos cuestionarios el primero sobre teletrabajo y segundo referente a desempeño docente, dirigidos a la plana docente de la Institución Educativa N° 11010 "Mariano Melgar Valdivieso", la cual me encuentro dirigiendo.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime pertinente.

José Leonardo Ortiz, 28 de junio del 2021



Maria Alejandra Barreno Marquez
DIRECTORA

Anexo 7 validación de expertos

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar **(TEAV) TEST TELETRABAJO**.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área de investigación de la **Psicología**. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Carlos Enrique Alarcon Eche
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clinica () Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación Universitaria
Institución donde labora:	UTP
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica : (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	Universitaria

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el **(TEAV) TEST DE TELETRABAJO**
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones y subdimensiones.
- Identificar las propiedades psicométricas del Test de Teletrabajo.

1

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE TELETRABAJO

Nombre de la prueba:	(TEAV) TEST DE ESTRÉS ACADÉMICO VIRTUAL
Autor:	Barreno Márquez María Alejandra
Procedencia	Chiclayo- Perú
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sexo: Femenino y masculino
Significación :	Este perfil está compuesto por 31 ítems agrupándose en seis áreas siendo estas: (a) Equipo y conexiones, (b) Pantalla ordenador, (c) Teclado y mouse, (d) Mesa/superficie de trabajo, (e) Silla de trabajo y (f) Entorno de trabajo.

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del cuestionario de cuestionario de teletrabajo.

VARIABLE	DEFINICIÓN
Teletrabajo	actividades realizadas total o alternativamente fuera del lugar de trabajo, lo que significa flexibilidad en los horarios de trabajo y relaciones interpersonales. Para su aplicación, el uso de tecnologías de la información es fundamental. Para los empleadores, es vital controlar a los empleados para medir su trabajo, establecer plazos y determinar los días y horas de trabajo (Coiduras, Blanch, & Barbero, 2020).

ESCALA/AREA	DEFINICIÓN
Equipo y conexiones	El sistema utiliza distintos dispositivos para manejar la conexiones de Protocolo punto a punto monitor de ordenador y monitor de computadora, es el principal dispositivo de salida (interfaz), que muestra datos o información a todos los usuarios.
Pantalla ordenador	son los periféricos de entrada más utilizados en la actualidad en lo que respecta a computadoras personales
Teclado y mouse	Mueble de superficie lisa sostenida por varios pies, se usa para las labores de preparación de masas y otras labores propias
Mesa/superficie de trabajo	es un tipo de silla que está diseñada para su uso en un escritorio en una oficina
Silla de trabajo	Traducido al ámbito empresarial, es el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores.
Entorno de trabajo	

2

PRINCIPALES NOCIONES TEÓRICAS

El Real Decreto N° 3/2012 de 10 de febrero de España sobre medidas de emergencia para las reformas del mercado laboral estableció el deseo de promover las actividades laborales de nuevas formas, lo que significa que esta reforma también intenta asegurar que el teletrabajo; este tipo de forma de organización del trabajo es particularmente adecuado para el modo productivo y económico perseguido. Según el artículo 13 del "estatuto de los trabajadores" modificado por el Real Decreto, las 45 contraprestaciones del trabajo a distancia son principalmente para realizar actividades laborales en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido.

Entidad internacional de la obligatoriedad. La OIT ha realizado investigaciones sobre "tecnología de la información en la fábrica de las nociones de comunicación y el divertimento, el reconocimiento de la oportunidad, las condiciones de encargo y el compromiso laboral, y las pautas que deben atender los contratos: atmósfera de trabajo, normas de serenidad y vitalidad. incluso, los empleadores incumbenciaían controlar las viviendas de los trabajadores: aireamiento, auxilio versus incendios, ergonomía, luminosidad ... Otro aspecto es la educación para eludir presiones técnicas.

Por otro lado, Colombia es el país número 1 de la región en promulgar una ley para promover el trabajo a distancia, se trata de la Ley No. 1221. Es el primer país en promover el trabajo a distancia, ya sea dependiente o que trabaje libremente. En México, la Ley Federal del Trabajo no regula adecuadamente este tipo de trabajo, pero se considera de acuerdo con los lineamientos establecidos en los artículos 311 al 330 que regulan el trabajo doméstico.

El desarrollo del teletrabajo en las organizaciones siempre busca elementos de apoyo que las hagan competitivas y eficientes en la gestión de recursos. Por otro lado, es bien sabido que los individuos son responsables del desarrollo y establecimiento de los sistemas de producción y comunicación en la organización, que permitan alcanzar los logros y metas de la organización. (Asgari, Jin, & Rojas, 2019).

El análisis del impacto del teletrabajo tradicionalmente, se realiza de acuerdo con planes de trabajo en las instalaciones o infraestructura de la organización. Sin embargo, el teletrabajo es un modo que surge dentro de la organización y se puede utilizar como una opción para optimizar el uso de recursos, reducir costos, aumentar la satisfacción de los empleados y aumentar las ganancias. Esto se debe al desarrollo de aquellas herramientas tecnológicas que ya son aplicables a todas las clases sociales, que permitirán a todas las clases sociales realizar tareas desde cualquier lugar diferente, como Internet, computadoras y equipos técnicos hasta la oficina (Sarbu, 2018).

En vista de esto, muchas organizaciones han comenzado a transformar sus modelos organizacionales a través de un sentido de apertura a nuevas tendencias, diferentes formas de pensar y nuevas formas de teletrabajo. Esto significa que los trabajadores remotos comienzan a ser considerados como aliados estratégicos de la organización. Transfieren conocimiento y experiencia desde sus hogares, y desarrollan sus propias capacidades (como potenciar las capacidades laborales) para facilitar el desarrollo personal, el logro de resultados y metas (Chakrabarti, 2018). El modelo de trabajo a distancia en la organización les obliga a tener las condiciones y el contexto adecuado que les permita completar las tareas acordadas. Esto significa brindar las herramientas necesarias para lograr los resultados deseados, realizar cambios de paradigma y abrir nuevas ideas y métodos de aprendizaje para traer beneficios al desarrollo personal, social y laboral en el contexto general (Shabanpour, Golshani, Tayarani, Auld, & Mohammadian, 2018).

También, estas nuevas ventajas son parte del aporte de las nuevas tecnologías. La comunicación de estas nuevas tecnologías a través de redes sociales, correos electrónicos y mensajes de texto permite al modelo de teletrabajo hacer del espacio y el tiempo una fusión y relatividad, posibilitando la movilidad en la organización (Ramos, 2020).

Por tanto, al analizar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales, el teletrabajo se ve como un nuevo modelo de gestión en torno a la movilidad, la independencia y la autorización. De esta manera, el jefe presencial se convierte en el líder de apoyo y escolta para la gestión remota y la flexibilidad y coordinación de las actividades diarias, lo que lleva a una gestión personal orientada a resultados personales y organizacionales. Por tanto, la gestión por resultados se convierte en un termómetro remoto, cuyos indicadores de gestión reflejan el trabajo realizado (Alles, 2020).

Al mismo tiempo, el teletrabajo representa un cambio en la tendencia de las organizaciones tradicionales, por lo que es necesario considerar algunas características básicas para concretar su desarrollo e implementación: a) Aspectos técnicos, pues el surgimiento de las TIC ha promovido nuevas formas de comunicación interna y externa dentro de la organización. b) Este aspecto es el de gestión, porque lo cierto es que habrá nuevas formas de ejecutar, orientar y retroalimentar los procesos internos. De esta forma, el proceso de gestión se realiza de forma dinámica, rápida y global. Ahora no se trata solo de gestionar una organización en un entorno, sino en todo el mundo. c) En materia de derecho, las regulaciones y los tipos de contratos juegan un papel importante al romper el paradigma y las tendencias de las últimas décadas. d) En comparación con la estructura organizativa, el área organizativa donde se ha modificado la estructura organizativa, es muy importante la participación de los trabajadores, que se vuelven protagonistas más que operadores (Heras, 2016).

Asimismo, en cuanto a la gestión, las organizaciones que quieran incursionar en el campo del teletrabajo deben pasar por el proceso de romper barreras mentales para poder dar seguimiento, autorizar y de esta manera generar un sentido de compromiso y pertenencia dentro de la organización, para que sientan son parte de la organización, los que así trabajan. Sin embargo, no todos los puestos de la organización permiten este método, por lo que la autoridad administrativa juega un papel decisivo en la decisión de permitir que los dos métodos de contratación estén claramente definidos (García M. , 2017).

Por otro lado, a pesar de los beneficios de dicho contrato, es evidente que no todas las organizaciones están abiertas a su implementación, por el contrario, se resisten al cambio. Esto se puede explicar por la teoría del cambio de Kurt Lewin, que establece que los cambios que la organización logra producir se deben a tres aspectos específicos: descongelación, mudanza y recongelación (ocurrencia continua).

De esta forma, la organización resistirá primero los cambios que provoca lo desconocido, porque lo desconocido generará miedo y la idea de fracaso antes de que comience, pero esto se puede superar persiguiendo metas. Desde el punto de vista personal, el primer aspecto de la resistencia son los trabajadores que son invitados a esta forma de trabajo, lo primero que suelen pensar es que se retirarán del trabajo. Este miedo es un posible riesgo, por lo que la presencia de la dirección es fundamental para mantener a los empleados en una relación cercana con la organización, mostrando las características de esta forma de trabajar y aclarando beneficios, derechos y diferencias. Dos tipos de contratos, porque pueden despertar el interés de las personas, que pueden promover esta forma de trabajo dentro de la organización.

En esta etapa, las personas están tratando de adaptarse y comprender lo que está sucediendo en el nuevo modelo, la organización está en constante evolución y está entrando a la vanguardia de la nueva empresa, haciéndola competitiva y distintiva. Otras organizaciones también se posicionan en el mercado laboral. Esto también se puede lograr a través de la gestión administrativa, procesos de acompañamiento confiables, divulgación de información y conocimiento de los procesos, y el marco legal del propio modelo. Luego de pasar por estas etapas que pueden llegar a ser críticas, se llega al estado de re-congelamiento. Esta es la etapa final. En esta etapa es necesario continuar con algunas estrategias para lograr la estandarización, institucionalización y asegurar que la estrategia evolucione. El tiempo se puede retener gracias a la confianza y la confianza. La confianza en el proceso administrativo hace que el teletrabajo sea una oportunidad para potenciar la organización y su reconocimiento de las ventajas del personal a distancia.

También, La característica del teletrabajo es que la empresa que tiene una relación laboral con ellos en la computadora utiliza computadoras, telecomunicaciones y medios similares para realizar tareas sin la presencia real de empleados, y ellos trabajan con ellos de esta manera, y luego controlan y supervisan

el trabajo. Para ampliar el concepto de teletrabajo, explicaremos 3 parámetros. El primero se refiere al lugar de trabajo. Este es el espacio físico donde se formulan las tareas, incluyendo equipos, entorno, instrumentos, etc. (Alles, 2016).

De igual forma, la ubicación del teletrabajo es diferente a la sede de la empresa. El segundo parámetro es la tecnología, que permite el uso de las TIC para realizar las tareas asignadas que garanticen el acceso a la información y la comunicación bidireccional. Finalmente, la estructura organizativa permite definir formas adecuadas de realizar el teletrabajo en la empresa, lo que facilita la organización de tareas y permite una correcta gestión de los procesos de la empresa. La forma depende del tipo de lugar donde se desarrolle la actividad, puede referirse a (García, 2017):

Teletrabajo en casa: este método permite a los colaboradores laborar desde casa a través de las TIC, que es el método más popular. Puedes tener dos tipos de relaciones contractuales: relaciones de dependencia (relaciones contractuales con empresas o entidades) o autónomos (autónomos, diseñadores gráficos). Una vez instalado el equipo necesario, los trabajadores no necesitan viajar todos los días para realizar las actividades laborales.

Trabajo móvil: Los trabajadores desarrollan sus propias actividades en diferentes lugares, y el desplazamiento es constante y repetido. La comunicación trabajador-empresa se mantiene inalterada a través de las TIC (teléfonos móviles, portátiles, etc.). De esta forma, algunos trabajadores necesitan visitar a los clientes con frecuencia, o hay 16 trabajadores que trabajan principalmente en obra, visitan clientes o negocian acuerdos fuera de las instalaciones de la empresa.

Trabajo en telecentros: Son lugares suficientes para las actividades laborales, también pueden denominarse oficinas remotas, pueden ser provistas por la empresa o el estado, pueden estar dedicadas a la empresa o compartidas por distintas entidades. La campaña es para telecentros, el propósito es reducir el tiempo de viaje reuniendo a la mayoría de los trabajadores más cerca de casa.

Trabajador: El teletrabajo es un gran cambio en la vida diaria de los trabajadores, que puede ahorrar tiempo y dinero en viajes y brindarles más comodidad en el hogar. Estos precedentes pueden reducir la fatiga, el estrés y la fatiga, mejorando así la calidad de vida. Sin embargo, cuando las actividades se realizan fuera de las instalaciones de la empresa y no hay contacto directo con los compañeros, puede producirse un estado de aislamiento social.

Empresa: La empresa tiene una gran responsabilidad en la correcta implementación de este modelo de trabajo, el desafío gira en torno a la adaptabilidad y flexibilidad necesarias para establecer indicadores para medir el desempeño de los empleados. Por otro lado, existe el riesgo de un sentido de pertenencia a la empresa y una

reducción de la comunicación privada con los trabajadores, lo que puede conducir a una disminución de la motivación para el trabajo. Como posible beneficio, la empresa puede ahorrar costos de posicionamiento y costos de mantenimiento del espacio.

Sociedad: El teletrabajo se considera una forma de solucionar el desempleo y promover la integración laboral de personas discapacitadas y desfavorecidas. Asimismo, un desplazamiento mínimo o nulo puede reducir la contaminación ambiental y de los vehículos.

Las dimensiones del teletrabajo según la Universidad de Vigo (2020) son los siguientes: (a) Equipo y conexiones, (b) Pantalla ordenador, (c) Teclado y mouse, (d) Mesa/superficie de trabajo, (e) Silla de trabajo y (f) Entorno de trabajo. De acuerdo a un cumplimiento voluntario y que incluye una serie de recomendaciones preventivas.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado juez:

A continuación le presento el cuestionario de teletrabajo, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	PRETENDE MEDIR:	INDICADORES	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Equipo y conexiones	Identificar el grado de impacto del equipo y conexiones	¿Dispones de un ordenador para realizar tu trabajo?	4	4	4	
		¿Compartes el ordenador con otras personas?	4	4	4	
		¿Tienes una conexión a internet?	3	4	4	
		¿La conexión a internet con la que cuenta es rápida y estable?	4	4	4	
		En relación con los programas que necesitas para realizar tu trabajo: Office, navegador u otros, ¿dispones de versiones actualizadas con los utilizados en tu institución?	4	4	3	
Pantalla ordenador	Identificar el grado de impacto de la pantalla ordenador	¿La pantalla se ubica frente a ti?	3	4	4	
		¿Puedes colocar la pantalla a una distancia adecuada que te facilite la visión de acuerdo con las funciones docentes?	4	3	4	
		¿Puedes regular la altura de la pantalla de forma que tus ojos queden alineados a la pantalla?	4	4	4	
		¿Puedes ajustar la configuración de la pantalla y visualizar nítidamente los caracteres de acuerdo a tus necesidades visuales?	4	4	4	

9

		¿Los símbolos del teclado son fácilmente legibles?	4	4	3	
Teclado y mouse	Identificar el grado de impacto del teclado y mouse	¿Dispones de al menos 10 cm, desde el teclado al borde de la mesa, para poder apoyar los antebrazos?	4	4	4	
		¿Dispones de al menos 10 cm, desde el mouse al borde de la mesa, para poder apoyar los antebrazos?	4	3	4	
		¿El teclado puede accionarse cómodamente?	3	4	4	
		¿El mouse se puede operar cómodamente?	4	4	4	
		¿Hay espacio suficiente para colocar todos los elementos de trabajo (pantalla, teclado, mouse, documentos) y trabajar con comodidad?	4	4	4	
Mesa/superficie de trabajo	Identificar el grado de impacto de la mesa/superficie de trabajo	¿Bajo la mesa, dispones de suficiente espacio para mover las piernas?	4	4	4	
		¿Bajo la mesa, dispones de suficiente espacio para cambiar de postura sin dificultad?	4	4	4	
		¿La mesa de trabajo tiene superficie mate para evitar acciones involuntarias?	4	4	4	
		¿Puedes regular la altura de la silla de forma que los codos queden a nivel de la mesa de trabajo?	4	3	4	
Silla de trabajo	Identificar el grado de impacto de la silla de trabajo	¿Puedes regular la altura de la silla de forma que puedas apoyar los pies en el suelo?	3	4	4	
		¿El respaldo es reclinable?	4	4	4	

		¿ Su silla tiene una base de apoyo estable?	4	4	4	
Entorno de trabajo	Identificar el grado de impacto del entorno de trabajo	¿La luz disponible en el entorno de trabajo es suficiente para que puedas leer documentos o trabajar sin dificultad?	4	4	3	
		¿Se mantiene un nivel adecuado de temperatura en el área de trabajo?	4	3	4	
		¿El ruido ambiental permite desarrollar el trabajo sin interferencias?	4	4	4	
		¿Puedes seguir tu propio ritmo de trabajo para prevenir la fatiga?	3	4	4	
		¿Puedes hacer pequeñas pausas voluntarias para prevenir la fatiga?	4	3	4	
		¿El cableado está fuera de las vías de paso o área de trabajo para evitar posibles tropiezos?	4	4	3	
		¿Dispones de enchufes adecuados para evitar la sobrecarga eléctrica?	4	3	3	
		¿Se mantiene el orden en tu área de trabajo?	4	3	4	
		¿Se mantiene la limpieza en tu área de trabajo?	4	4	4	

**FICHA DE VALIDACIÓN DE TABLA DE ESPECIFICACIÓN DEL TEST DE
ESTRÉS ACADÉMICO VIRTUAL**

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1.1. Nombre y apellido | : Carlos Enrique Alarcón Eche |
| 1.2. Profesión | : Contador Público Colegiado |
| 1.3. Grado académico | : Mg en Ciencias Económicas |
| 1.4. Especialidad | : Educación Universitaria |
| 1.5. Institución donde trabaja | : UTP |
| 1.6. Cargo que desempeña | : Docente Tiempo Completo |
| 1.7. Teléfono | : 969611603 |
| 1.8. Correo Electrónico | : Calarcon@utp.edu.pe |
| 1.9. Nombre del Investigador | : María Alejandra Barreno Márquez |

2. OBJETIVO DEL TEST

Identificar el nivel de teletrabajo de los docentes en una institución educativa nacional de Chiclayo.

3. INSTRUCCIONES

A continuación, se presentará la tabla de especificaciones que permitirá construir una escala de Teletrabajo, para lo cual se le pide que evalúe según su experiencia la correspondencia de los indicadores, subindicadores y números de ítems con el marco teórico y sobre todo con nuestro contexto ya que la prueba estará dirigida a docentes en una institución educativa nacional de Chiclayo.

DIMENSIÓN	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	OBSERVACIONES
Equipo y conexiones	¿Dispones de un ordenador para realizar tu trabajo?	1	
	¿Compartes el ordenador con otras personas?	1	
	¿Tienes una conexión a internet?	1	
	¿La conexión a internet con la que cuenta es rápida y estable?	1	
	En relación con los programas que necesitas para realizar tu trabajo: Office, navegador u otros, ¿dispones de versiones actualizadas con los utilizados en tu institución?	1	
Pantalla ordenador	¿La pantalla se ubica frente a ti?	1	
	¿Puedes colocar la pantalla a una distancia adecuada que te facilite la visión de acuerdo con las funciones docentes?	1	
	¿Puedes regular la altura de la pantalla de forma que tus ojos queden alineados a la pantalla?	1	
	¿Puedes ajustar la configuración de la pantalla y visualizar nítidamente los caracteres de acuerdo a tus necesidades visuales?	1	
	¿Los símbolos del teclado son fácilmente legibles?	1	
Teclado y mouse	¿Dispones de al menos 10 cm, desde el teclado al borde de la mesa, para poder apoyar los antebrazos?	1	
	¿Dispones de al menos 10 cm, desde el mouse al borde de la mesa, para	1	

	poder apoyar los antebrazos?		
	¿El teclado puede accionarse cómodamente?	1	
	¿El mouse se puede operar cómodamente?	1	
	¿Hay espacio suficiente para colocar todos los elementos de trabajo (pantalla, teclado, mouse, documentos) y trabajar con comodidad?	1	
Mesa/superficie de trabajo	¿Bajo la mesa, dispones de suficiente espacio para mover las piernas?	1	
	¿Bajo la mesa, dispones de suficiente espacio para cambiar de postura sin dificultad?	1	
	¿La mesa de trabajo tiene superficie mate para evitar acciones involuntarias?	1	
	¿Puedes regular la altura de la silla de forma que los codos queden a nivel de la mesa de trabajo?	1	
Silla de trabajo	¿Puedes regular la altura de la silla de forma que puedas apoyar los pies en el suelo?	1	
	¿El respaldo es reclinable?	1	
	¿Su silla tiene una base de apoyo estable?	1	
Entorno de trabajo	¿La luz disponible en el entorno de trabajo es suficiente para que puedas leer documentos o trabajar sin dificultad?	1	
	¿Se mantiene un nivel adecuado de temperatura en el área de trabajo?	1	
	¿El ruido ambiental permite desarrollar el trabajo sin interferencias?	1	

	¿Puedes seguir tu propio ritmo de trabajo para prevenir la fatiga?	1	
	¿Puedes hacer pequeñas pausas voluntarias para prevenir la fatiga?	1	
	¿El cableado está fuera de las vías de paso o área de trabajo para evitar posibles tropiezos?	1	
	¿Dispones de enchufes adecuados para evitar la sobrecarga eléctrica?	1	
	¿Se mantiene el orden en tu área de trabajo?	1	
	¿Se mantiene la limpieza en tu área de trabajo?	1	
Total		31	

4. MARCO TEÓRICO

El Real Decreto N ° 3/2012 de 10 de febrero de España sobre medidas de emergencia para las reformas del mercado laboral estableció el deseo de promover las actividades laborales de nuevas formas, lo que significa que esta reforma también intenta asegurar que el teletrabajo; este tipo de forma de organización del trabajo es particularmente adecuado para el modo productivo y económico perseguido. Según el artículo 13 del "estatuto de los trabajadores" modificado por el Real Decreto, las 45 contraprestaciones del trabajo a distancia son principalmente para realizar actividades laborales en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido.

Entidad internacional de la obligatoriedad. La OIT ha realizado investigaciones sobre "tecnología de la información en la fábrica de las nociones de comunicación y el divertimento, el reconocimiento de la oportunidad, las condiciones de encargo y el compromiso laboral, y las pautas que deben atender

los contratos: atmósfera de trabajo, normas de serenidad y vitalidad. Incluso, los empleadores incumbían controlar las viviendas de los trabajadores: aireamiento, auxilio versus incendios, ergonomía, luminosidad ... Otro aspecto es la educación para eludir presiones técnicas.

Por otro lado, Colombia es el país número 1 de la región en promulgar una ley para promover el trabajo a distancia, se trata de la Ley No. 1221. Es el primer país en promover el trabajo a distancia, ya sea dependiente o que trabaje libremente. En México, la Ley Federal del Trabajo no regula adecuadamente este tipo de trabajo, pero se considera de acuerdo con los lineamientos establecidos en los artículos 311 al 330 que regulan el trabajo doméstico.

El desarrollo del teletrabajo en las organizaciones siempre busca elementos de apoyo que las hagan competitivas y eficientes en la gestión de recursos. Por otro lado, es bien sabido que los individuos son responsables del desarrollo y establecimiento de los sistemas de producción y comunicación en la organización, que permitan alcanzar los logros y metas de la organización. (Asgari, Jin, & Rojas, 2019).

El análisis del impacto del teletrabajo tradicionalmente, se realiza de acuerdo con planes de trabajo en las instalaciones o infraestructura de la organización. Sin embargo, el teletrabajo es un modo que surge dentro de la organización y se puede utilizar como una opción para optimizar el uso de recursos, reducir costos, aumentar la satisfacción de los empleados y aumentar las ganancias. Esto se debe al desarrollo de aquellas herramientas tecnológicas que ya son aplicables a todas las clases sociales, que permitirán a todas las clases sociales realizar tareas desde cualquier lugar diferente, como Internet, computadoras y equipos técnicos hasta la oficina (Sarbu, 2018).

En vista de esto, muchas organizaciones han comenzado a transformar sus modelos organizacionales a través de un sentido de apertura a nuevas tendencias, diferentes formas de pensar y nuevas formas de teletrabajo. Esto significa que los trabajadores remotos comienzan a ser considerados como aliados estratégicos de la organización. Transfieren conocimiento y experiencia desde sus hogares, y desarrollan sus propias capacidades (como potenciar las

capacidades laborales) para facilitar el desarrollo personal, el logro de resultados y metas (Chakrabarti, 2018). El modelo de trabajo a distancia en la organización les obliga a tener las condiciones y el contexto adecuado que les permita completar las tareas acordadas. Esto significa brindar las herramientas necesarias para lograr los resultados deseados, realizar cambios de paradigma y abrir nuevas ideas y métodos de aprendizaje para traer beneficios al desarrollo personal, social y laboral en el contexto general (Shabanpour, Golshani, Tayarani, Auld, & Mohammadian, 2018).

También, estas nuevas ventajas son parte del aporte de las nuevas tecnologías. La comunicación de estas nuevas tecnologías a través de redes sociales, correos electrónicos y mensajes de texto permite al modelo de teletrabajo hacer del espacio y el tiempo una fusión y relatividad, posibilitando la movilidad en la organización (Ramos, 2020).

Por tanto, al analizar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales, el teletrabajo se ve como un nuevo modelo de gestión en torno a la movilidad, la independencia y la autorización. De esta manera, el jefe presencial se convierte en el líder de apoyo y escolta para la gestión remota y la flexibilidad y coordinación de las actividades diarias, lo que lleva a una gestión personal orientada a resultados personales y organizacionales. Por tanto, la gestión por resultados se convierte en un termómetro remoto, cuyos indicadores de gestión reflejan el trabajo realizado (Alles, 2020).

Al mismo tiempo, el teletrabajo representa un cambio en la tendencia de las organizaciones tradicionales, por lo que es necesario considerar algunas características básicas para concretar su desarrollo e implementación: a) Aspectos técnicos, pues el surgimiento de las TIC ha promovido nuevas formas de comunicación interna y externa dentro de la organización. b) Este aspecto es el de gestión, porque lo cierto es que habrá nuevas formas de ejecutar, orientar y retroalimentar los procesos internos. De esta forma, el proceso de gestión se realiza de forma dinámica, rápida y global. Ahora no se trata solo de gestionar una organización en un entorno, sino en todo el mundo. c) En materia de derecho, las regulaciones y los tipos de contratos juegan un papel importante al

romper el paradigma y las tendencias de las últimas décadas. d) En comparación con la estructura organizativa, el área organizativa donde se ha modificado la estructura organizativa, es muy importante la participación de los trabajadores, que se vuelven protagonistas más que operadores (Heras, 2016).

Asimismo, en cuanto a la gestión, las organizaciones que quieran incursionar en el campo del teletrabajo deben pasar por el proceso de romper barreras mentales para poder dar seguimiento, autorizar y de esta manera generar un sentido de compromiso y pertenencia dentro de la organización, para que sientan son parte de la organización, los que así trabajan. Sin embargo, no todos los puestos de la organización permiten este método, por lo que la autoridad administrativa juega un papel decisivo en la decisión de permitir que los dos métodos de contratación estén claramente definidos (García M. , 2017).

Por otro lado, a pesar de los beneficios de dicho contrato, es evidente que no todas las organizaciones están abiertas a su implementación, por el contrario, se resisten al cambio. Esto se puede explicar por la teoría del cambio de Kurt Lewin, que establece que los cambios que la organización logra producir se deben a tres aspectos específicos: descongelación, mudanza y recongelación (ocurrencia continua).

De esta forma, la organización resistirá primero los cambios que provoca lo desconocido, porque lo desconocido generará miedo y la idea de fracaso antes de que comience, pero esto se puede superar persiguiendo metas. Desde el punto de vista personal, el primer aspecto de la resistencia son los trabajadores que son invitados a esta forma de trabajo, lo primero que suelen pensar es que se retirarán del trabajo. Este miedo es un posible riesgo, por lo que la presencia de la dirección es fundamental para mantener a los empleados en una relación cercana con la organización, mostrando las características de esta forma de trabajar y aclarando beneficios, derechos y diferencias. Dos tipos de contratos, porque pueden despertar el interés de las personas, que pueden promover esta forma de trabajo dentro de la organización.

En esta etapa, las personas están tratando de adaptarse y comprender lo que está sucediendo en el nuevo modelo, la organización está en constante

evolución y está entrando a la vanguardia de la nueva empresa, haciéndola competitiva y distintiva. Otras organizaciones también se posicionan en el mercado laboral. Esto también se puede lograr a través de la gestión administrativa, procesos de acompañamiento confiables, divulgación de información y conocimiento de los procesos, y el marco legal del propio modelo. Luego de pasar por estas etapas que pueden llegar a ser críticas, se llega al estado de re-congelamiento. Esta es la etapa final. En esta etapa es necesario continuar con algunas estrategias para lograr la estandarización, institucionalización y asegurar que la estrategia evolucione. El tiempo se puede retener gracias a la confianza y la confianza. La confianza en el proceso administrativo hace que el teletrabajo sea una oportunidad para potenciar la organización y su reconocimiento de las ventajas del personal a distancia.

También, La característica del teletrabajo es que la empresa que tiene una relación laboral con ellos en la computadora utiliza computadoras, telecomunicaciones y medios similares para realizar tareas sin la presencia real de empleados, y ellos trabajan con ellos de esta manera, y luego controlan y supervisan el trabajo. Para ampliar el concepto de teletrabajo, explicaremos 3 parámetros. El primero se refiere al lugar de trabajo. Este es el espacio físico donde se formulan las tareas, incluyendo equipos, entorno, instrumentos, etc, (Alles, 2016).

De igual forma, la ubicación del teletrabajo es diferente a la sede de la empresa. El segundo parámetro es la tecnología, que permite el uso de las TIC para realizar las tareas asignadas que garantizan el acceso a la información y la comunicación bidireccional. Finalmente, la estructura organizativa permite definir formas adecuadas de realizar el teletrabajo en la empresa, lo que facilita la organización de tareas y permite una correcta gestión de los procesos de la empresa. La forma depende del tipo de lugar donde se desarrolle la actividad, puede referirse a (García, 2017):

Teletrabajo en casa: este método permite a los colaboradores laborar desde casa a través de las TIC, que es el método más popular. Puedes tener dos tipos de relaciones contractuales: relaciones de dependencia (relaciones

contractuales con empresas o entidades) o autónomos (autónomos, diseñadores gráficos). Una vez instalado el equipo necesario, los trabajadores no necesitan viajar todos los días para realizar las actividades laborales.

Trabajo móvil: Los trabajadores desarrollan sus propias actividades en diferentes lugares, y el desplazamiento es constante y repetido. La comunicación trabajador-empresa se mantiene inalterada a través de las TIC (teléfonos móviles, portátiles, etc.). De esta forma, algunos trabajadores necesitan visitar a los clientes con frecuencia, o hay 16 trabajadores que trabajan principalmente en obra, visitan clientes o negocian acuerdos fuera de las instalaciones de la empresa.

Trabajo en telecentros: Son lugares suficientes para las actividades laborales, también pueden denominarse oficinas remotas, pueden ser provistas por la empresa o el estado, pueden estar dedicadas a la empresa o compartidas por distintas entidades. La campaña es para telecentros, el propósito es reducir el tiempo de viaje reuniendo a la mayoría de los trabajadores más cerca de casa.

Trabajador: El teletrabajo es un gran cambio en la vida diaria de los trabajadores, que puede ahorrar tiempo y dinero en viajes y brindarles más comodidad en el hogar. Estos precedentes pueden reducir la fatiga, el estrés y la fatiga, mejorando así la calidad de vida. Sin embargo, cuando las actividades se realizan fuera de las instalaciones de la empresa y no hay contacto directo con los compañeros, puede producirse un estado de aislamiento social.

Empresa: La empresa tiene una gran responsabilidad en la correcta implementación de este modelo de trabajo, el desafío gira en torno a la adaptabilidad y flexibilidad necesarias para establecer indicadores para medir el desempeño de los empleados. Por otro lado, existe el riesgo de un sentido de pertenencia a la empresa y una reducción de la comunicación privada con los trabajadores, lo que puede conducir a una disminución de la motivación para el trabajo. Como posible beneficio, la empresa puede ahorrar costos de posicionamiento y costos de mantenimiento del espacio.

Sociedad: El teletrabajo se considera una forma de solucionar el desempleo y promover la integración laboral de personas discapacitadas y desfavorecidas.

Asimismo, un desplazamiento mínimo o nulo puede reducir la contaminación ambiental y de los vehículos.

Las dimensiones del teletrabajo según la Universidad de Vigo (2020) son las siguientes: (a) Equipo y conexiones, (b) Pantalla ordenador, (c) Teclado y mouse, (d) Mesa/superficie de trabajo, (e) Silla de trabajo y (f) Entorno de trabajo. De acuerdo a un cumplimiento voluntario y que incluye una serie de recomendaciones preventivas.

5. CONCLUSIONES

El instrumento es adecuado para los fines requeridos.

Pimentel, 27 de Julio del 2021

**UTP** UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA PROFESIÓN
Mesa: Sergio Martínez Echea
ORGANIZACIÓN ACADÉMICA DE CONTABILIDAD

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar **(TEAV) TEST TELETRABAJO**.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área de investigación de la **Psicología**. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Hugo Yvan Collantes Palomino
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clinica () Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación Universitaria
Institución donde labora:	UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	Universitaria

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el **(TEAV) TEST DE TELETRABAJO**
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones y subdimensiones.
- Identificar las propiedades psicométricas del Test de Teletrabajo.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE TELETRABAJO

Nombre de la prueba:	(TEAV) TEST DE ESTRÉS ACADÉMICO VIRTUAL
Autor:	Barreno Márquez María Alejandra
Procedencia:	Chiclayo- Perú
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sexo: Femenino y masculino
Significación:	Este perfil está compuesto por 31 ítems agrupándose en seis áreas siendo estas: (a) Equipo y conexiones, (b) Pantalla ordenador, (c) Teclado y mouse, (d) Mesa/superficie de trabajo, (e) Silla de trabajo y (f) Entorno de trabajo.

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del cuestionario de cuestionario de teletrabajo.

VARIABLE	DEFINICIÓN
Teletrabajo	actividades realizadas total o alternativamente fuera del lugar de trabajo, lo que significa flexibilidad en los horarios de trabajo y relaciones interpersonales. Para su aplicación, el uso de tecnologías de la información es fundamental. Para los empleadores, es vital controlar a los empleados para medir su trabajo, establecer plazos y determinar los días y horas de trabajo (Coiduras, Blanch, & Barbero, 2020).

ESCALA/AREA	DEFINICIÓN
Equipo y conexiones	El sistema utiliza distintos dispositivos para manejar la conexiones de Protocolo punto a punto
Pantalla ordenador	monitor de ordenador y monitor de computadora, es el principal dispositivo de salida (interfaz), que muestra datos o información a todos los usuarios.
Teclado y mouse	son los periféricos de entrada más utilizados en la actualidad en lo que respecta a computadoras personales
Mesa/superficie de trabajo	Mueble de superficie lisa sostenida por varios pies, se usa para las labores de preparación de masas y otras labores propias
Silla de trabajo	es un tipo de silla que está diseñada para su uso en un escritorio en una oficina
Entorno de trabajo	Traducido al ámbito empresarial, es el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores.

PRINCIPALES NOCIONES TEÓRICAS

El Real Decreto N° 3/2012 de 10 de febrero de España sobre medidas de emergencia para las reformas del mercado laboral estableció el deseo de promover las actividades laborales de nuevas formas, lo que significa que esta reforma también intenta asegurar que el teletrabajo; este tipo de forma de organización del trabajo es particularmente adecuado para el modo productivo y económico perseguido. Según el artículo 13 del "estatuto de los trabajadores" modificado por el Real Decreto, las 45 contraprestaciones del trabajo a distancia son principalmente para realizar actividades laborales en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido.

Entidad internacional de la obligatoriedad. La OIT ha realizado investigaciones sobre "tecnología de la información en la fábrica de las nociones de comunicación y el divertimento, el reconocimiento de la oportunidad, las condiciones de encargo y el compromiso laboral, y las pautas que deben atender los contratos: atmósfera de trabajo, normas de serenidad y vitalidad. incluso, los empleadores incumbenciaían controlar las viviendas de los trabajadores: aireamiento, auxilio versus incendios, ergonomía, luminosidad ... Otro aspecto es la educación para eludir presiones técnicas.

Por otro lado, Colombia es el país número 1 de la región en promulgar una ley para promover el trabajo a distancia, se trata de la Ley No. 1221. Es el primer país en promover el trabajo a distancia, ya sea dependiente o que trabaje libremente. En México, la Ley Federal del Trabajo no regula adecuadamente este tipo de trabajo, pero se considera de acuerdo con los lineamientos establecidos en los artículos 311 al 330 que regulan el trabajo doméstico.

El desarrollo del teletrabajo en las organizaciones siempre busca elementos de apoyo que las hagan competitivas y eficientes en la gestión de recursos. Por otro lado, es bien sabido que los individuos son responsables del desarrollo y establecimiento de los sistemas de producción y comunicación en la organización, que permitan alcanzar los logros y metas de la organización. (Asgari, Jin, & Rojas, 2019).

El análisis del impacto del teletrabajo tradicionalmente, se realiza de acuerdo con planes de trabajo en las instalaciones o infraestructura de la organización. Sin embargo, el teletrabajo es un modo que surge dentro de la organización y se puede utilizar como una opción para optimizar el uso de recursos, reducir costos, aumentar la satisfacción de los empleados y aumentar las ganancias. Esto se debe al desarrollo de aquellas herramientas tecnológicas que ya son aplicables a todas las clases sociales, que permitirán a todas las clases sociales realizar tareas desde cualquier lugar diferente, como Internet, computadoras y equipos técnicos hasta la oficina (Sarbu, 2018).

En vista de esto, muchas organizaciones han comenzado a transformar sus modelos organizacionales a través de un sentido de apertura a nuevas tendencias, diferentes formas de pensar y nuevas formas de teletrabajo. Esto significa que los trabajadores remotos comienzan a ser considerados como aliados estratégicos de la organización. Transfieren conocimiento y experiencia desde sus hogares, y desarrollan sus propias capacidades (como potenciar las capacidades laborales) para facilitar el desarrollo personal, el logro de resultados y metas (Chakrabarti, 2018). El modelo de trabajo a distancia en la organización les obliga a tener las condiciones y el contexto adecuado que les permita completar las tareas acordadas. Esto significa brindar las herramientas necesarias para lograr los resultados deseados, realizar cambios de paradigma y abrir nuevas ideas y métodos de aprendizaje para traer beneficios al desarrollo personal, social y laboral en el contexto general (Shabanpour, Golshani, Tayarani, Auld, & Mohammadian, 2018).

También, estas nuevas ventajas son parte del aporte de las nuevas tecnologías. La comunicación de estas nuevas tecnologías a través de redes sociales, correos electrónicos y mensajes de texto permite al modelo de teletrabajo hacer del espacio y el tiempo una fusión y relatividad, posibilitando la movilidad en la organización (Ramos, 2020).

Por tanto, al analizar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales, el teletrabajo se ve como un nuevo modelo de gestión en torno a la movilidad, la independencia y la autorización. De esta manera, el jefe presencial se convierte en el líder de apoyo y escolta para la gestión remota y la flexibilidad y coordinación de las actividades diarias, lo que lleva a una gestión personal orientada a resultados personales y organizacionales. Por tanto, la gestión por resultados se convierte en un termómetro remoto, cuyos indicadores de gestión reflejan el trabajo realizado (Alles, 2020).

Al mismo tiempo, el teletrabajo representa un cambio en la tendencia de las organizaciones tradicionales, por lo que es necesario considerar algunas características básicas para concretar su desarrollo e implementación: a) Aspectos técnicos, pues el surgimiento de las TIC ha promovido nuevas formas de comunicación interna y externa dentro de la organización. b) Este aspecto es el de gestión, porque lo cierto es que habrá nuevas formas de ejecutar, orientar y retroalimentar los procesos internos. De esta forma, el proceso de gestión se realiza de forma dinámica, rápida y global. Ahora no se trata solo de gestionar una organización en un entorno, sino en todo el mundo. c) En materia de derecho, las regulaciones y los tipos de contratos juegan un papel importante al romper el paradigma y las tendencias de las últimas décadas. d) En comparación con la estructura organizativa, el área organizativa donde se ha modificado la estructura organizativa, es muy importante la participación de los trabajadores, que se vuelven protagonistas más que operadores (Heras, 2016).

Asimismo, en cuanto a la gestión, las organizaciones que quieran incursionar en el campo del teletrabajo deben pasar por el proceso de romper barreras mentales para poder dar seguimiento, autorizar y de esta manera generar un sentido de compromiso y pertenencia dentro de la organización, para que sientan son parte de la organización, los que así trabajan. Sin embargo, no todos los puestos de la organización permiten este método, por lo que la autoridad administrativa juega un papel decisivo en la decisión de permitir que los dos métodos de contratación estén claramente definidos (García M. , 2017).

Por otro lado, a pesar de los beneficios de dicho contrato, es evidente que no todas las organizaciones están abiertas a su implementación, por el contrario, se resisten al cambio. Esto se puede explicar por la teoría del cambio de Kurt Lewin, que establece que los cambios que la organización logra producir se deben a tres aspectos específicos: descongelación, mudanza y recongelación (ocurrencia continua).

De esta forma, la organización resistirá primero los cambios que provoca lo desconocido, porque lo desconocido generará miedo y la idea de fracaso antes de que comience, pero esto se puede superar persiguiendo metas. Desde el punto de vista personal, el primer aspecto de la resistencia son los trabajadores que son invitados a esta forma de trabajo, lo primero que suelen pensar es que se retirarán del trabajo. Este miedo es un posible riesgo, por lo que la presencia de la dirección es fundamental para mantener a los empleados en una relación cercana con la organización, mostrando las características de esta forma de trabajar y aclarando beneficios, derechos y diferencias. Dos tipos de contratos, porque pueden despertar el interés de las personas, que pueden promover esta forma de trabajo dentro de la organización.

En esta etapa, las personas están tratando de adaptarse y comprender lo que está sucediendo en el nuevo modelo, la organización está en constante evolución y está entrando a la vanguardia de la nueva empresa, haciéndola competitiva y distintiva. Otras organizaciones también se posicionan en el mercado laboral. Esto también se puede lograr a través de la gestión administrativa, procesos de acompañamiento confiables, divulgación de información y conocimiento de los procesos, y el marco legal del propio modelo. Luego de pasar por estas etapas que pueden llegar a ser críticas, se llega al estado de re-congelamiento. Esta es la etapa final. En esta etapa es necesario continuar con algunas estrategias para lograr la estandarización, institucionalización y asegurar que la estrategia evolucione. El tiempo se puede retener gracias a la confianza y la confianza. La confianza en el proceso administrativo hace que el teletrabajo sea una oportunidad para potenciar la organización y su reconocimiento de las ventajas del personal a distancia.

También, La característica del teletrabajo es que la empresa que tiene una relación laboral con ellos en la computadora utiliza computadoras, telecomunicaciones y medios similares para realizar tareas sin la presencia real de empleados, y ellos trabajan con ellos de esta manera, y luego controlan y supervisan

el trabajo. Para ampliar el concepto de teletrabajo, explicaremos 3 parámetros. El primero se refiere al lugar de trabajo. Este es el espacio físico donde se formulan las tareas, incluyendo equipos, entorno, instrumentos, etc. (Alles, 2016).

De igual forma, la ubicación del teletrabajo es diferente a la sede de la empresa. El segundo parámetro es la tecnología, que permite el uso de las TIC para realizar las tareas asignadas que garanticen el acceso a la información y la comunicación bidireccional. Finalmente, la estructura organizativa permite definir formas adecuadas de realizar el teletrabajo en la empresa, lo que facilita la organización de tareas y permite una correcta gestión de los procesos de la empresa. La forma depende del tipo de lugar donde se desarrolle la actividad, puede referirse a (García, 2017):

Teletrabajo en casa: este método permite a los colaboradores laborar desde casa a través de las TIC, que es el método más popular. Puedes tener dos tipos de relaciones contractuales: relaciones de dependencia (relaciones contractuales con empresas o entidades) o autónomos (autónomos, diseñadores gráficos). Una vez instalado el equipo necesario, los trabajadores no necesitan viajar todos los días para realizar las actividades laborales.

Trabajo móvil: Los trabajadores desarrollan sus propias actividades en diferentes lugares, y el desplazamiento es constante y repetido. La comunicación trabajador-empresa se mantiene inalterada a través de las TIC (teléfonos móviles, portátiles, etc.). De esta forma, algunos trabajadores necesitan visitar a los clientes con frecuencia, o hay 16 trabajadores que trabajan principalmente en obra, visitan clientes o negocian acuerdos fuera de las instalaciones de la empresa.

Trabajo en telecentros: Son lugares suficientes para las actividades laborales, también pueden denominarse oficinas remotas, pueden ser provistas por la empresa o el estado, pueden estar dedicadas a la empresa o compartidas por distintas entidades. La campaña es para telecentros, el propósito es reducir el tiempo de viaje reuniendo a la mayoría de los trabajadores más cerca de casa.

Trabajador: El teletrabajo es un gran cambio en la vida diaria de los trabajadores, que puede ahorrar tiempo y dinero en viajes y brindarles más comodidad en el hogar. Estos precedentes pueden reducir la fatiga, el estrés y la fatiga, mejorando así la calidad de vida. Sin embargo, cuando las actividades se realizan fuera de las instalaciones de la empresa y no hay contacto directo con los compañeros, puede producirse un estado de aislamiento social.

Empresa: La empresa tiene una gran responsabilidad en la correcta implementación de este modelo de trabajo, el desafío gira en torno a la adaptabilidad y flexibilidad necesarias para establecer indicadores para medir el desempeño de los empleados. Por otro lado, existe el riesgo de un sentido de pertenencia a la empresa y una

reducción de la comunicación privada con los trabajadores, lo que puede conducir a una disminución de la motivación para el trabajo. Como posible beneficio, la empresa puede ahorrar costos de posicionamiento y costos de mantenimiento del espacio.

Sociedad: El teletrabajo se considera una forma de solucionar el desempleo y promover la integración laboral de personas discapacitadas y desfavorecidas. Asimismo, un desplazamiento mínimo o nulo puede reducir la contaminación ambiental y de los vehículos.

Las dimensiones del teletrabajo según la Universidad de Vigo (2020) son los siguientes: (a) Equipo y conexiones, (b) Pantalla ordenador, (c) Teclado y mouse, (d) Mesa/superficie de trabajo, (e) Silla de trabajo y (f) Entorno de trabajo. De acuerdo a un cumplimiento voluntario y que incluye una serie de recomendaciones preventivas.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado juez:

A continuación le presento el cuestionario de teletrabajo, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	PRETENDE MEDIR:	INDICADORES	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Equipo y conexiones	Identificar el grado de impacto del equipo y conexiones	¿Dispones de un ordenador para realizar tu trabajo?	4	4	4	
		¿Compartes el ordenador con otras personas?	4	4	4	
		¿Tienes una conexión a internet?	3	4	4	
		¿La conexión a internet con la que cuenta es rápida y estable?	4	4	4	
		En relación con los programas que necesitas para realizar tu trabajo: Office, navegador u otros, ¿dispones de versiones actualizadas con los utilizados en tu institución?	4	4	3	
Pantalla ordenador	Identificar el grado de impacto de la pantalla ordenador	¿La pantalla se ubica frente a ti?	3	4	4	
		¿Puedes colocar la pantalla a una distancia adecuada que te facilite la visión de acuerdo con las funciones docentes?	4	3	4	
		¿Puedes regular la altura de la pantalla de forma que tus ojos queden alineados a la pantalla?	4	4	4	
		¿Puedes ajustar la configuración de la pantalla y visualizar nítidamente los caracteres de acuerdo a tus necesidades visuales?	4	4	4	

9

		¿Los símbolos del teclado son fácilmente legibles?	4	4	3	
Teclado y mouse	Identificar el grado de impacto del teclado y mouse	¿Dispones de al menos 10 cm, desde el teclado al borde de la mesa, para poder apoyar los antebrazos?	4	4	4	
		¿Dispones de al menos 10 cm, desde el mouse al borde de la mesa, para poder apoyar los antebrazos?	4	3	4	
		¿El teclado puede accionarse cómodamente?	3	4	4	
		¿El mouse se puede operar cómodamente?	4	4	4	
		¿Hay espacio suficiente para colocar todos los elementos de trabajo (pantalla, teclado, mouse, documentos) y trabajar con comodidad?	4	4	4	
Mesa/superficie de trabajo	Identificar el grado de impacto de la mesa/superficie de trabajo	¿Bajo la mesa, dispones de suficiente espacio para mover las piernas?	4	4	4	
		¿Bajo la mesa, dispones de suficiente espacio para cambiar de postura sin dificultad?	4	4	4	
		¿La mesa de trabajo tiene superficie mate para evitar acciones involuntarias?	4	4	4	
		¿Puedes regular la altura de la silla de forma que los codos queden a nivel de la mesa de trabajo?	4	3	4	
Silla de trabajo	Identificar el grado de impacto de la silla de trabajo	¿Puedes regular la altura de la silla de forma que puedas apoyar los pies en el suelo?	3	4	4	
		¿El respaldo es reclinable?	4	4	4	

		¿ Su silla tiene una base de apoyo estable?	4	4	4	
Entorno de trabajo	Identificar el grado de impacto del entorno de trabajo	¿La luz disponible en el entorno de trabajo es suficiente para que puedas leer documentos o trabajar sin dificultad?	4	4	4	
		¿Se mantiene un nivel adecuado de temperatura en el área de trabajo?	4	4	4	
		¿El ruido ambiental permite desarrollar el trabajo sin interferencias?	4	4	4	
		¿Puedes seguir tu propio ritmo de trabajo para prevenir la fatiga?	4	4	4	
		¿Puedes hacer pequeñas pausas voluntarias para prevenir la fatiga?	4	4	4	
		¿El cableado está fuera de las vías de paso o área de trabajo para evitar posibles tropiezos?	4	4	4	
		¿Dispones de enchufes adecuados para evitar la sobrecarga eléctrica?	4	4	4	
		¿Se mantiene el orden en tu área de trabajo?	4	4	4	
		¿Se mantiene la limpieza en tu área de trabajo?	4	4	4	


 Hugo Iván Collantes Palomino
 CONTRIBUCION PUBLICO COLEGIAL
 MATRICULA 04-1677

**FICHA DE VALIDACIÓN DE TABLA DE ESPECIFICACIÓN DEL TEST DE
ESTRÉS ACADÉMICO VIRTUAL**

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1.1. Nombre y apellido | : Hugo Yvan Collantes Palomino |
| 1.2. Profesión | : Contador Público Colegiado |
| 1.3. Grado académico | : Mg en administración de la educación |
| 1.4. Especialidad | : Educación Universitaria |
| 1.5. Institución donde trabaja | : UCV |
| 1.6. Cargo que desempeña | : Docente Tiempo Completo |
| 1.7. Teléfono | : 936131339 |
| 1.8. Correo Electrónico | : Hcollantes@ucv.edu.pe |
| 1.9. Nombre del investigador | : María Alejandra Barreno Márquez |

2. OBJETIVO DEL TEST

Identificar el nivel de teletrabajo de los docentes en una institución educativa nacional de Chiclayo.

3. INSTRUCCIONES

A continuación, se presentará la tabla de especificaciones que permitirá construir una escala de Teletrabajo, para lo cual se le pide que evalúe según su experiencia la correspondencia de los indicadores, subindicadores y números de ítems con el marco teórico y sobre todo con nuestro contexto ya que la prueba estará dirigida a docentes en una institución educativa nacional de Chiclayo.

DIMENSIÓN	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	OBSERVACIONES
Equipo y conexiones	¿Dispones de un ordenador para realizar tu trabajo?	1	
	¿Compartes el ordenador con otras personas?	1	
	¿Tienes una conexión a internet?	1	
	¿La conexión a internet con la que cuenta es rápida y estable?	1	
	En relación con los programas que necesitas para realizar tu trabajo: Office, navegador u otros, ¿dispones de versiones actualizadas con los utilizados en tu institución?	1	
Pantalla ordenador	¿La pantalla se ubica frente a ti?	1	
	¿Puedes colocar la pantalla a una distancia adecuada que te facilite la visión de acuerdo con las funciones docentes?	1	
	¿Puedes regular la altura de la pantalla de forma que tus ojos queden alineados a la pantalla?	1	
	¿Puedes ajustar la configuración de la pantalla y visualizar nítidamente los caracteres de acuerdo a tus necesidades visuales?	1	
	¿Los símbolos del teclado son fácilmente legibles?	1	
Teclado y mouse	¿Dispones de al menos 10 cm, desde el teclado al borde de la mesa, para poder apoyar los antebrazos?	1	
	¿Dispones de al menos 10 cm, desde el mouse al borde de la mesa, para	1	

	poder apoyar los antebrazos?		
	¿El teclado puede accionarse cómodamente?	1	
	¿El mouse se puede operar cómodamente?	1	
	¿Hay espacio suficiente para colocar todos los elementos de trabajo (pantalla, teclado, mouse, documentos) y trabajar con comodidad?	1	
Mesa/superficie de trabajo	¿Bajo la mesa, dispones de suficiente espacio para mover las piernas?	1	
	¿Bajo la mesa, dispones de suficiente espacio para cambiar de postura sin dificultad?	1	
	¿La mesa de trabajo tiene superficie mate para evitar acciones involuntarias?	1	
	¿Puedes regular la altura de la silla de forma que los codos queden a nivel de la mesa de trabajo?	1	
Silla de trabajo	¿Puedes regular la altura de la silla de forma que puedas apoyar los pies en el suelo?	1	
	¿El respaldo es reclinable?	1	
	¿Su silla tiene una base de apoyo estable?	1	
Entorno de trabajo	¿La luz disponible en el entorno de trabajo es suficiente para que puedas leer documentos o trabajar sin dificultad?	1	
	¿Se mantiene un nivel adecuado de temperatura en el área de trabajo?	1	
	¿El ruido ambiental permite desarrollar el trabajo sin interferencias?	1	

	¿Puedes seguir tu propio ritmo de trabajo para prevenir la fatiga?	1	
	¿Puedes hacer pequeñas pausas voluntarias para prevenir la fatiga?	1	
	¿El cableado está fuera de las vías de paso o área de trabajo para evitar posibles tropiezos?	1	
	¿Dispones de enchufes adecuados para evitar la sobrecarga eléctrica?	1	
	¿Se mantiene el orden en tu área de trabajo?	1	
	¿Se mantiene la limpieza en tu área de trabajo?	1	
Total		31	

4. MARCO TEÓRICO

El Real Decreto N ° 3/2012 de 10 de febrero de España sobre medidas de emergencia para las reformas del mercado laboral estableció el deseo de promover las actividades laborales de nuevas formas, lo que significa que esta reforma también intenta asegurar que el teletrabajo; este tipo de forma de organización del trabajo es particularmente adecuado para el modo productivo y económico perseguido. Según el artículo 13 del "estatuto de los trabajadores" modificado por el Real Decreto, las 45 contraprestaciones del trabajo a distancia son principalmente para realizar actividades laborales en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido.

Entidad internacional de la obligatoriedad. La OIT ha realizado investigaciones sobre "tecnología de la información en la fábrica de las nociones de comunicación y el divertimento, el reconocimiento de la oportunidad, las condiciones de encargo y el compromiso laboral, y las pautas que deben atender

los contratos: atmósfera de trabajo, normas de serenidad y vitalidad. Incluso, los empleadores incumbían controlar las viviendas de los trabajadores: aireamiento, auxilio versus incendios, ergonomía, luminosidad ... Otro aspecto es la educación para eludir presiones técnicas.

Por otro lado, Colombia es el país número 1 de la región en promulgar una ley para promover el trabajo a distancia, se trata de la Ley No. 1221. Es el primer país en promover el trabajo a distancia, ya sea dependiente o que trabaje libremente. En México, la Ley Federal del Trabajo no regula adecuadamente este tipo de trabajo, pero se considera de acuerdo con los lineamientos establecidos en los artículos 311 al 330 que regulan el trabajo doméstico.

El desarrollo del teletrabajo en las organizaciones siempre busca elementos de apoyo que las hagan competitivas y eficientes en la gestión de recursos. Por otro lado, es bien sabido que los individuos son responsables del desarrollo y establecimiento de los sistemas de producción y comunicación en la organización, que permitan alcanzar los logros y metas de la organización. (Asgari, Jin, & Rojas, 2019).

El análisis del impacto del teletrabajo tradicionalmente, se realiza de acuerdo con planes de trabajo en las instalaciones o infraestructura de la organización. Sin embargo, el teletrabajo es un modo que surge dentro de la organización y se puede utilizar como una opción para optimizar el uso de recursos, reducir costos, aumentar la satisfacción de los empleados y aumentar las ganancias. Esto se debe al desarrollo de aquellas herramientas tecnológicas que ya son aplicables a todas las clases sociales, que permitirán a todas las clases sociales realizar tareas desde cualquier lugar diferente, como Internet, computadoras y equipos técnicos hasta la oficina (Sarbu, 2018).

En vista de esto, muchas organizaciones han comenzado a transformar sus modelos organizacionales a través de un sentido de apertura a nuevas tendencias, diferentes formas de pensar y nuevas formas de teletrabajo. Esto significa que los trabajadores remotos comienzan a ser considerados como aliados estratégicos de la organización. Transfieren conocimiento y experiencia desde sus hogares, y desarrollan sus propias capacidades (como potenciar las

capacidades laborales) para facilitar el desarrollo personal, el logro de resultados y metas (Chakrabarti, 2018). El modelo de trabajo a distancia en la organización les obliga a tener las condiciones y el contexto adecuado que les permita completar las tareas acordadas. Esto significa brindar las herramientas necesarias para lograr los resultados deseados, realizar cambios de paradigma y abrir nuevas ideas y métodos de aprendizaje para traer beneficios al desarrollo personal, social y laboral en el contexto general (Shabanpour, Golshani, Tayarani, Auld, & Mohammadian, 2018).

También, estas nuevas ventajas son parte del aporte de las nuevas tecnologías. La comunicación de estas nuevas tecnologías a través de redes sociales, correos electrónicos y mensajes de texto permite al modelo de teletrabajo hacer del espacio y el tiempo una fusión y relatividad, posibilitando la movilidad en la organización (Ramos, 2020).

Por tanto, al analizar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales, el teletrabajo se ve como un nuevo modelo de gestión en torno a la movilidad, la independencia y la autorización. De esta manera, el jefe presencial se convierte en el líder de apoyo y escolta para la gestión remota y la flexibilidad y coordinación de las actividades diarias, lo que lleva a una gestión personal orientada a resultados personales y organizacionales. Por tanto, la gestión por resultados se convierte en un termómetro remoto, cuyos indicadores de gestión reflejan el trabajo realizado (Alles, 2020).

Al mismo tiempo, el teletrabajo representa un cambio en la tendencia de las organizaciones tradicionales, por lo que es necesario considerar algunas características básicas para concretar su desarrollo e implementación: a) Aspectos técnicos, pues el surgimiento de las TIC ha promovido nuevas formas de comunicación interna y externa dentro de la organización. b) Este aspecto es el de gestión, porque lo cierto es que habrá nuevas formas de ejecutar, orientar y retroalimentar los procesos internos. De esta forma, el proceso de gestión se realiza de forma dinámica, rápida y global. Ahora no se trata solo de gestionar una organización en un entorno, sino en todo el mundo. c) En materia de derecho, las regulaciones y los tipos de contratos juegan un papel importante al

romper el paradigma y las tendencias de las últimas décadas. d) En comparación con la estructura organizativa, el área organizativa donde se ha modificado la estructura organizativa, es muy importante la participación de los trabajadores, que se vuelven protagonistas más que operadores (Heras, 2016).

Asimismo, en cuanto a la gestión, las organizaciones que quieran incursionar en el campo del teletrabajo deben pasar por el proceso de romper barreras mentales para poder dar seguimiento, autorizar y de esta manera generar un sentido de compromiso y pertenencia dentro de la organización, para que sientan son parte de la organización, los que así trabajan. Sin embargo, no todos los puestos de la organización permiten este método, por lo que la autoridad administrativa juega un papel decisivo en la decisión de permitir que los dos métodos de contratación estén claramente definidos (García M. , 2017).

Por otro lado, a pesar de los beneficios de dicho contrato, es evidente que no todas las organizaciones están abiertas a su implementación, por el contrario, se resisten al cambio. Esto se puede explicar por la teoría del cambio de Kurt Lewin, que establece que los cambios que la organización logra producir se deben a tres aspectos específicos: descongelación, mudanza y recongelación (ocurrencia continua).

De esta forma, la organización resistirá primero los cambios que provoca lo desconocido, porque lo desconocido generará miedo y la idea de fracaso antes de que comience, pero esto se puede superar persiguiendo metas. Desde el punto de vista personal, el primer aspecto de la resistencia son los trabajadores que son invitados a esta forma de trabajo, lo primero que suelen pensar es que se retirarán del trabajo. Este miedo es un posible riesgo, por lo que la presencia de la dirección es fundamental para mantener a los empleados en una relación cercana con la organización, mostrando las características de esta forma de trabajar y aclarando beneficios, derechos y diferencias. Dos tipos de contratos, porque pueden despertar el interés de las personas, que pueden promover esta forma de trabajo dentro de la organización.

En esta etapa, las personas están tratando de adaptarse y comprender lo que está sucediendo en el nuevo modelo, la organización está en constante

evolución y está entrando a la vanguardia de la nueva empresa, haciéndola competitiva y distintiva. Otras organizaciones también se posicionan en el mercado laboral. Esto también se puede lograr a través de la gestión administrativa, procesos de acompañamiento confiables, divulgación de información y conocimiento de los procesos, y el marco legal del propio modelo. Luego de pasar por estas etapas que pueden llegar a ser críticas, se llega al estado de re-congelamiento. Esta es la etapa final. En esta etapa es necesario continuar con algunas estrategias para lograr la estandarización, institucionalización y asegurar que la estrategia evolucione. El tiempo se puede retener gracias a la confianza y la confianza. La confianza en el proceso administrativo hace que el teletrabajo sea una oportunidad para potenciar la organización y su reconocimiento de las ventajas del personal a distancia.

También, La característica del teletrabajo es que la empresa que tiene una relación laboral con ellos en la computadora utiliza computadoras, telecomunicaciones y medios similares para realizar tareas sin la presencia real de empleados, y ellos trabajan con ellos de esta manera, y luego controlan y supervisan el trabajo. Para ampliar el concepto de teletrabajo, explicaremos 3 parámetros. El primero se refiere al lugar de trabajo. Este es el espacio físico donde se formulan las tareas, incluyendo equipos, entorno, instrumentos, etc, (Alles, 2016).

De igual forma, la ubicación del teletrabajo es diferente a la sede de la empresa. El segundo parámetro es la tecnología, que permite el uso de las TIC para realizar las tareas asignadas que garantizan el acceso a la información y la comunicación bidireccional. Finalmente, la estructura organizativa permite definir formas adecuadas de realizar el teletrabajo en la empresa, lo que facilita la organización de tareas y permite una correcta gestión de los procesos de la empresa. La forma depende del tipo de lugar donde se desarrolle la actividad, puede referirse a (García, 2017):

Teletrabajo en casa: este método permite a los colaboradores laborar desde casa a través de las TIC, que es el método más popular. Puedes tener dos tipos de relaciones contractuales: relaciones de dependencia (relaciones

contractuales con empresas o entidades) o autónomos (autónomos, diseñadores gráficos). Una vez instalado el equipo necesario, los trabajadores no necesitan viajar todos los días para realizar las actividades laborales.

Trabajo móvil: Los trabajadores desarrollan sus propias actividades en diferentes lugares, y el desplazamiento es constante y repetido. La comunicación trabajador-empresa se mantiene inalterada a través de las TIC (teléfonos móviles, portátiles, etc.). De esta forma, algunos trabajadores necesitan visitar a los clientes con frecuencia, o hay 16 trabajadores que trabajan principalmente en obra, visitan clientes o negocian acuerdos fuera de las instalaciones de la empresa.

Trabajo en telecentros: Son lugares suficientes para las actividades laborales, también pueden denominarse oficinas remotas, pueden ser provistas por la empresa o el estado, pueden estar dedicadas a la empresa o compartidas por distintas entidades. La campaña es para telecentros, el propósito es reducir el tiempo de viaje reuniendo a la mayoría de los trabajadores más cerca de casa.

Trabajador: El teletrabajo es un gran cambio en la vida diaria de los trabajadores, que puede ahorrar tiempo y dinero en viajes y brindarles más comodidad en el hogar. Estos precedentes pueden reducir la fatiga, el estrés y la fatiga, mejorando así la calidad de vida. Sin embargo, cuando las actividades se realizan fuera de las instalaciones de la empresa y no hay contacto directo con los compañeros, puede producirse un estado de aislamiento social.

Empresa: La empresa tiene una gran responsabilidad en la correcta implementación de este modelo de trabajo, el desafío gira en torno a la adaptabilidad y flexibilidad necesarias para establecer indicadores para medir el desempeño de los empleados. Por otro lado, existe el riesgo de un sentido de pertenencia a la empresa y una reducción de la comunicación privada con los trabajadores, lo que puede conducir a una disminución de la motivación para el trabajo. Como posible beneficio, la empresa puede ahorrar costos de posicionamiento y costos de mantenimiento del espacio.

Sociedad: El teletrabajo se considera una forma de solucionar el desempleo y promover la integración laboral de personas discapacitadas y desfavorecidas.

Asimismo, un desplazamiento mínimo o nulo puede reducir la contaminación ambiental y de los vehículos.

Las dimensiones del teletrabajo según la Universidad de Vigo (2020) son las siguientes: (a) Equipo y conexiones, (b) Pantalla ordenador, (c) Teclado y mouse, (d) Mesa/superficie de trabajo, (e) Silla de trabajo y (f) Entorno de trabajo. De acuerdo a un cumplimiento voluntario y que incluye una serie de recomendaciones preventivas.

5. CONCLUSIONES

El instrumento es válido.

Pimentel, 27 de Julio del 2021



Jorge Iván Collantes Palomino
COMISAR PÚBLICO COLABOR.
MATRICULA 04-1477

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar **(TEAV) TEST TELETRABAJO**.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área de investigación de la **Psicología**. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Jheimmy Grace Arévalo Altamirano
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de Formación académica:	Clinica () Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Contadora pública colegiada
Institución donde labora:	Universidad San Martín De Porras - USMP
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	Modelo didáctico para contribuir a la mejora de procesos de enseñanza – aprendizaje en entornos virtuales en la Universidad Señor de Sipán modalidad a Distancia en la Región Lambayeque

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el **(TEAV) TEST DE TELETRABAJO**
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones y subdimensiones.
- Identificar las propiedades psicométricas del Test de Teletrabajo.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE TELETRABAJO

Nombre de la prueba:	(TEAV) TEST DE ESTRÉS ACADÉMICO VIRTUAL
Autor:	Barreno Márquez María Alejandra
Procedencia	Chiclayo- Perú
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sexo: Femenino y masculino
Significación:	Este perfil está compuesto por 31 ítems agrupándose en seis áreas siendo estas: (a) Equipo y conexiones, (b) Pantalla ordenador, (c) Teclado y mouse, (d) Mesa/superficie de trabajo, (e) Silla de trabajo y (f) Entorno de trabajo.

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del cuestionario de cuestionario de teletrabajo.

VARIABLE	DEFINICIÓN
Teletrabajo	actividades realizadas total o alternativamente fuera del lugar de trabajo, lo que significa flexibilidad en los horarios de trabajo y relaciones interpersonales. Para su aplicación, el uso de tecnologías de la información es fundamental. Para los empleadores, es vital controlar a los empleados para medir su trabajo, establecer plazos y determinar los días y horas de trabajo (Coiduras, Blanch, & Barbero, 2020).

ESCALA/AREA	DEFINICIÓN
Equipo y conexiones	El sistema utiliza distintos dispositivos para manejar la conexiones de Protocolo punto a punto
Pantalla ordenador	monitor de ordenador y monitor de computadora, es el principal dispositivo de salida (interfaz), que muestra datos o información a todos los usuarios.
Teclado y mouse	son los periféricos de entrada más utilizados en la actualidad en lo que respecta a computadoras personales
Mesa/superficie de trabajo	Mueble de superficie lisa sostenida por varios pies, se usa para las labores de preparación de masas y otras labores propias
Silla de trabajo	es un tipo de silla que está diseñada para su uso en un escritorio en una oficina
Entorno de trabajo	Traducido al ámbito empresarial, es el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores.

PRINCIPALES NOCIONES TEÓRICAS

El Real Decreto N° 3/2012 de 10 de febrero de España sobre medidas de emergencia para las reformas del mercado laboral estableció el deseo de promover las actividades laborales de nuevas formas, lo que significa que esta reforma también intenta asegurar que el teletrabajo; este tipo de forma de organización del trabajo es particularmente adecuado para el modo productivo y económico perseguido. Según el artículo 13 del "estatuto de los trabajadores" modificado por el Real Decreto, las 45 contraprestaciones del trabajo a distancia son principalmente para realizar actividades laborales en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido.

Entidad internacional de la obligatoriedad. La OIT ha realizado investigaciones sobre "tecnología de la información en la fábrica de las nociones de comunicación y el divertimento, el reconocimiento de la oportunidad, las condiciones de encargo y el compromiso laboral, y las pautas que deben atender los contratos: atmósfera de trabajo, normas de serenidad y vitalidad. Incluso, los empleadores incumbían controlar las viviendas de los trabajadores: aireamiento, auxilio versus incendios, ergonomía, luminosidad ... Otro aspecto es la educación para eludir presiones técnicas.

Por otro lado, Colombia es el país número 1 de la región en promulgar una ley para promover el trabajo a distancia, se trata de la Ley No. 1221. Es el primer país en promover el trabajo a distancia, ya sea dependiente o que trabaje libremente. En México, la Ley Federal del Trabajo no regula adecuadamente este tipo de trabajo, pero se considera de acuerdo con los lineamientos establecidos en los artículos 311 al 330 que regulan el trabajo doméstico.

El desarrollo del teletrabajo en las organizaciones siempre busca elementos de apoyo que las hagan competitivas y eficientes en la gestión de recursos. Por otro lado, es bien sabido que los individuos son responsables del desarrollo y establecimiento de los sistemas de producción y comunicación en la organización, que permitan alcanzar los logros y metas de la organización. (Asgari, Jin, & Rojas, 2019).

El análisis del impacto del teletrabajo tradicionalmente, se realiza de acuerdo con planes de trabajo en las instalaciones o infraestructura de la organización. Sin embargo, el teletrabajo es un modo que surge dentro de la organización y se puede utilizar como una opción para optimizar el uso de recursos, reducir costos, aumentar la satisfacción de los empleados y aumentar las ganancias. Esto se debe al desarrollo de aquellas herramientas tecnológicas que ya son aplicables a todas las clases sociales, que permitirán a todas las clases sociales realizar tareas desde cualquier lugar diferente, como Internet, computadoras y equipos técnicos hasta la oficina (Sarbu, 2018).

En vista de esto, muchas organizaciones han comenzado a transformar sus modelos organizacionales a través de un sentido de apertura a nuevas tendencias, diferentes formas de pensar y nuevas formas de teletrabajo. Esto significa que los trabajadores remotos comienzan a ser considerados como aliados estratégicos de la organización. Transfieren conocimiento y experiencia desde sus hogares, y desarrollan sus propias capacidades (como potenciar las capacidades laborales) para facilitar el desarrollo personal, el logro de resultados y metas (Chakrabarti, 2018). El modelo de trabajo a distancia en la organización les obliga a tener las condiciones y el contexto adecuado que les permita completar las tareas acordadas. Esto significa brindar las herramientas necesarias para lograr los resultados deseados, realizar cambios de paradigma y abrir nuevas ideas y métodos de aprendizaje para traer beneficios al desarrollo personal, social y laboral en el contexto general (Shabanpour, Golshani, Tayarani, Auld, & Mohammadian, 2018).

También, estas nuevas ventajas son parte del aporte de las nuevas tecnologías. La comunicación de estas nuevas tecnologías a través de redes sociales, correos electrónicos y mensajes de texto permite al modelo de teletrabajo hacer del espacio y el tiempo una fusión y relatividad, posibilitando la movilidad en la organización (Ramos, 2020).

Por tanto, al analizar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales, el teletrabajo se ve como un nuevo modelo de gestión en torno a la movilidad, la independencia y la autorización. De esta manera, el jefe presencial se convierte en el líder de apoyo y escolta para la gestión remota y la flexibilidad y coordinación de las actividades diarias, lo que lleva a una gestión personal orientada a resultados personales y organizacionales. Por tanto, la gestión por resultados se convierte en un termómetro remoto, cuyos indicadores de gestión reflejan el trabajo realizado (Alles, 2020).

Al mismo tiempo, el teletrabajo representa un cambio en la tendencia de las organizaciones tradicionales, por lo que es necesario considerar algunas características básicas para concretar su desarrollo e implementación: a) Aspectos técnicos, pues el surgimiento de las TIC ha promovido nuevas formas de comunicación interna y externa dentro de la organización. b) Este aspecto es el de gestión, porque lo cierto es que habrá nuevas formas de ejecutar, orientar y retroalimentar los procesos internos. De esta forma, el proceso de gestión se realiza de forma dinámica, rápida y global. Ahora no se trata solo de gestionar una organización en un entorno, sino en todo el mundo. c) En materia de derecho, las regulaciones y los tipos de contratos juegan un papel importante al romper el paradigma y las tendencias de las últimas décadas. d) En comparación con la estructura organizativa, el área organizativa donde se ha modificado la estructura organizativa, es muy importante la participación de los trabajadores, que se vuelven protagonistas más que operadores (Heras, 2016).

Asimismo, en cuanto a la gestión, las organizaciones que quieran incursionar en el campo del teletrabajo deben pasar por el proceso de romper barreras mentales para poder dar seguimiento, autorizar y de esta manera generar un sentido de compromiso y pertenencia dentro de la organización, para que sientan son parte de la organización, los que así trabajan. Sin embargo, no todos los puestos de la organización permiten este método, por lo que la autoridad administrativa juega un papel decisivo en la decisión de permitir que los dos métodos de contratación estén claramente definidos (García M. , 2017).

Por otro lado, a pesar de los beneficios de dicho contrato, es evidente que no todas las organizaciones están abiertas a su implementación, por el contrario, se resisten al cambio. Esto se puede explicar por la teoría del cambio de Kurt Lewin, que establece que los cambios que la organización logra producir se deben a tres aspectos específicos: descongelación, mudanza y recongelación (ocurrencia continua).

De esta forma, la organización resistirá primero los cambios que provoca lo desconocido, porque lo desconocido generará miedo y la idea de fracaso antes de que comience, pero esto se puede superar persiguiendo metas. Desde el punto de vista personal, el primer aspecto de la resistencia son los trabajadores que son invitados a esta forma de trabajo, lo primero que suelen pensar es que se retirarán del trabajo. Este miedo es un posible riesgo, por lo que la presencia de la dirección es fundamental para mantener a los empleados en una relación cercana con la organización, mostrando las características de esta forma de trabajar y aclarando beneficios, derechos y diferencias. Dos tipos de contratos, porque pueden despertar el interés de las personas, que pueden promover esta forma de trabajo dentro de la organización.

En esta etapa, las personas están tratando de adaptarse y comprender lo que está sucediendo en el nuevo modelo, la organización está en constante evolución y está entrando a la vanguardia de la nueva empresa, haciéndola competitiva y distintiva. Otras organizaciones también se posicionan en el mercado laboral. Esto también se puede lograr a través de la gestión administrativa, procesos de acompañamiento confiables, divulgación de información y conocimiento de los procesos, y el marco legal del propio modelo. Luego de pasar por estas etapas que pueden llegar a ser críticas, se llega al estado de re-congelamiento. Esta es la etapa final. En esta etapa es necesario continuar con algunas estrategias para lograr la estandarización, institucionalización y asegurar que la estrategia evolucione. El tiempo se puede retener gracias a la confianza y la confianza. La confianza en el proceso administrativo hace que el teletrabajo sea una oportunidad para potenciar la organización y su reconocimiento de las ventajas del personal a distancia.

También, La característica del teletrabajo es que la empresa que tiene una relación laboral con ellos en la computadora utiliza computadoras, telecomunicaciones y medios similares para realizar tareas sin la presencia real de empleados, y ellos trabajan con ellos de esta manera, y luego controlan y supervisan

el trabajo. Para ampliar el concepto de teletrabajo, explicaremos 3 parámetros. El primero se refiere al lugar de trabajo. Este es el espacio físico donde se formulan las tareas, incluyendo equipos, entorno, instrumentos, etc. (Alles, 2016).

De igual forma, la ubicación del teletrabajo es diferente a la sede de la empresa. El segundo parámetro es la tecnología, que permite el uso de las TIC para realizar las tareas asignadas que garanticen el acceso a la información y la comunicación bidireccional. Finalmente, la estructura organizativa permite definir formas adecuadas de realizar el teletrabajo en la empresa, lo que facilita la organización de tareas y permite una correcta gestión de los procesos de la empresa. La forma depende del tipo de lugar donde se desarrolle la actividad, puede referirse a (García, 2017):

Teletrabajo en casa: este método permite a los colaboradores laborar desde casa a través de las TIC, que es el método más popular. Puedes tener dos tipos de relaciones contractuales: relaciones de dependencia (relaciones contractuales con empresas o entidades) o autónomos (autónomos, diseñadores gráficos). Una vez instalado el equipo necesario, los trabajadores no necesitan viajar todos los días para realizar las actividades laborales.

Trabajo móvil: Los trabajadores desarrollan sus propias actividades en diferentes lugares, y el desplazamiento es constante y repetido. La comunicación trabajador-empresa se mantiene inalterada a través de las TIC (teléfonos móviles, portátiles, etc.). De esta forma, algunos trabajadores necesitan visitar a los clientes con frecuencia, o hay 16 trabajadores que trabajan principalmente en obra, visitan clientes o negocian acuerdos fuera de las instalaciones de la empresa.

Trabajo en telecentros: Son lugares suficientes para las actividades laborales, también pueden denominarse oficinas remotas, pueden ser provistas por la empresa o el estado, pueden estar dedicadas a la empresa o compartidas por distintas entidades. La campaña es para telecentros, el propósito es reducir el tiempo de viaje reuniendo a la mayoría de los trabajadores más cerca de casa.

Trabajador: El teletrabajo es un gran cambio en la vida diaria de los trabajadores, que puede ahorrar tiempo y dinero en viajes y brindarles más comodidad en el hogar. Estos precedentes pueden reducir la fatiga, el estrés y la fatiga, mejorando así la calidad de vida. Sin embargo, cuando las actividades se realizan fuera de las instalaciones de la empresa y no hay contacto directo con los compañeros, puede producirse un estado de aislamiento social.

Empresa: La empresa tiene una gran responsabilidad en la correcta implementación de este modelo de trabajo, el desafío gira en torno a la adaptabilidad y flexibilidad necesarias para establecer indicadores para medir el desempeño de los empleados. Por otro lado, existe el riesgo de un sentido de pertenencia a la empresa y una

reducción de la comunicación privada con los trabajadores, lo que puede conducir a una disminución de la motivación para el trabajo. Como posible beneficio, la empresa puede ahorrar costos de posicionamiento y costos de mantenimiento del espacio.

Sociedad: El teletrabajo se considera una forma de solucionar el desempleo y promover la integración laboral de personas discapacitadas y desfavorecidas. Asimismo, un desplazamiento mínimo o nulo puede reducir la contaminación ambiental y de los vehículos.

Las dimensiones del teletrabajo según la Universidad de Vigo (2020) son los siguientes: (a) Equipo y conexiones, (b) Pantalla ordenador, (c) Teclado y mouse, (d) Mesa/superficie de trabajo, (e) Silla de trabajo y (f) Entorno de trabajo. De acuerdo a un cumplimiento voluntario y que incluye una serie de recomendaciones preventivas.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado juez:

A continuación le presento el cuestionario de teletrabajo, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	PRETENDE MEDIR:	INDICADORES	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Equipo y conexiones	Identificar el grado de impacto del equipo y conexiones	¿Dispones de un ordenador para realizar tu trabajo?	4	4	4	
		¿Compartes el ordenador con otras personas?	4	4	4	
		¿Tienes una conexión a internet?	3	4	4	
		¿La conexión a internet con la que cuenta es rápida y estable?	4	4	4	
		En relación con los programas que necesitas para realizar tu trabajo: Office, navegador u otros, ¿dispones de versiones actualizadas con los utilizados en tu institución?	4	4	3	
Pantalla ordenador	Identificar el grado de impacto de la pantalla ordenador	¿La pantalla se ubica frente a ti?	3	4	4	
		¿Puedes colocar la pantalla a una distancia adecuada que te facilite la visión de acuerdo con las funciones docentes?	4	3	4	
		¿Puedes regular la altura de la pantalla de forma que tus ojos queden alineados a la pantalla?	4	4	4	
		¿Puedes ajustar la configuración de la pantalla y visualizar nítidamente los caracteres de acuerdo a tus necesidades visuales?	4	4	4	

9

		¿Los símbolos del teclado son fácilmente legibles?	4	4	3	
Teclado y mouse	Identificar el grado de impacto del teclado y mouse	¿Dispones de al menos 10 cm, desde el teclado al borde de la mesa, para poder apoyar los antebrazos?	4	4	4	
		¿Dispones de al menos 10 cm, desde el mouse al borde de la mesa, para poder apoyar los antebrazos?	4	3	4	
		¿El teclado puede accionarse cómodamente?	3	4	4	
		¿El mouse se puede operar cómodamente?	4	4	4	
		¿Hay espacio suficiente para colocar todos los elementos de trabajo (pantalla, teclado, mouse, documentos) y trabajar con comodidad?	4	4	4	
Mesa/superficie de trabajo	Identificar el grado de impacto de la mesa/superficie de trabajo	¿Bajo la mesa, dispones de suficiente espacio para mover las piernas?	4	4	4	
		¿Bajo la mesa, dispones de suficiente espacio para cambiar de postura sin dificultad?	4	4	4	
		¿La mesa de trabajo tiene superficie mate para evitar acciones involuntarias?	4	4	4	
		¿Puedes regular la altura de la silla de forma que los codos queden a nivel de la mesa de trabajo?	4	3	4	
Silla de trabajo	Identificar el grado de impacto de la silla de trabajo	¿Puedes regular la altura de la silla de forma que puedas apoyar los pies en el suelo?	3	4	4	
		¿El respaldo es reclinable?	4	4	4	

		¿ Su silla tiene una base de apoyo estable?	4	4	4	
Entorno de trabajo	Identificar el grado de impacto del entorno de trabajo	¿La luz disponible en el entorno de trabajo es suficiente para que puedas leer documentos o trabajar sin dificultad?	4	3	4	
		¿Se mantiene un nivel adecuado de temperatura en el área de trabajo?	4	4	4	
		¿El ruido ambiental permite desarrollar el trabajo sin interferencias?	4	4	4	
		¿Puedes seguir tu propio ritmo de trabajo para prevenir la fatiga?	4	4	3	
		¿Puedes hacer pequeñas pausas voluntarias para prevenir la fatiga?	4	4	4	
		¿El cableado está fuera de las vías de paso o área de trabajo para evitar posibles tropiezos?	4	3	3	
		¿Dispones de enchufes adecuados para evitar la sobrecarga eléctrica?	4	3	4	
		¿Se mantiene el orden en tu área de trabajo?	4	4	4	
		¿Se mantiene la limpieza en tu área de trabajo?	4	4	3	


 Dr. Robinson Cruz Salazar
 Coordinador Académico y de Investigación
 (Méd. M. Sc.)

**FICHA DE VALIDACIÓN DE TABLA DE ESPECIFICACIÓN DEL TEST DE
ESTRÉS ACADÉMICO VIRTUAL**

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| 1.1. Nombre y apellido | : Jheimmy Grace Arévalo Altamirano |
| 1.2. Profesión | : Contadora Publicada Colegiada |
| 1.3. Grado académico | : Doctora en Educación |
| 1.4. Especialidad | : Educación en entornos virtuales |
| 1.5. Institución donde trabaja | : USMP |
| 1.6. Cargo que desempeña | : Docente A Tiempo Completo |
| 1.7. Teléfono | : 959227608 |
| 1.8. Correo Electrónico | : jheimmy_2000@hotmail.com |
| 1.9. Nombre del Investigador | : María Alejandra Barreno Márquez |

2. OBJETIVO DEL TEST

Identificar el nivel de teletrabajo de los docentes en una institución educativa nacional de Chiclayo.

3. INSTRUCCIONES

A continuación, se presentará la tabla de especificaciones que permitirá construir una escala de Teletrabajo, para lo cual se le pide que evalúe según su experiencia la correspondencia de los indicadores, subindicadores y números de ítems con el marco teórico y sobre todo con nuestro contexto ya que la prueba estará dirigida a docentes en una institución educativa nacional de Chiclayo.

DIMENSIÓN	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	OBSERVACIONES
Equipo y conexiones	¿Dispones de un ordenador para realizar tu trabajo?	1	
	¿Compartes el ordenador con otras personas?	1	
	¿Tienes una conexión a internet?	1	
	¿La conexión a internet con la que cuenta es rápida y estable?	1	
	En relación con los programas que necesitas para realizar tu trabajo: Office, navegador u otros, ¿dispones de versiones actualizadas con los utilizados en tu institución?	1	
Pantalla ordenador	¿La pantalla se ubica frente a ti?	1	
	¿Puedes colocar la pantalla a una distancia adecuada que te facilite la visión de acuerdo con las funciones docentes?	1	
	¿Puedes regular la altura de la pantalla de forma que tus ojos queden alineados a la pantalla?	1	
	¿Puedes ajustar la configuración de la pantalla y visualizar nítidamente los caracteres de acuerdo a tus necesidades visuales?	1	
	¿Los símbolos del teclado son fácilmente legibles?	1	
Teclado y mouse	¿Dispones de al menos 10 cm, desde el teclado al borde de la mesa, para poder apoyar los antebrazos?	1	
	¿Dispones de al menos 10 cm, desde el mouse al borde de la mesa, para	1	

	poder apoyar los antebrazos?		
	¿El teclado puede accionarse cómodamente?	1	
	¿El mouse se puede operar cómodamente?	1	
	¿Hay espacio suficiente para colocar todos los elementos de trabajo (pantalla, teclado, mouse, documentos) y trabajar con comodidad?	1	
Mesa/superficie de trabajo	¿Bajo la mesa, dispones de suficiente espacio para mover las piernas?	1	
	¿Bajo la mesa, dispones de suficiente espacio para cambiar de postura sin dificultad?	1	
	¿La mesa de trabajo tiene superficie mate para evitar acciones involuntarias?	1	
	¿Puedes regular la altura de la silla de forma que los codos queden a nivel de la mesa de trabajo?	1	
Silla de trabajo	¿Puedes regular la altura de la silla de forma que puedas apoyar los pies en el suelo?	1	
	¿El respaldo es reclinable?	1	
	¿Su silla tiene una base de apoyo estable?	1	
Entorno de trabajo	¿La luz disponible en el entorno de trabajo es suficiente para que puedas leer documentos o trabajar sin dificultad?	1	
	¿Se mantiene un nivel adecuado de temperatura en el área de trabajo?	1	
	¿El ruido ambiental permite desarrollar el trabajo sin interferencias?	1	

	¿Puedes seguir tu propio ritmo de trabajo para prevenir la fatiga?	1	
	¿Puedes hacer pequeñas pausas voluntarias para prevenir la fatiga?	1	
	¿El cableado está fuera de las vías de paso o área de trabajo para evitar posibles tropiezos?	1	
	¿Dispones de enchufes adecuados para evitar la sobrecarga eléctrica?	1	
	¿Se mantiene el orden en tu área de trabajo?	1	
	¿Se mantiene la limpieza en tu área de trabajo?	1	
Total		31	

4. MARCO TEÓRICO

El Real Decreto N ° 3/2012 de 10 de febrero de España sobre medidas de emergencia para las reformas del mercado laboral estableció el deseo de promover las actividades laborales de nuevas formas, lo que significa que esta reforma también intenta asegurar que el teletrabajo; este tipo de forma de organización del trabajo es particularmente adecuado para el modo productivo y económico perseguido. Según el artículo 13 del "estatuto de los trabajadores" modificado por el Real Decreto, las 45 contraprestaciones del trabajo a distancia son principalmente para realizar actividades laborales en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido.

Entidad internacional de la obligatoriedad. La OIT ha realizado investigaciones sobre "tecnología de la información en la fábrica de las nociones de comunicación y el divertimento, el reconocimiento de la oportunidad, las condiciones de encargo y el compromiso laboral, y las pautas que deben atender

los contratos: atmósfera de trabajo, normas de serenidad y vitalidad. Incluso, los empleadores incumbían controlar las viviendas de los trabajadores: aireamiento, auxilio versus incendios, ergonomía, luminosidad ... Otro aspecto es la educación para eludir presiones técnicas.

Por otro lado, Colombia es el país número 1 de la región en promulgar una ley para promover el trabajo a distancia, se trata de la Ley No. 1221. Es el primer país en promover el trabajo a distancia, ya sea dependiente o que trabaje libremente. En México, la Ley Federal del Trabajo no regula adecuadamente este tipo de trabajo, pero se considera de acuerdo con los lineamientos establecidos en los artículos 311 al 330 que regulan el trabajo doméstico.

El desarrollo del teletrabajo en las organizaciones siempre busca elementos de apoyo que las hagan competitivas y eficientes en la gestión de recursos. Por otro lado, es bien sabido que los individuos son responsables del desarrollo y establecimiento de los sistemas de producción y comunicación en la organización, que permitan alcanzar los logros y metas de la organización. (Asgari, Jin, & Rojas, 2019).

El análisis del impacto del teletrabajo tradicionalmente, se realiza de acuerdo con planes de trabajo en las instalaciones o infraestructura de la organización. Sin embargo, el teletrabajo es un modo que surge dentro de la organización y se puede utilizar como una opción para optimizar el uso de recursos, reducir costos, aumentar la satisfacción de los empleados y aumentar las ganancias. Esto se debe al desarrollo de aquellas herramientas tecnológicas que ya son aplicables a todas las clases sociales, que permitirán a todas las clases sociales realizar tareas desde cualquier lugar diferente, como Internet, computadoras y equipos técnicos hasta la oficina (Sarbu, 2018).

En vista de esto, muchas organizaciones han comenzado a transformar sus modelos organizacionales a través de un sentido de apertura a nuevas tendencias, diferentes formas de pensar y nuevas formas de teletrabajo. Esto significa que los trabajadores remotos comienzan a ser considerados como aliados estratégicos de la organización. Transfieren conocimiento y experiencia desde sus hogares, y desarrollan sus propias capacidades (como potenciar las

capacidades laborales) para facilitar el desarrollo personal, el logro de resultados y metas (Chakrabarti, 2018). El modelo de trabajo a distancia en la organización les obliga a tener las condiciones y el contexto adecuado que les permita completar las tareas acordadas. Esto significa brindar las herramientas necesarias para lograr los resultados deseados, realizar cambios de paradigma y abrir nuevas ideas y métodos de aprendizaje para traer beneficios al desarrollo personal, social y laboral en el contexto general (Shabanpour, Golshani, Tayarani, Auld, & Mohammadian, 2018).

También, estas nuevas ventajas son parte del aporte de las nuevas tecnologías. La comunicación de estas nuevas tecnologías a través de redes sociales, correos electrónicos y mensajes de texto permite al modelo de teletrabajo hacer del espacio y el tiempo una fusión y relatividad, posibilitando la movilidad en la organización (Ramos, 2020).

Por tanto, al analizar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales, el teletrabajo se ve como un nuevo modelo de gestión en torno a la movilidad, la independencia y la autorización. De esta manera, el jefe presencial se convierte en el líder de apoyo y escolta para la gestión remota y la flexibilidad y coordinación de las actividades diarias, lo que lleva a una gestión personal orientada a resultados personales y organizacionales. Por tanto, la gestión por resultados se convierte en un termómetro remoto, cuyos indicadores de gestión reflejan el trabajo realizado (Alles, 2020).

Al mismo tiempo, el teletrabajo representa un cambio en la tendencia de las organizaciones tradicionales, por lo que es necesario considerar algunas características básicas para concretar su desarrollo e implementación: a) Aspectos técnicos, pues el surgimiento de las TIC ha promovido nuevas formas de comunicación interna y externa dentro de la organización. b) Este aspecto es el de gestión, porque lo cierto es que habrá nuevas formas de ejecutar, orientar y retroalimentar los procesos internos. De esta forma, el proceso de gestión se realiza de forma dinámica, rápida y global. Ahora no se trata solo de gestionar una organización en un entorno, sino en todo el mundo. c) En materia de derecho, las regulaciones y los tipos de contratos juegan un papel importante al

romper el paradigma y las tendencias de las últimas décadas. d) En comparación con la estructura organizativa, el área organizativa donde se ha modificado la estructura organizativa, es muy importante la participación de los trabajadores, que se vuelven protagonistas más que operadores (Heras, 2016).

Asimismo, en cuanto a la gestión, las organizaciones que quieran incursionar en el campo del teletrabajo deben pasar por el proceso de romper barreras mentales para poder dar seguimiento, autorizar y de esta manera generar un sentido de compromiso y pertenencia dentro de la organización, para que sientan son parte de la organización, los que así trabajan. Sin embargo, no todos los puestos de la organización permiten este método, por lo que la autoridad administrativa juega un papel decisivo en la decisión de permitir que los dos métodos de contratación estén claramente definidos (García M. , 2017).

Por otro lado, a pesar de los beneficios de dicho contrato, es evidente que no todas las organizaciones están abiertas a su implementación, por el contrario, se resisten al cambio. Esto se puede explicar por la teoría del cambio de Kurt Lewin, que establece que los cambios que la organización logra producir se deben a tres aspectos específicos: descongelación, mudanza y recongelación (ocurrencia continua).

De esta forma, la organización resistirá primero los cambios que provoca lo desconocido, porque lo desconocido generará miedo y la idea de fracaso antes de que comience, pero esto se puede superar persiguiendo metas. Desde el punto de vista personal, el primer aspecto de la resistencia son los trabajadores que son invitados a esta forma de trabajo, lo primero que suelen pensar es que se retirarán del trabajo. Este miedo es un posible riesgo, por lo que la presencia de la dirección es fundamental para mantener a los empleados en una relación cercana con la organización, mostrando las características de esta forma de trabajar y aclarando beneficios, derechos y diferencias. Dos tipos de contratos, porque pueden despertar el interés de las personas, que pueden promover esta forma de trabajo dentro de la organización.

En esta etapa, las personas están tratando de adaptarse y comprender lo que está sucediendo en el nuevo modelo, la organización está en constante

evolución y está entrando a la vanguardia de la nueva empresa, haciéndola competitiva y distintiva. Otras organizaciones también se posicionan en el mercado laboral. Esto también se puede lograr a través de la gestión administrativa, procesos de acompañamiento confiables, divulgación de información y conocimiento de los procesos, y el marco legal del propio modelo. Luego de pasar por estas etapas que pueden llegar a ser críticas, se llega al estado de re-congelamiento. Esta es la etapa final. En esta etapa es necesario continuar con algunas estrategias para lograr la estandarización, institucionalización y asegurar que la estrategia evolucione. El tiempo se puede retener gracias a la confianza y la confianza. La confianza en el proceso administrativo hace que el teletrabajo sea una oportunidad para potenciar la organización y su reconocimiento de las ventajas del personal a distancia.

También, La característica del teletrabajo es que la empresa que tiene una relación laboral con ellos en la computadora utiliza computadoras, telecomunicaciones y medios similares para realizar tareas sin la presencia real de empleados, y ellos trabajan con ellos de esta manera, y luego controlan y supervisan el trabajo. Para ampliar el concepto de teletrabajo, explicaremos 3 parámetros. El primero se refiere al lugar de trabajo. Este es el espacio físico donde se formulan las tareas, incluyendo equipos, entorno, instrumentos, etc, (Alles, 2016).

De igual forma, la ubicación del teletrabajo es diferente a la sede de la empresa. El segundo parámetro es la tecnología, que permite el uso de las TIC para realizar las tareas asignadas que garantizan el acceso a la información y la comunicación bidireccional. Finalmente, la estructura organizativa permite definir formas adecuadas de realizar el teletrabajo en la empresa, lo que facilita la organización de tareas y permite una correcta gestión de los procesos de la empresa. La forma depende del tipo de lugar donde se desarrolle la actividad, puede referirse a (García, 2017):

Teletrabajo en casa: este método permite a los colaboradores laborar desde casa a través de las TIC, que es el método más popular. Puedes tener dos tipos de relaciones contractuales: relaciones de dependencia (relaciones

contractuales con empresas o entidades) o autónomos (autónomos, diseñadores gráficos). Una vez instalado el equipo necesario, los trabajadores no necesitan viajar todos los días para realizar las actividades laborales.

Trabajo móvil: Los trabajadores desarrollan sus propias actividades en diferentes lugares, y el desplazamiento es constante y repetido. La comunicación trabajador-empresa se mantiene inalterada a través de las TIC (teléfonos móviles, portátiles, etc.). De esta forma, algunos trabajadores necesitan visitar a los clientes con frecuencia, o hay 16 trabajadores que trabajan principalmente en obra, visitan clientes o negocian acuerdos fuera de las instalaciones de la empresa.

Trabajo en telecentros: Son lugares suficientes para las actividades laborales, también pueden denominarse oficinas remotas, pueden ser provistas por la empresa o el estado, pueden estar dedicadas a la empresa o compartidas por distintas entidades. La campaña es para telecentros, el propósito es reducir el tiempo de viaje reuniendo a la mayoría de los trabajadores más cerca de casa.

Trabajador: El teletrabajo es un gran cambio en la vida diaria de los trabajadores, que puede ahorrar tiempo y dinero en viajes y brindarles más comodidad en el hogar. Estos precedentes pueden reducir la fatiga, el estrés y la fatiga, mejorando así la calidad de vida. Sin embargo, cuando las actividades se realizan fuera de las instalaciones de la empresa y no hay contacto directo con los compañeros, puede producirse un estado de aislamiento social.

Empresa: La empresa tiene una gran responsabilidad en la correcta implementación de este modelo de trabajo, el desafío gira en torno a la adaptabilidad y flexibilidad necesarias para establecer indicadores para medir el desempeño de los empleados. Por otro lado, existe el riesgo de un sentido de pertenencia a la empresa y una reducción de la comunicación privada con los trabajadores, lo que puede conducir a una disminución de la motivación para el trabajo. Como posible beneficio, la empresa puede ahorrar costos de posicionamiento y costos de mantenimiento del espacio.

Sociedad: El teletrabajo se considera una forma de solucionar el desempleo y promover la integración laboral de personas discapacitadas y desfavorecidas.

Asimismo, un desplazamiento mínimo o nulo puede reducir la contaminación ambiental y de los vehículos.

Las dimensiones del teletrabajo según la Universidad de Vigo (2020) son las siguientes: (a) Equipo y conexiones, (b) Pantalla ordenador, (c) Teclado y mouse, (d) Mesa/superficie de trabajo, (e) Silla de trabajo y (f) Entorno de trabajo. De acuerdo a un cumplimiento voluntario y que incluye una serie de recomendaciones preventivas.

5. CONCLUSIONES

Es El Instrumento Es Aplicable Para Los Fines Requeridos.

Pimentel, 30 de Julio del 2021


Dr. Reimundo Gracia Arevalo Alvarado
Contadora Pública Colegiada
Mat. N° 3111