



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**Teletrabajo y desempeño docente de una Institución
Educativa de Ecuador, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Macías Alvarado, María Miryan (ORCID 0000-0002-8693-6322)

ASESORA:

Dra. León More, Esperanza Ida (ORCID: 0000-0002-0978-9488)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por bendecirme en este trabajo de tesis, a mi madre por su ejemplo a seguir, a mi esposo por estar a mi lado en todo momento, a mis hijos por el apoyo incondicional y estar pendiente de mi avance y que logre cumplir esta meta tan anhelada en mi vida.

Agradecimiento

A la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo la cual fue una Institución que me brindó la oportunidad que estaba esperando para alcanzar este objetivo tan esperado en mi vida.

A mi tutora Dra. Esperanza Ida León More que con su calidad humana y profesionalismo me supo orientar para que logre con éxito este trabajo investigativo.

A la Unidad Educativa “Hualcopo Duchicela” A su Rector el cual me facilito

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de Gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS.....	55

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Población de Estudio</i>	19
Tabla 2 <i>Confiabilidad de cuestionario</i>	22
Tabla 3. <i>Nivel de variable Teletrabajo</i>	24
Tabla 4 <i>Nivel Desempeño Docente</i>	25
Tabla 5. <i>Relación entre experiencia en el teletrabajo y utilización de tecnología y planificación del trabajo pedagógico</i>	26
Tabla 6 <i>Relación entre experiencia en el teletrabajo y utilización de tecnología y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje</i>	27
Tabla 7 <i>Relación entre experiencia en el teletrabajo y utilización de tecnología y responsabilidades profesionales</i>	28
Tabla 8 <i>Relación entre Control del desempeño docente y planificación del trabajo pedagógico</i>	29
Tabla 9 <i>Relación entre control del desempeño docente y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje</i>	30
Tabla 10 <i>Relación entre control del desempeño docente y responsabilidades profesionales</i>	31
Tabla 11 <i>Relación entre cambios tecnológicos y capacitación y planificación del trabajo pedagógico</i>	32
Tabla 12 <i>Relación entre cambios tecnológicos y capacitación y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje</i>	33
Tabla 13. <i>Relación entre cambios tecnológicos y capacitación y responsabilidades profesionales</i>	34
Tabla 14 <i>Relación entre teletrabajo y desempeño docente</i>	35

Índice de Gráficos

Figura 1. <i>Nivel de Variable Teletrabajo</i>	24
Figura 2. <i>Nivel Desempeño Docente</i>	25
Figura 3. <i>Relación entre experiencia en el teletrabajo y utilización de tecnología y planificación del trabajo pedagógico</i>	26
Figura 4 <i>Relación entre experiencia en el teletrabajo y utilización de tecnología y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje.</i>	27
Figura 5. <i>Relación entre experiencia en el teletrabajo y utilización de tecnología y responsabilidades profesionales.</i>	28
Figura 6. <i>Relación entre Control del desempeño docente y planificación del trabajo pedagógico</i>	29
Figura 7. <i>Relación entre control del desempeño docente y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje</i>	30
Figura 8. <i>Relación entre control del desempeño docente y responsabilidades profesionales.</i>	31
Figura 9. <i>Relación entre cambios tecnológicos y capacitación y planificación del trabajo pedagógico.</i>	32
Figura 10. <i>Relación entre cambios tecnológicos y capacitación y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje.</i>	33
Figura 11. <i>Relación entre cambios tecnológicos y capacitación y responsabilidades profesionales.</i>	34
Figura 12. <i>Relación entre teletrabajo y desempeño docente</i>	35

Resumen

El siguiente trabajo de investigación se denominó “TELETRABAJO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE ECUADOR, 2021”, en donde se ha buscado determinar si existe correlación significativa entre las variables presentadas, contando con una población de 34 docentes. Se ha planteado un diseño no experimental del tipo descriptivo y correlacional, utilizando como técnica para la obtención de datos la encuesta y el cuestionario como herramienta. Durante el análisis en las correlaciones de las dimensiones de las dos variables, no se ha conseguido resultados correlativos en ninguna de las dimensiones, de la misma forma al desarrollar el análisis de las variables se ha encontrado que la correlación entre ambas no tiene significancia teniendo valores de r de 0.233, y una significancia de 0.184, concluyéndose que las dos variables se desarrollan de forma independiente una de otra.

Palabras Clave. Teletrabajo, desempeño docente, correlación.

Abstract

The following research work was called "TELEWORKING AND TEACHING PERFORMANCE OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION OF ECUADOR, 2021", where it has been sought to determine if there is a significant correlation between the variables presented, with a population of 34 teachers. A descriptive and correlational non-experimental design has been proposed, using the survey and questionnaire as a tool as a technique for obtaining data. During the analysis of the correlations of the dimensions of the two variables, no correlative results have been achieved in any of the dimensions, in the same way, when developing the analysis of the variables, it has been found that the correlation between the two has no significance, having values r of 0.233, and a significance of 0.184, concluding that the two variables develop independently of each other.

Keywords. Teleworking, teaching performance, correlation

I. INTRODUCCIÓN

La nueva realidad que se ha planteado en el año 2020, la cual inicio en el mes de marzo, ha ocasionado cambios relevantes en la sociedad; a nivel de todo el mundo en el año 2020, la OMS anuncio pandemia mundial por COVID 19, por el cual incentivo a los distintos gobiernos sumarse a la educación virtual, apoyándose de los beneficios que hoy en día ofrecen las herramientas tecnológicas y digitales. (Cucinotta & Vanelli, 2020). En el entorno nacional los representantes del Ministerio de Educación de Ecuador, en marzo del año 2020 menciona que por motivo de la continuidad de la emergencia de salud por la presencia de la pandemia Covid-19 los docentes deberán laborar con la modalidad teletrabajo (Ministerio de Educación, 2016).

En Ecuador y en especial en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, ha sido notable la transformación en la organización del campo educativo, como lo menciona Teräs y otros (2020) indica que las Instituciones Educativas han visto la necesidad de cambiar la modalidad de trabajo teniendo que adaptarse a sus responsabilidades laborales desde el hogar por medio de plataformas virtuales.

Los educadores de una Institución Educativa de Ecuador 2021, se encuentran ejerciendo su trabajo mediante la modalidad de teletrabajo, usando una herramienta brindada por el Ministerio de Educación la cual es la plataforma: Microsoft Teams, la mayoría de los docentes les ha sido difícil acoplarse ya que por esta deben enviar, recibir y calificar las actividades a los estudiantes además brindar el acompañamiento virtual a los educando y comunicarse con los representantes he aquí donde se ve afectado el desempeño docente ya que tiene inconveniente para el manejo de dicha plataforma. Por esto se presenta el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre teletrabajo y desempeño docente de una Institución Educativa de Ecuador 2021?

Esta investigación explora el teletrabajo y el servicio que ejercen los educadores de una Institución Educativa, este tema es de vital importancia y se debe llevar a cabo para reconocer causas y efectos que determinan el desempeño docente. La parte teórica está sustentada con las teorías de la pirámide de Maslow para el teletrabajo y

el aprendizaje significativo de Ausubel para el desempeño docente donde cada uno da su aporte específico. La parte vivencial permite verificar las causas por las cuales el desempeño docente presenta inconvenientes al llevar a efecto acciones didáctico-pedagógicas en beneficio del proceso en el cual se da la enseñanza aprendizaje.

Esta investigación se justifica en la importancia del teletrabajo el cual mide su efecto mediante el uso de las TICs, los docentes pueden realizar esta actividad desde sus hogares, permitiendo que la educación se lleve a cabo sin poner en riesgo la vida del educando, esta investigación será de gran aporte para debatir los aciertos y desaciertos del teletrabajo en el desempeño docente, también se debe afianzar la importancia de comprender las TICs para su utilización en el campo laboral.

Basándose en lo antes descrito se planteó el objetivo general, determinar la relación entre teletrabajo y desempeño docente de una Institución Educativa de Ecuador 2021 y como objetivos específicos, determinar la relación entre experiencia en teletrabajo y utilización de tecnología y planificación del trabajo pedagógico en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021; Identificar la relación entre experiencia en el teletrabajo y utilización de tecnología y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje. en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021. Establecer la relación entre experiencia en teletrabajo y utilización de tecnología y responsabilidades profesionales en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021.

Definir la relación entre Control del desempeño docente y planificación del trabajo pedagógico en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021; demostrar la relación entre control del desempeño docente y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021; distinguir la relación entre control del desempeño docente y responsabilidades profesionales en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021; especificar la relación entre cambios tecnológicos y capacitación y planificación del trabajo pedagógico en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021.

Explicar la relación entre cambios tecnológicos y capacitación y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021; indicar la relación entre cambios tecnológicos y capacitación y responsabilidades profesionales. en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021.

Como hipótesis general se planteó: Existe relación significativa entre teletrabajo y desempeño docente de una Institución Educativa de Ecuador 2021, y como Hipótesis específicas: Existe la relación entre experiencia en teletrabajo y utilización de tecnología y planificación del trabajo pedagógico en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021; existe la relación entre Experiencia en Teletrabajo y utilización de tecnología y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021; existe la relación entre Experiencia en Teletrabajo y utilización de tecnología y responsabilidades profesionales en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021.

Existe la relación entre Control del desempeño docente y planificación del trabajo pedagógico en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021; existe la relación entre control del desempeño docente y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021; existe la relación entre control del desempeño docente y responsabilidades profesionales en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021; existe la relación entre cambios tecnológicos y capacitación y planificación del trabajo pedagógico en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021.

Existe la relación entre cambios tecnológicos y capacitación y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021; existe la relación entre cambios tecnológicos y capacitación y responsabilidades profesionales en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentó una progresión de estudios previos vinculados con esta investigación, los cuales sirven como guía hacia la valoración de las variables contempladas en el estudio. Se menciona que estas investigaciones se presentan en tres niveles como primer nivel internacional, segundo nivel nacional.

Como antecedentes internacionales se presentan los siguientes:

Aguilar y otros (2021) ha investigado “El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral” realizado en Perú donde se ha buscado analizar la interacción entre las dos variables que son el teletrabajo y el desempeño laboral, este estudio ha sido a nivel de maestría, la población de estudio fue de 350 personas teniendo como objetivo analizar que significancia hay entre las dos variables. Este trabajo tiene un diseño descriptivo y correlacional, sus resultados indicaron que, si existe relación de gran significancia entre las variables, siendo este resultado referente con los antecedentes presentados. Esta investigación es muy enriquecedora y brinda un aporte importante para el desarrollo de la investigación que se realizó.

Rafael & Urbina (2021) desarrolló un estudio que se ha denominado “Clima institucional y desempeño docente en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020” en Perú este trabajo se analizó dos variables las cuales se mencionan a continuación: variable uno clima institucional, variable dos desempeños de los docentes, este estudio es a nivel de maestría y una población de 25 profesores. Este estudio tuvo como objetivo analizar la significancia de la relación entre las dos variables. Se ha tenido es correlacional y no experimental. El resultado ha sido que entre las dos variables existe una relación significativa y estas a nivel individual tiene valores elevados, siendo este validado por los antecedentes del marco teórico. Este antecedente contribuye al estudio en el análisis del desempeño docente y como este se relaciona con la variable clima institucional.

El estudio de Suárez (2020) que titula “la implementación del teletrabajo y calidad de servicio de una Institución Educativa de San Pablo 2020”, en Perú se realiza

un estudio de ambas variables la primera teletrabajo y la segunda calidad de servicio, este trabajo es a nivel de maestría, con una población de 40 trabajadores de la Institución, siendo su objetivo el analizar la relación entre variables su diseño investigativo fue descriptivo y correlacional. Estos resultados mostraron que existe una relación significativa entre las variables de estudio y que fueron discutidas con el marco teórico. Concluyendo que las variables antes mencionadas se relacionan. Este antecedente aporta en el estudio de la variable teletrabajo analizando su nivel de relación con la segunda variable que a continuación se menciona calidad de servicio.

Chávez & Olivos (2019) presento la investigación “Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa “Modelo”- Trujillo 2018”, desarrollado en Perú, se ha sido ejecutada a nivel de maestría, donde se ha dado énfasis al análisis de ambas variables con una población de 50 profesores, teniendo como objetivo analizar la relación que presentan las variables. Se ha tenido sido del tipo descriptivo y correlacional. Los resultados validaron la hipótesis general existiendo relación significativa entre variables, siendo estos datos similares a los presentados en el marco teórico. Concluyendo que existe relación con significancia alta entre variables. Este antecedente aporta al estudio por el análisis del de la primera variable y su relación con la segunda variable.

Iparraguirre (2020) en su estudio que titula “La Gestión Directiva y Desempeño Docente en una Institución Educativa de la provincia de Huancayo”, ejecutado en Perú, este trabajo ha realizado su estudio a dos variables la que se menciona primero es gestión directiva y la que se menciona segunda es desempeño docente, esta es una tesis a nivel de maestría con una población de 24 instructores, su objetivo de análisis es que relación se presenta entre la primera y segunda variable. Este estudio ha sido de tipo correlacional y descriptivo. Con los resultados obtenidos se validó la hipótesis general donde presenta relación positiva entre ambas variables, cuyos resultados fueron reforzados por el marco teórico, llegando a concluir la existencia de la relación entre ambas variables. Este aporte tiene mucha validez para el presente trabajo a investigar.

Como antecedentes nacionales se presentan los siguientes estudios:

Corozo (2021), se ha desarrollado un estudio que se ha definido como “Clima laboral y el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Réplica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020”, donde se realizó un estudio a las variables clima laboral y el teletrabajo. Este estudio es a nivel de maestría, teniendo como muestra 40 colaboradores profesores teniendo como objetivo realizar el análisis de la relación existente entre las variables de estudio. El diseño que tiene este trabajo ha sido no experimental, cuantitativo y de tipo descriptivo y correlacional. Sus resultados muestran una contundente relación entre las variables de estudios, validando a la hipótesis y sustentado con el marco teórico. Este estudio aporta a esta investigación en el análisis de la variable Teletrabajo y cómo se relaciona con otra variable.

Moreno (2021) se ejecutó un estudio titulado “Factores psicosociales en docentes que realizan teletrabajo en la Unidad Educativa Teodoro Kelly - Durán – Ecuador”, estudiando la relación entre los factores psicosociales y también el teletrabajo. Estudio a nivel de maestría y una población de 26 profesores con el objetivo general de relacionar las dos variables presentadas en esta investigación. Se ha tenido un diseño descriptivo y propositivo. Como resultado se ha visto que los docentes tienen altos niveles de estrés, que son validados por su marco teórico, siendo necesario la implementación de una mejora en la modalidad. Este antecedente aporta a la investigación en el análisis del teletrabajo en esta Institución Educativa.

Campi (2020) la investigación se denominó “Gestión educativa y desempeño docente de la Institución Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018”, al realizar la investigación de las variables de estudio como lo es gestión educativa y la segunda es desempeño docente, este estudio ha sido ejecutado a nivel de maestría con una población de 40 profesores teniendo como objetivo analizar la significancia de la correlación que existe entre las dos variables. El estudio ha sido del tipo correlacional. Con los resultados se muestra el rechazo de la hipótesis de investigación, que se contradice con los antecedentes del marco teórico. La conclusión ha sido que a través del estudio realizado no se encontró la existencia de una relación positiva entre las dos

variables. Este antecedente colabora en el estudio al analizar la variable desempeño docente y el resultado que no tiene significancia con otra variable.

León (2020) En su trabajo investigativo Gestión tecnológica y su influencia en el desempeño docente de una Institución Educativa de Ecuador, 2019, en el cual realizó el estudio de dos variables la primera gestión de tecnología y la segunda desempeño docente, estudio a nivel de maestría, con una población de 32 instructores, con el objetivo de analizar la relación y su significancia entre las dos variables de estudio. El diseño ha sido correlacional y causal. Los resultados indicaron que se debe aceptar la hipótesis de la investigación, siendo el resultado similar a los mencionados en el marco teórico. Llegando de esta manera a concluir que existe una gran relación entre estas dos variables antes mencionadas. Este antecedente contribuye al estudio en el análisis del nivel y la relación de la variable desempeño docente.

Vera, (2019) presenta un estudio que lleva por título Clima laboral y desempeño docente en una Institución Educativa de Milagro, Ecuador, 2018, en la cual se investigó dos variables la primera clima laboral y la segunda desempeño docente, estudio realizado a nivel de maestría, teniendo una población de 19 profesores y el objetivo ha sido analizar la relación significativa entre ambas variables. Se ha realizado una investigación del tipo correlacional. Los resultados indican que la validación de la hipótesis indicando la correlación, siendo esta reforzada por el marco teórico. Este trabajo concluye comprobando la existencia de la relación significativa entre las variables mencionadas. Este antecedente aporta a la investigación en su análisis de la variable desempeño del docente y el logro de su significancia con otra variable.

Se presentan diez antecedentes de los cuales cinco son internacionales y cinco nacionales, de los cuales cuatro antecedentes hablan del teletrabajo y seis están referidos al desempeño docente.

En lo que respecta al apoyo teórico de este estudio, para la primera variable que es el teletrabajo, Nicklin y otros (2016) define al teletrabajo como las actividades de una profesión que son desarrollados en otros centros externos en los que se

desarrollan con habitualidad, donde se utilizan los medios virtuales y herramientas informáticas que sean necesarias. Es una forma de desarrollar una actividad laboral usando medios virtuales e informáticos. En ese contexto Buitrago (2020), indica que debido a la rápida propagación del COVID 19, los representantes de los gobiernos del mundo implementaron el teletrabajo como una modalidad para mantener los puestos laborales, además de implementarse esta modalidad para desarrollar las actividades productivas básicas y mantener activa la economía. Es muy importante indicar que durante la pandemia la mayoría de los puestos laborales activos se desarrollaron a través de esta modalidad de teletrabajo, en donde las características principales fueron el acceso y uso masivo de medios virtuales. Masuda y otros (2017).

Ruiz & León, (2020) menciona que el estado Ecuatoriano en el año 2020, promulgo el estado de emergencia con un único objetivo que era prevenir el contagio de la pandemia ocasionada por el virus COVID 19, por esto se dispuso la suspensión de actividades y confinamiento de la población es por ello y para reactivar las actividades se implementaron el teletrabajo que es una modalidad para desarrollar las actividades encomendadas desde el hogar del trabajador, Castro (2017) menciona que el teletrabajo es una modalidad en el cual el trabajador desarrolla las actividades propias de su puesto laboral desde su domicilio usando medios digitales que le permiten comunicarse y desarrollar actividades que ayudan a cumplir objetivos propuestos por su centro laboral.

Además, Vásquez (2019), indica que para desarrollar el teletrabajo se puede utilizar diversas plataformas tecnológicas que permitirá interactuar con tu equipó de trabajo y con tus clientes, las plataformas más conocidas son el WhatsApp, el Zoom, el Microsoft Teams, además de otras plataformas y por ultimo Delventhal & Parkhomenko, (2020), menciona que en la actualidad el teletrabajo implicara una reorganización de los puestos laborales de las empresas ya que no implicara encontrarse en un ambiente propio de la organización y el control se limita solo al entorno virtual. Esta situación hace que el nivel de estrés de los trabajadores se incremente esto lo menciona Henke, y otros, (2016) donde indica que los horarios que

se han cambiado por esta nueva forma de trabajo no genera límites para que los sujetos desarrollen su actividad laboral. Suarez A. (2016) menciona que el teletrabajo ha permitido que se siga impartiendo los servicios que requiere las personas incluso en el confinamiento.

Tapasco & Giraldo (2016), el teletrabajo es una modalidad muy adecuada cuando se refiere a las labores como ventas a través de llamadas telefónicas o también para los servicios informáticos diversos, pero su aplicación aún tiene muchos vacíos cuando se refiere a actividades educativas. Sarbu (2018) menciona que la implementación del teletrabajo ha generado un incremento del estrés normal en los trabajadores. Sánchez & Montenegro, (2019) menciona que el teletrabajo ha venido a innovar la formas de cómo se brindan los servicios, fusionando los trabajos tradicionales con la nueva tecnología virtual.

Para la variable teletrabajo este estudio considera las siguientes dimensiones: Experiencia en Teletrabajo y utilización de tecnología. Peinado y otros (2019) menciona que el uso de la plataforma virtual son medios de interacción digital donde los usuarios realizan actividades propias de sus funciones laborales y que permiten desarrollarlas independientemente de donde se encuentren.

Control del desempeño docente. Gómez & Valdés (2019), menciona que el desempeño de un docente está medido por indicadores y criterio predefinidos que son tomados en cuenta durante los procesos de evaluación y estos son llevados a cabo por personal de las Instituciones Educativas que llevan un control adecuado del su desempeño durante el tiempo que se desarrolle su labor en los ambientes de la Institución.

Cambios tecnológicos y capacitación, al respecto de esta dimensión Beer & Mulder (2020) menciona que toda Institución realiza procesos de capacitación para la actualización de los conocimientos y competencias de sus colaboradores de acuerdo a sus necesidades y a la actualización tecnológica que asimila.

Las dimensiones identificadas en teletrabajo anteriormente son. Experiencia en Teletrabajo y utilización de tecnología con sus respectivos indicadores como son en el nivel tecnológico, modalidad de teletrabajo, plataformas virtuales, mensajes de texto, sesiones virtuales, textos escritos en un formulario online, mensajes de voz, comunicación no verbal, transferencia de datos. Dimensión control del desempeño docente con sus respectivos indicadores como es en el nivel de control, desarrollo de clases virtuales, plan de sesiones, informes. Dimensión Cambios tecnológicos y capacitación con su respectivo indicador como son la cantidad de capacitaciones, plataformas virtuales, medios escritos virtuales, medios verbales virtuales, medios no verbales virtuales, video llamadas, transferencia de datos.

Los autores antes indicados mencionan que el desempeño docente debe estar relacionado con el uso de las tecnologías para el trabajo, el control de su desempeño que se traduce en los resultados, y la actualización constante de sus conocimientos y competencias.

En los aspectos teóricos epistemológicos, Bernardino (2017) menciona que el teletrabajo es un sistema nuevo de labores donde los elementos que son principales para su desarrollo está el sujeto de la relación con el empleador (tele trabajador), la subordinación a un ejecutivo de mayor nivel o empleador y por último el trabajo a distancia con el uso de las TICs, estando además en capacidad de poder desarrollar su trabajo en esta modalidad para ser considerado como un tele trabajador , sin perder sus derechos laborales y sin tergiversar las condiciones de trabajo. Según lo especificado en la constitución política de Ecuador, es en este marco que el ministerio de trabajo emitió el acuerdo MDT-2016-0190, que norma las características del teletrabajo en la empresa privada, siendo esta un antecedente para el orden jurídico del país. Las primeras semanas de teletrabajo fueron muy difícil para toda la población en diferentes áreas de trabajo, por el poco y casi nulo manejo de plataformas virtuales cuales eran necesarias para empezar a socializar el trabajo desde el hogar, de manera prolongada la ciudadanía debía acoplarse al teletrabajo por que la pandemia del covid-19 no se detenía más bien cada ve iba en aumento (Wu, Styra, & Gold, 2020).

Realizar el trabajo desde el hogar es complicado teniendo presente que se encuentra en un entorno familiar que de una u otra manera se ve interrumpidas ciertas labores ya que al mismo tiempo se debe atender la familia y el trabajo mucho más si en casa no se tiene un lugar específico para realizar dicha actividad Barbuto y otros (2020).

La primera teoría que sustenta esta variable es la teoría de la agencia definida por Palomeque (2018) en donde el trabajo es solicitado por una empresa contratando que se lo pide a otra persona denominado agente que desarrolle una determinada labor en su nombre . También se sustenta en función a la teoría institucional que es explicada por (Gala, 2020) indicando que las organizaciones son diseñadas para su funcionamiento bajo criterios condicionados con condiciones internas y externas que permiten al finalizar que existan organizaciones parecidas entre sí.

Con respecto a la variable desempeño docente Chairez y otros (2016), menciona que implica las acciones, prácticas y estrategias que desarrolla un docente que forman parte de sus labores y competencias dentro de su profesión, el desempeño está medido en función de lo bien o mal que el docente desarrolla sus actividades y estrategias en clases además de medirse en función a los resultados que logra. En ese contexto García, (2020), menciona que, para salvaguardar una educación de calidad, es necesario medir el desempeño dentro del ámbito educativo de los docentes en base a indicadores como estrategias, dominio del tema, dominio de escenario, estrategias de dinamización entre otros que permitan medir que el alumno esté generando la competencia necesaria. En ese sentido Gutiérrez (2020) menciona que el desempeño docente muestra sus capacidades y es reconocida al desarrollar esa labor en sus estudiantes.

El desempeño docente es fundamental en este nuevo siglo ya que se sabe con ciencia cierta qué es lo que se busca conseguir en los estudiantes y esto cada día está más cerca de alcanzarse los objetivos propuestos a nivel mundial que son alcanzar un aprendizaje significativo en los estudiantes (Gálvez & Milla, 2018).

La importancia del material didáctico al momento de aplicar la clase explicativa, se demuestra un avance al momento de utilizar uno o varios recursos didácticos que permitan al estudiante mediante actividades prácticas aflorar sus conocimientos los cuales les servirán en su vida cotidiana. (Widodo, 2017)

Según lo mencionado por Córdor & Bunci, (2019), las estrategias que se están priorizando, para el adecuado desempeño del docente son las siguientes:

Estándares de aprendizaje. Estos están dirigidos a mostrar los logros educativos que son esperados por parte de los alumnos, que son alcanzados en su paso por la educación básica hasta finalizar sus estudios secundarios, para ello se han establecido cuatro líneas básicas que son Ciencias Naturales, Lengua, Estudios Sociales y Matemática, sumado al manejo y dominio de las Tics.

Estándares de desempeño profesional. Se están planteando diversos tipos de estándares dirigido al desempeño profesional del docente los cuales describen claramente cuáles son las actividades que deben realizar un docente, dentro del ambiente de clases entre ellos, el buen trato al estudiante, las estrategias de integración, la comunicación del aprendizaje y el monitoreo del logro del aprendizaje de los alumnos.

Gestión escolar. Están referida a los diferentes procesos que se aplican para una adecuada gestión de las actividades necesaria para que los alumnos mejoren su aprendizaje y logren sus objetivos, siendo esta el logro del funcionamiento ideal de la Institución.

Así mismo Gálvez & Milla (2018) menciona que todas las acciones que desarrolle el docente deben ser medido para determinar si cumple correctamente sus funciones, esto se debe a que es parte importante que los docentes lleven un adecuado control de sus actividades y documentación de las evidencias que conlleva su labor de formas a los alumnos. Las principales dimensiones que se consideran para la segunda variable desempeño docente son las siguientes:

Planificación del trabajo pedagógico. Quispe (2020), menciona que la planificación pedagógica está relacionada con la preparación anticipada de las respectivas actividades que se realizarán durante los procesos que se da el aprendizaje, por esta razón es muy importante que se pueda hacer la planificación de dichas actividades y al mismo tiempo los requerimientos de materiales, lo antes mencionado es un requisito fundamental para poder adquirir resultados propuestos.

Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje, indica que, al hablar de este tema de suma importancia para el ámbito educativo, incluye la búsqueda constante de generar recursos necesarios para una adecuada educación de los estudiantes (Marini y otros ,2019)

Responsabilidades profesionales. John, 2019, está referido al compromiso que asume el docente al desarrollar sus sesiones de aprendizaje, debido a la gran exigencia de la sociedad actual de que los alumnos puedan alcanzar conocimientos y competencias cada vez más complejas. (Lee, 2019)

Las dimensiones identificadas en desempeño docente anteriormente son. Planificación del trabajo pedagógico. Con sus indicadores nivel de planificación. Sesiones de aprendizaje, estrategias de romper hielo, estrategias participativas, explicaciones teóricas previas, trabajos prácticos, estrategias de cierre de sesión, estrategias de evaluación del aprendizaje. Dimensión gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Con sus indicadores del nivel de recursos utilizados. Materiales, medios tecnológicos, internet y plan de datos adecuado, infraestructura, ambientes amueblados. Dimensión responsabilidades profesionales. Con sus indicadores del nivel de cumplimiento. Horas de trabajo, informes y documentos, competencias, conocimientos en entornos virtuales

Maslow (1934) Se centra en la motivación humana en su pirámide menciona que la parte física y psicológica son muy importante en la convivencia diaria de las personas menciona también varias necesidades tales como, necesidades fisiológicas,

de seguridad, de afecto o pertenencia, de estima, de autorrealización y de seguridad,. (Castellanos, 2016).

En el aspecto teórico que determina el desempeño docente según Ausubel en su teoría donde menciona aprendizaje significativo el ámbito laboral de un docente sirve de referencia cuando se desarrolla varias características como la empatía, la comunicación, el sentir de haber cumplido y alcanzados los logros propuestos, siempre motivando al educando para que genere su propio aprendizaje asegurándonos que este sea significativo. (Matienzo, 2020)

III. METODOLOGÍA

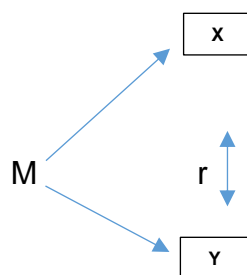
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Para Hernández y otros (2017) La investigación fue considerada de tipo aplicada, ya que produce información cuando se lleva a efecto la aplicación de la población en estudio, de esta manera se logró obtener datos importantes los cuales sirvieron para el avance de la presente investigación Haciendo énfasis en la resolución de problemas prácticos su objetivo principal es resolver problemas, concentrándose en buscar el conocimiento para su aplicación esta investigación se fundamenta en la necesidad social.

Diseño de investigación

Hernández & Torres (2018) Esta investigación conlleva un diseño que no es experimental, pero si descriptivo y también correlacional basado en cantidades y las dimensiones teniendo mucha injerencia el componente numérico, en este enfoque las hipótesis son sometidas a análisis numéricos y su presentación se realiza en forma de cuadros estadísticos, contando con el esquema siguiente:



Donde:

M = Muestra de participantes del estudio

X = Variable Teletrabajo

Y= Variable Desempeño docente

R= Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Este trabajo investigativo enuncia como variable 1 al “Teletrabajo” y como variable 2 “Desempeño docente”, según Matthew (2018), las variables y operacionalización es el medio por el cual los investigadores cuando se ven frente a investigaciones de aspectos cuantitativas expresan con exactitud de qué manera se medirá un concepto. Esto conlleva a identificar las formas de investigación específica que se usan al momento de recopilar datos relacionados al tema a investigar. En este campo se trabaja para definir los conceptos y de esta manera poderlos analizar cómo serán medidos cuando se trabaja con investigación cuantitativa a este proceso se le llama operacionalización.

Definición conceptual.

Variable 1. Teletrabajo

Peinado et al, (2019) menciona que el uso de las plataformas virtuales son medios de interacción digital disponibles las 24 horas en las cuales pueden realizar las actividades sin límites de horarios y desde sus hogares, el desempeño de un docente está medido por indicadores y criterio predefinidos el cual es tomado en cuenta durante los procesos de evaluación.

Definición operacional

El teletrabajo se entiende como, la modalidad en el cual un profesional ejerce su labor a distancia, usando medios tecnológicos y plataformas virtuales. El estudio de la variable 1, teletrabajo se ejecutó con las dimensiones que a continuación se

mencionan: Experiencia en teletrabajo y utilización de tecnología, control del desempeño docente y cambios tecnológicos y capacitación.

Dimensiones

Las dimensiones identificadas en teletrabajo anteriormente son, experiencia en teletrabajo y utilización de tecnología, dimensión control del desempeño docente. dimensión cambios tecnológicos y capacitación y las plataformas virtuales.

Indicadores.

Las dimensiones identificadas en teletrabajo anteriormente son. Experiencia en Teletrabajo y utilización de tecnología con sus respectivos indicadores como son en el nivel tecnológico, modalidad de teletrabajo, plataformas virtuales, mensajes de texto, sesiones virtuales, textos escritos en un formulario online, mensajes de voz, comunicación no verbal, transferencia de datos. Dimensión control del desempeño docente. Con sus respectivos indicadores como es en el nivel de control. Desarrollo de clases virtuales, plan de sesiones, informes. Dimensión Cambios tecnológicos y capacitación con su respectivo indicador como son la cantidad de capacitaciones. Plataformas virtuales, medios escritos virtuales, medios verbales virtuales, medios no verbales virtuales, video llamadas, transferencia de datos.

Escala de Medición

La escala de medición utilizada en el cuestionario fue la escala de Likert con los niveles Nunca (1), Casi Nunca (2), Rara Vez (3), Casi Siempre (4), Siempre (5). Siendo así una escala de medición ordinal.

Variable 2. Desempeño docente

Quispe (2020), menciona la importancia de la planificación pedagógica que consiste en la preparación anticipada de las actividades y sus materiales para realizar el proceso de enseñanza aprendizaje, la importancia de los recursos para una adecuada realización de los procesos de enseñanza del educando, al compromiso del

docente al desarrollar sus sesiones de aprendizaje con los estudiantes, teniendo como meta lograr los objetivos propuestos.

Definición operacional

El desempeño docente se realizó con sus dimensiones: Planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje y responsabilidades profesionales para esto fue necesario la utilización de un cuestionario para poder medir cada una de las variables en estudio.

Dimensiones

Las dimensiones identificadas en desempeño docente son, planificación del trabajo pedagógico, dimensión gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Dimensión responsabilidades profesionales.

Indicadores.

Las dimensiones identificadas en desempeño docente anteriormente son. Planificación del trabajo pedagógico. Con sus indicadores nivel de planificación. Sesiones de aprendizaje, estrategias de romper hielo, estrategias participativas, explicaciones teóricas previas, trabajos prácticos, estrategias de cierre de sesión, estrategias de evaluación del aprendizaje. Dimensión gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Con sus indicadores del nivel de recursos utilizados. Materiales, medios tecnológicos, internet y plan de datos adecuado, infraestructura, ambientes amueblados. Dimensión responsabilidades profesionales. Con sus indicadores del nivel de cumplimiento. Horas de trabajo, informes y documentos, competencias, conocimientos en entornos virtuales

Escala de Medición

La escala de medición utilizada en el cuestionario fue la escala de Likert con los niveles Nunca (1), Casi Nunca (2), Rara Vez (3), Casi Siempre (4), Siempre (5). Siendo así una escala de medición ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Arias y otros (2016), indica que la población esta referido a un grupo de individuos que características similares y que son considerados para desarrollar una investigación. La población del estudio fue conformada por 34 docentes de la Unidad Educativa “Hualcopo Duchicela” De Santo Domingo Ecuador.

Tabla 1

Población de Estudio

Docentes	Femeninos	Masculinos	Cantidad
Docentes	27	7	34
Total			34

Criterios de inclusión

- Docentes con más de 1 año de trabajo
- Docentes con contrato vigente al año de realización de estudio
- Docentes que desarrollan clases virtuales en la modalidad de teletrabajo

Criterios de Exclusión

- Docentes con menos de 1 año de trabajo
- Docentes que no desean participar de la investigación
- Docentes que no desarrollan clases virtuales en la modalidad de teletrabajo

Muestreo

Es el método recomendado que se utiliza para proceder a seleccionar los integrantes para la muestra del total de una población de estudio. Esto se basa en un conjunto de parámetros, métodos y criterio por el cual se debe seleccionar a la agrupación de elementos de la población de estudio la parte muestral permite al investigador realizar en menor tiempo el estudio, se reducen los gastos, se profundiza el análisis de las variables y esto conlleva a tener el control de las variables en estudio (Carlos, 2019) el muestreo fue no probabilístico ya que fue seleccionado a conformidad del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica.

La encuesta siempre ha sido considerada como una técnica efectiva al momento de la investigación; la encuesta permite al investigador conseguir la información requerida para el trabajo investigativo que pretende realizar con el apoyo de la población en estudio solo así se logra tener una información de forma específica teniendo presente que la encuesta siempre requiere del apoyo de un cuestionario. (Ikart, 2019). Para el presente trabajo de investigativo se usó, la técnica denominada la encuesta ya que brinda muchas ventajas al momento de la recolección de los datos y es muy confiable. Para llevar a efecto la recolección de la información de ambas variables tanto de teletrabajo como desempeño docente se aplicará la técnica antes mencionada que es la encuesta.

Instrumento

El cuestionario es un formulario que se imprime para ser utilizado como herramienta para lograr obtener la información requerida sobre el problema que se está investigando y que la población relacionada sea veraz al resolver el cuestionario (Pozzo y otros, 2019). El cuestionario fue el instrumento es necesario para ser utilizado mediante preguntas abiertas que es dirigido a las personas en estudio para visualizar

el nivel que tienen los docentes en cuanto a su desempeño con la modalidad del teletrabajo como método de interacción estudiante y docente. En este estudio se evaluó la variable 1, teletrabajo se llevó a efecto mediante las dimensiones que a continuación se mencionan: Experiencia en teletrabajo y utilización de tecnología, control del desempeño docente y cambios tecnológicos y capacitación. La variable 2, desempeño docente se realizó con sus dimensiones: Planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje y responsabilidades profesionales. Se utilizó un cuestionario para cada una de las variables, la variable 1. Teletrabajo tenía 18 ítems y su escala de valores fue: Nunca (1), Casi Nunca (2) Rara Vez (3), Casi Siempre (4), Siempre (5). La variable 2. Desempeño docente tenía 16 ítems y su escala de valores fue: Nunca (1), Casi Nunca (2) Rara Vez (3), Casi Siempre (4), Siempre (5). Este instrumento fue aplicado a 36 docentes de una Unidad Educativa de Ecuador 2021.

Validez:

La validez es la opinión brindada de las personas que tienen una gran trayectoria en ciertos temas, que se los reconoce como expertos además pueden dar cierta información, juicio, evidencia y valoración de un tema de estudio del cual ellos son conocedores de forma amplia de la temática por sus estudios en cuanto a su formación académica o su gran experiencia laboral (Liliana, Jorge, & Rubén, 2017). Los instrumentos de la encuesta fueron validados por juicio de expertos, quienes revisaron que las preguntas estén correctas y tengan coherencia a los requerimientos a investigar.

Se elaboró una prueba estadística de alfa de Cronbach, para la confiabilidad del instrumento, tanto de la variable teletrabajo como desempeño docente obteniéndose el siguiente resultado.

Tabla 2

Confiabilidad de cuestionario

Instrumento	Técnica	Alfa de Cronbach
Teletrabajo	Encuesta	0.83
Desempeño Docente	Encuesta	0,73

3.5. Procedimientos

Los procedimientos iniciación con la coordinación con la institución educativa para el desarrollo de la aplicación del instrumento , por medidas de Covid 19, la aplicación de la encuesta fue a través de medios virtuales , se creó el formulario en el Google forms y se envió a los integrantes de la población a sus respectivos correos y mediante coordinación vía la aplicación del WhatsApp, se absolvió las consultas referentes al instrumentos , una vez terminada la aplicación se procedió a analizar y a ordenar los datos con el uso del programa informáticos Microsoft Excel y seguidamente se desarrolló la tabulación y procesamiento de la información con el uso del mismo programa y también con el SPSS versión 25, los cuales ayudaron a la elaboración de los cuadros y gráficos presentados en la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos que fueron extraídos trabajaron de manera cuantificable y estos a su vez fueron procesados empleando programas estadísticos como lo es Microsoft Excel y también el SPSS 25. Para el procesamiento de la información se trabajó por cada una de las variables efectuando la explicación de los datos procesados en cuadros y gráficos que fueron analizados y también interpretados. Para esto se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, el cual indicó que los datos tienen un comportamiento paramétrico, seguidamente se aplicó como método de análisis la prueba de Pearson,

seguidamente se presentó las tablas con los resultados y los gráficos de dispersión, desarrollándose la interpretación en función de cada uno de los resultados.

3.7. Aspectos éticos

Estos fueron de suma importancia ya que se debe tener presente que al momento de ejecutar un trabajo investigativo se lo debe realizar en la línea de la ética es decir respetando las normas internacionales y también nacionales. En este caso investigativo se tendrán presente los siguientes aspectos basados en la ética:

- Cumplimiento a cabalidad de las normas sanitarias
- Trato amable y cordial al sujeto que desarrolle la encuesta
- Cumplimiento a cabalidad de la normativa que se refiere a la confidencialidad de dicha información
- Levantamiento de diferentes consultas y dudas por anticipado, durante y posterior a la aplicación de los instrumentos.

IV. RESULTADOS

Tabla 3.

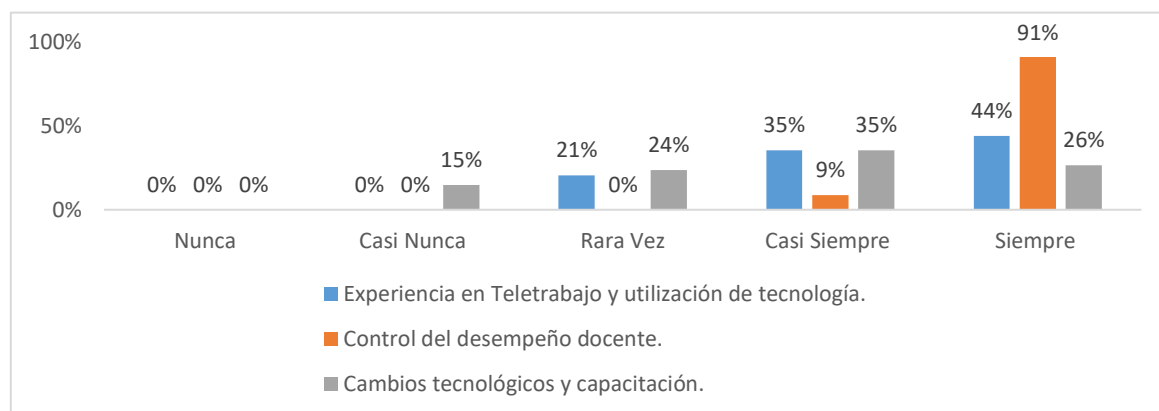
Nivel de variable Teletrabajo

Variable/Dimensiones (n=34)	Nunca		Casi Nunca		Rara Vez		Casi Siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Experiencia en Teletrabajo y utilización de tecnología.	0	0%	0	0%	7	21%	12	35%	15	44%
Control del desempeño docente.	0	0%	0	0%	0	0%	3	9%	31	91%
Cambios tecnológicos y capacitación.	0	0%	5	15%	8	24%	12	35%	9	26%

Nota. Encuesta a docentes

Figura 1.

Nivel de Variable Teletrabajo



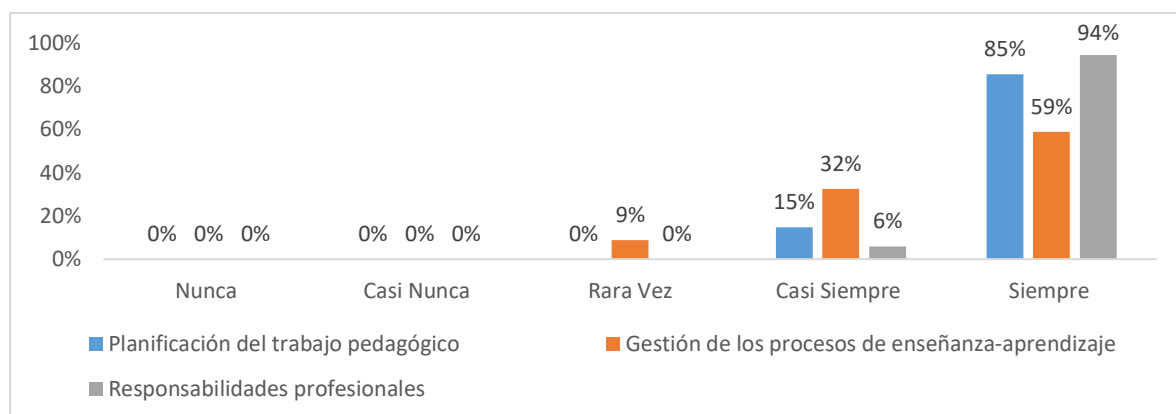
Nota. Tabla 3

Según lo indicado en la tabla 3 y figura 1, la experiencia en el teletrabajo que han tenido los docentes es bastante positiva ya que el 44% siempre lo realiza, al respecto de control del desempeño es bastante alto ya que el 91% indica que siempre lo hace, y en lo referente a cambios tecnológicos el 26% menciona que se adapta a los cambios tecnológicos, el 35% indica que a veces se adapta.

Tabla 4*Nivel Desempeño Docente*

Variable/Dimensiones (n=34)	Nunca		Casi Nunca		Rara Vez		Casi Siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Planificación del trabajo pedagógico	0	0%	0	0%	0	0%	5	15%	29	85%
Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje	0	0%	0	0%	3	9%	11	32%	20	59%
Responsabilidades profesionales	0	0%	0	0%	0	0%	2	6%	32	94%

Nota. Encuesta a docentes

Figura 2*Nivel Desempeño Docente*

Nota. Tabla 4

Respecto a los resultados encontrados en la tabla 4 y figura 2, indica que para la planificación del trabajo es una actividad que se desarrolla con un nivel de siempre en un 85%, al respecto de la gestión de los procesos el 59% indica que siempre lo hace, y por ultimo las responsabilidades profesionales el 94% menciona que siempre cumple.

Contraste de Hipótesis Objetivo específico 1

Tabla 5.

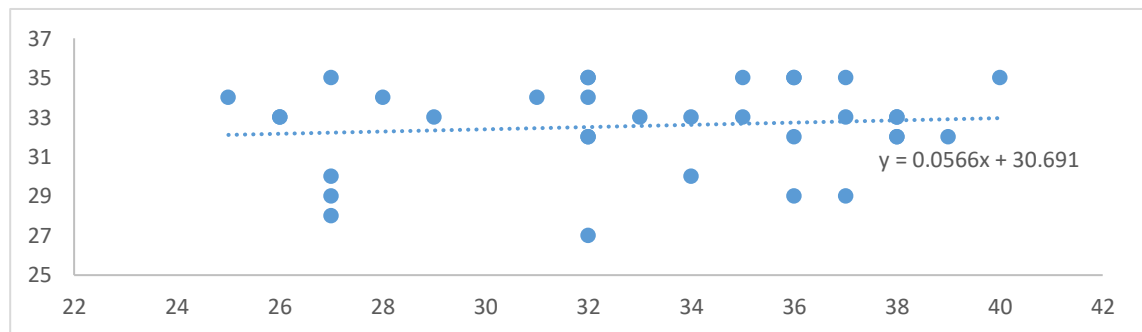
Relación entre experiencia en el teletrabajo y utilización de tecnología y planificación del trabajo pedagógico

		Experiencia en el teletrabajo	Planificación del trabajo
Experiencia en el teletrabajo	Correlación de Pearson	1	0.112
	Sig. (bilateral)		0.528
	N	34	34
Planificación del trabajo	Correlación de Pearson	0.112	1
	Sig. (bilateral)	0.528	
	N	34	34

Nota. Prueba estadística en SPSS

Figura 3.

Relación entre experiencia en el teletrabajo y utilización de tecnología y planificación del trabajo pedagógico



Nota. Tabla 5

Según lo observado en la tabla 5 y figura 3 se ha realizado la aplicación de prueba de Pearson, en donde se ha tenido un valor de 0.112 y una significancia de 0.528 mayor al valor de 0.05, aceptando la hipótesis nula, no existiendo significancia.

Contraste de Hipótesis Objetivo específico 2

Tabla 6

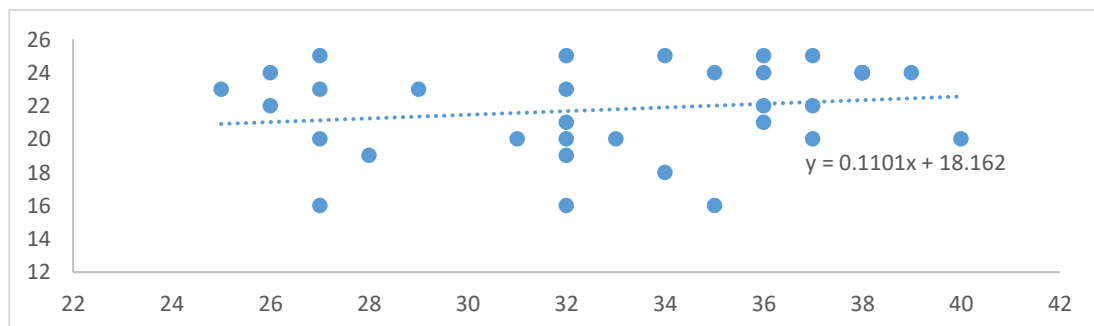
Relación entre experiencia en el teletrabajo y utilización de tecnología y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

		Experiencia en el teletrabajo	Gestión de los procesos
Experiencia en el teletrabajo	Correlación de Pearson	1	0.176
	Sig. (bilateral)		0.318
	N	34	34
Gestión de los procesos	Correlación de Pearson	0.176	1
	Sig. (bilateral)	0.318	
	N	34	34

Nota. Prueba estadística en SPSS

Figura 4

Relación entre experiencia en el teletrabajo y utilización de tecnología y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje.



Nota. Tabla 6

Según lo observado en la tabla 6 y figura 4 se ha tenido un valor de 0.176 y una significancia de 0.318 mayor al valor de 0.05, aceptando la hipótesis nula donde se indica se acepta la hipótesis nula indicando que no existe relación entre dimensiones.

Contraste de Hipótesis Objetivo específico 3

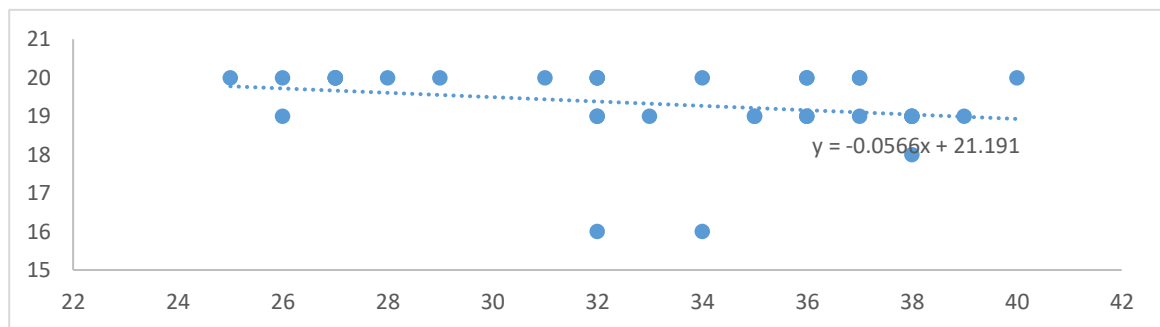
Tabla 7

Relación entre experiencia en el teletrabajo y utilización de tecnología y responsabilidades profesionales.

		Experiencia en el teletrabajo	Responsabilidades profesionales
Experiencia en el teletrabajo	Correlación de Pearson	1	-0.247
	Sig. (bilateral)		0.159
	N	34	34
Responsabilidades profesionales	Correlación de Pearson	-0.247	1
	Sig. (bilateral)	0.159	
	N	34	34

Nota. Prueba estadística en SPSS

Figura 5 *Relación entre experiencia en el teletrabajo y utilización de tecnología y responsabilidades profesionales.*



Nota. Tabla 7

Según lo observado en la tabla 7 y figura 5 se ha tenido un valor de -0.247 y una significancia de 0.159 mayor al valor de 0.05, aceptando la hipótesis nula donde se indica no existe la relación entre las dimensiones.

Contraste de Hipótesis Objetivo específico 4

Tabla 8

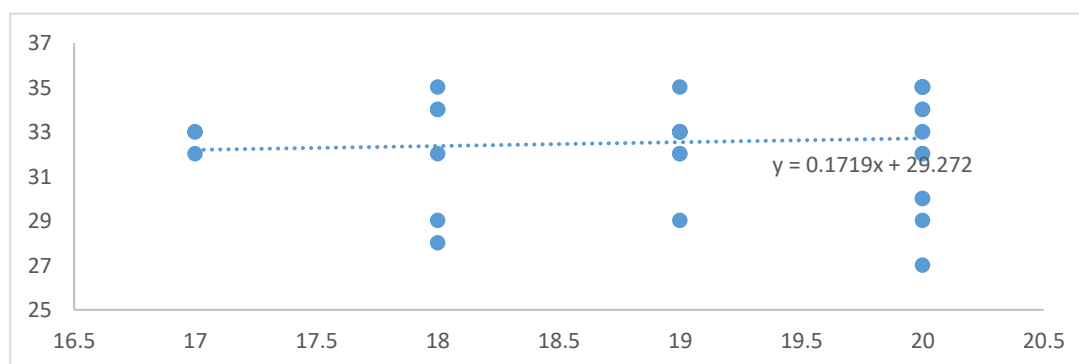
Relación entre Control del desempeño docente y planificación del trabajo pedagógico

		Control del desempeño	Planificación del trabajo
Control del desempeño	Correlación de Pearson	1	0.078
	Sig. (bilateral)		0.661
	N	34	34
Planificación del trabajo	Correlación de Pearson	0.078	1
	Sig. (bilateral)	0.661	
	N	34	34

Nota. Prueba estadística en SPSS

Figura 6

Relación entre Control del desempeño docente y planificación del trabajo pedagógico



Nota. Tabla 8

Según lo observado en la tabla 8 y figura 6 se ha realizado la aplicación de prueba de Pearson, en donde se ha tenido un valor de 0.078 y una significancia de 0.661 mayor al valor de 0.05, aceptando la hipótesis nula donde se indica que no existe la relación entre Control del desempeño docente y planificación del trabajo pedagógico en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021.

Contraste de Hipótesis Objetivo específico 5

Tabla 9

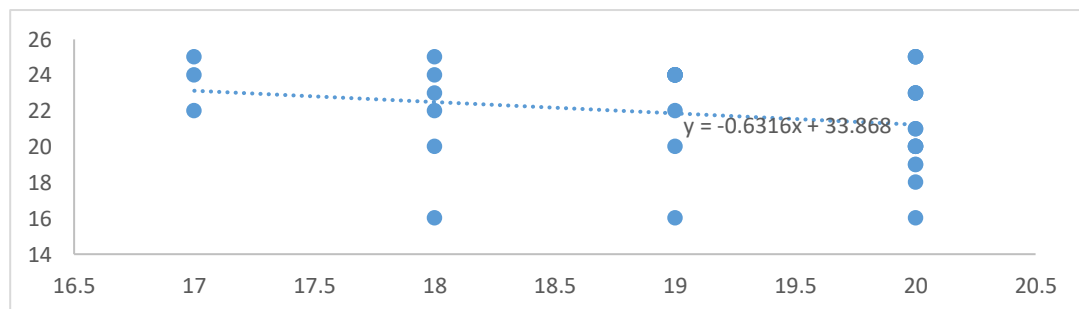
Relación entre control del desempeño docente y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje

		Control del desempeño	Gestión de los procesos
Control del desempeño	Correlación de Pearson	1	-0.232
	Sig. (bilateral)		0.186
	N	34	34
Gestión de los procesos	Correlación de Pearson	-0.232	1
	Sig. (bilateral)	0.186	
	N	34	34

Nota. Prueba estadística en SPSS

Figura 7

Relación entre control del desempeño docente y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje



Nota. Tabla 9

Según lo observado en la tabla 9 y figura 7 se ha tenido un valor de -0.232 y una significancia de 0.186 mayor al valor de 0.05, aceptando la hipótesis nula donde se indica que no existe la relación entre las dimensiones no es significativa.

Contraste de Hipótesis Objetivo específico 6

Tabla 10

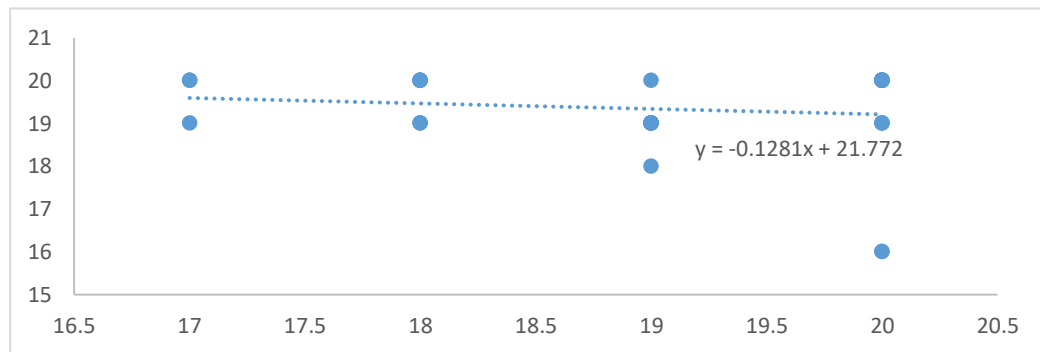
Relación entre control del desempeño docente y responsabilidades profesionales.

		Control del desempeño	Responsabilidades profesionales
Control del desempeño	Correlación de Pearson	1	-0.128
	Sig. (bilateral)		0.470
	N	34	34
Responsabilidades profesionales	Correlación de Pearson	-0.128	1
	Sig. (bilateral)	0.470	
	N	34	34

Nota. Prueba estadística en SPSS

Figura 8

Relación entre control del desempeño docente y responsabilidades profesionales.



Nota. Tabla 10

Según lo observado en la tabla 10 y figura 8 se ha realizado la aplicación de prueba de Pearson, en donde se ha tenido un valor de -0.128 y una significancia de 0.470 mayor al valor de 0.05, aceptando la hipótesis nula donde se indica que no existe la relación entre las dimensiones.

Contraste de Hipótesis Objetivo específico 7

Tabla 11

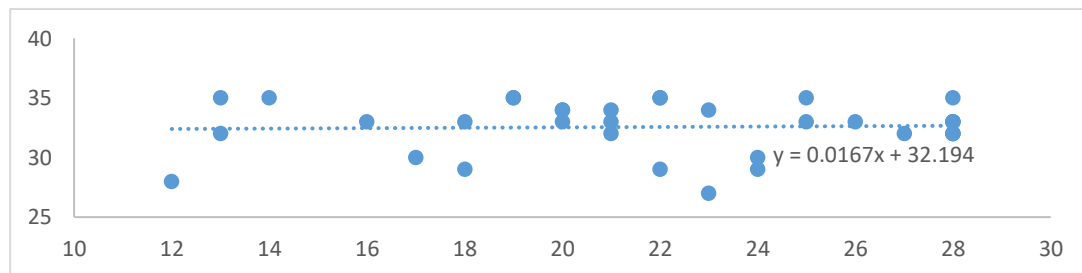
Relación entre cambios tecnológicos y capacitación y planificación del trabajo pedagógico

		Cambios tecnológicos y capacitación	Planificación del trabajo
Cambios tecnológicos y capacitación	Correlación de Pearson	1	0.036
	Sig. (bilateral)		0.838
	N	34	34
Planificación del trabajo	Correlación de Pearson	0.036	1
	Sig. (bilateral)	0.838	
	N	34	34

Nota. Prueba estadística en SPSS

Figura 9

Relación entre cambios tecnológicos y capacitación y planificación del trabajo pedagógico



Nota. Tabla 11

Según lo observado en la tabla 11 y figura 9 se ha realizado la aplicación de prueba de Pearson, en donde se ha tenido un valor de 0.036 y una significancia de 0.838 mayor al valor de 0.05, aceptando la hipótesis nula donde se indica que no existe la relación entre ellas.

Contraste de Hipótesis Objetivo específico 8

Tabla 12

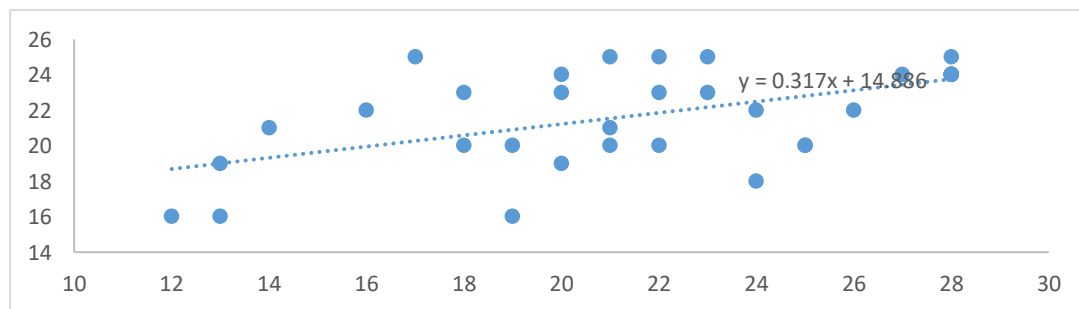
Relación entre cambios tecnológicos y capacitación y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje

		Cambios tecnológicos y capacitación	Gestión de los procesos
Cambios tecnológicos y capacitación	Correlación de Pearson	1	0,560**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	34	34
Gestión de los procesos	Correlación de Pearson	,560**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	34	34

Nota. Prueba estadística en SPSS

Figura 10

Relación entre cambios tecnológicos y capacitación y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje



Nota. Tabla 12

Según lo observado en la tabla 12 y figura 10 se ha realizado la aplicación de prueba de Pearson, en donde se ha tenido un valor de 0.560 y una significancia de 0.001 mayor al valor de 0.05, indicándose que no hay relación entre ambas.

Contraste de Hipótesis Objetivo específico 9

Tabla 13

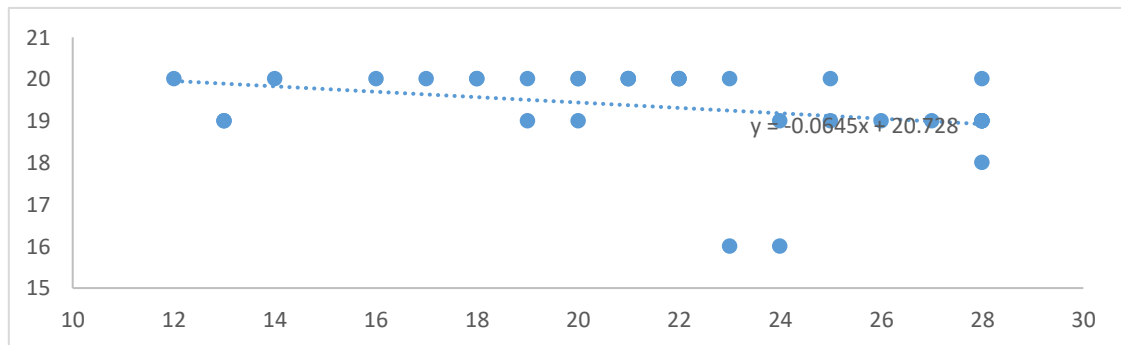
Relación entre cambios tecnológicos y capacitación y responsabilidades profesionales.

		Cambios tecnológicos y capacitación	Responsabilidades profesionales
Cambios tecnológicos y capacitación	Correlación de	1	-0.310
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		0.075
	N	34	34
Responsabilidades profesionales	Correlación de	-0.310	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	0.075	
	N	34	34

Nota. Prueba estadística en SPSS

Figura 11

Relación entre cambios tecnológicos y capacitación y responsabilidades profesionales.



Nota. Tabla 13

Según lo observado en la tabla 13 y figura 11 se ha realizado la aplicación de prueba de Pearson, en donde se ha tenido un valor de -0.310 y una significancia de 0.075 mayor al valor de 0.05, aceptando la hipótesis nula.

Contraste de Hipótesis Objetivo General

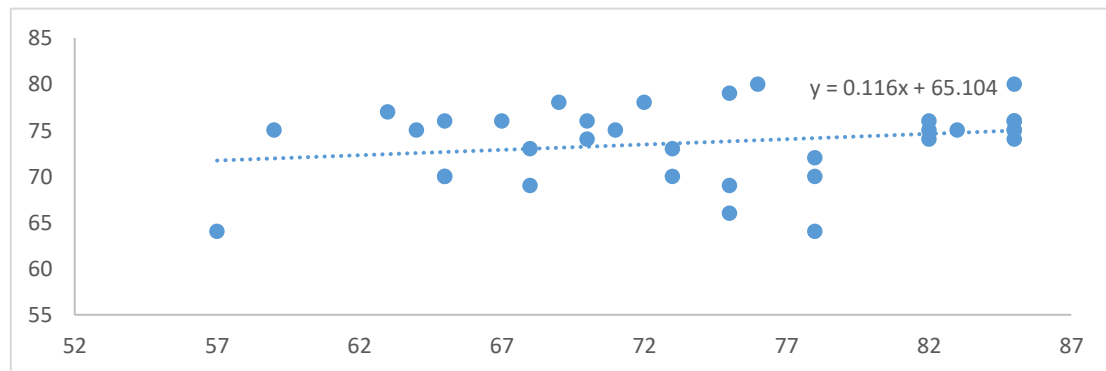
Tabla 14

Relación entre teletrabajo y desempeño docente

		Teletrabajo	Desempeño docente
Teletrabajo	Correlación de Pearson	1	0.233
	Sig. (bilateral)		0.184
	N	34	34
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0.233	1
	Sig. (bilateral)	0.184	
	N	34	34

Nota. Prueba estadística en SPSS

Figura 12. *Relación entre teletrabajo y desempeño docente*



Nota. Tabla 14

Según lo observado en la tabla 14 y figura 12 se ha realizado la aplicación de prueba de Pearson, en donde se ha tenido un valor de 0.233 y una significancia de 0.184 mayor al valor de 0.05, aceptando la hipótesis nula donde se indica que no existe relación significativa.

V. DISCUSIÓN

Durante el desarrollo del estudio se ha obtenido los resultados respecto a las variables teletrabajo y su relación con el desempeño docente, visto desde la percepción de los profesores de la Institución Educativa, los cuales han sido comparados con los estudios previos y con las teorías planteadas con el fin de definir una apreciación crítica del autor.

Para el objetivo general determinar la relación entre teletrabajo y desempeño docente de una Institución Educativa de Ecuador 2021, se analizó la relación entre el teletrabajo y desempeño docente, se determinó un valor de 0.233 y la significancia de 0.184, concluyéndose que no existe relación significativa entre ambas variables, lo cual se puede verificar en la (Tabla 14) siendo contrarios a los estudios indicados por Aguilar y otros (2021) en el cual se buscó verificar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en donde se concluyó que existe una relación fuerte, positiva y significativa entre ambas variables.

El teletrabajo es una modalidad que se ha presentado por motivo de la pandemia pero esta ya se ha venido desarrollado según lo indicado por Palomeque (2018) en donde se indica la aplicación de la teoría de la agencia en donde el trabajo es tercerizado a partir de la solicitud de un contratante para que otra persona lo desarrolle en su nombre También se sustenta en función a la teoría institucional que es explicada por (Gala, 2020) donde las instituciones se organizan en función a las necesidades del entorno en la cual si se requiere que se aplique el teletrabajo las empresas se van a adaptar, existiendo muchas que sigan ese mismo comportamiento.

García, (2020), indica que es responsabilidad de los docentes brindar una educación con calidad y esto implica desarrollar un adecuado desempeño, cumpliendo con sus actividades, programaciones y su adecuado desempeño en el aula de clases, esto también lo corrobora Gutiérrez (2020) en el cual indica que el docente debe gestionar sus propias estrategias y sus recursos ante la Institución Educativa, para que pueda desarrollar sus clases mostrando el integro de sus capacidades en el proceso.

El teletrabajo es una modalidad que llegó para quedarse y muchas actividades incluidas la educación los han sumido y lo seguirán desarrollando, por lo que la tendencia es que se siga generando una mejor tecnología para que se creen plataformas cada vez más especializadas que estén acorde a la demanda de los estudiantes y docentes, sin embargo este factor no se encuentra relacionado directamente con el desempeño, si no existieran otros factores, como la conectividad y los valores de las personas que desarrollan estas actividades, por lo que los resultados logrados muestran que en la Institución Educativa los profesores van a tener desempeños independientemente si trabajan bajo la modalidad de teletrabajo o alguna otra modalidad, por lo que se consideran importante el análisis de comparación con otros factores que si pueden estar influenciando a la variable desempeño docente.

Los resultados que se encontraron en el objetivo específico 1, determinar la relación entre experiencia en teletrabajo y utilización de tecnología y planificación del trabajo pedagógico en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021 indican que la relación entre experiencia en el teletrabajo y utilización de tecnología y planificación del trabajo pedagógico, ha tenido un valor de correlación de 0.112 y una significancia de 0.528, dando como conclusión que no existe relación en estas dos dimensiones lo cual se puede verificar en la (Tabla 5), estos resultados son contrario al estudio realizado por Aguilar y otros (2021) donde los resultados de su estudio concluyeron que existe una relación de significancia alta entre el teletrabajo y la variable desempeño de las labores del docente.

En este contexto Bernardino (2017), indica que es una modalidad relativamente nueva en donde el trabajador desarrolla sus actividades laborales lejos de su ambiente laboral tradicional convirtiéndose en un teletrabajador, y que tiene como característica principal el uso casi exclusivo de medios de comunicación virtuales, siendo sus derechos íntegros como un trabajador habitual en esta modalidad.

La nueva modalidad permite a los docentes contar con herramientas nuevas que deben ser dominadas y que facilitan los procesos de planificación de las actividades pedagógicas, el uso cada vez mayor de esta nueva tecnología permitirá que el docente

pueda atender a una mayor cantidad de estudiantes desde un puesto remoto sin mermer la calidad del servicio educativo.

Según los resultados que se han obtenido en el objetivo específico 2, Identificar la relación entre experiencia en el teletrabajo y utilización de tecnología y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje. en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021, se logró analizar la relación entre experiencia en el teletrabajo y utilización de tecnología y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje, donde se obtuvo un valor de correlación de 0.176 y un valor de significancia de 0.318, con el cual se concluye que no existe relación entre estas dos dimensiones lo cual se puede verificar en la (Tabla 6) , estos resultados son contrarios a los presentados por Rafael & Urbina (2021) en donde se buscó analizar la relación entre las dos variables clima en la organización y el desempeño de los profesores donde se concluye que existe una relación significativa entre estas dos variables.

Chairez y otros (2016), menciona que el desempeño de los profesores implica todas las acciones que este implementa para de esta manera asegurar que la calidad de la enseñanza sea supervisada por la Institución Educativa. Los medios tecnológicos que dispone un sujeto que trabaja bajo las condiciones de la modalidad en auge teletrabajo, permite que se puedan mejorar la gestión de los procesos ya que se puede utilizar opciones que en las clases tradicionales no se pueden utilizar, como la transferencia de materiales por medios virtuales, teniendo presente que es de suma importancia la participación eficaz del educando en las redes de los centros educativos y el procesamiento de información en tiempo real.

Sin embargo, esta tecnología está limitada por la capacidad de acceso a datos y a redes, por lo que muchos de los estudiantes aún no cuentan en el nivel que necesitan para desarrollar una educación adecuada.

Para el objetivo específico 3 que se denominó establecer la relación entre experiencia en teletrabajo y utilización de tecnología y responsabilidades profesionales en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021, se ha buscado la relación

entre experiencia en el teletrabajo y utilización de tecnología y responsabilidades profesionales, en donde se ha obtenido un valor de Pearson de -0.247 , con una significativo de 0.159 , el cual concluye que no existe relación entre las dos dimensiones presentadas lo cual se puede verificar en la (Tabla 7) , lo cual es contrario al estudio presentado por Suarez (2020), donde se ha planteado analizar la relación de teletrabajo y calidad de servicio, con el cual concluye que la relación entre estas dos variables es bastante significativa , siendo la correlación bastantes fuerte.

Para Nicklin y otros (2016), el teletrabajo son actividades que desarrolla un profesional en sitios ajenos a su centro de labores, en donde el uso masivo de medios virtuales es las principales características, el cumplimiento de las condiciones laborales a través de esta modalidad está limitado por el acceso a estas plataformas digitales, por lo que dependen de una buena cobertura de datos para buscar desarrollar una labor adecuada.

Las modalidades laborales del entorno virtual como el teletrabajo, desarrollan condiciones distintas a las habituales para que el trabajador cumpla con sus responsabilidades, es importante indicar que esta modalidad permite facilitar el desarrollo de actividades, pero disminuye el control de parte del empleador, por lo que dependerá demasiado del compromiso que adquiera el trabajador con la Institución Educativa para cumplir adecuadamente con sus responsabilidades.

En relación al objetivo específico 4, Definir la relación entre Control del desempeño docente y planificación del trabajo pedagógico en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021, donde se buscó analizar la relación entre Control del desempeño docente y planificación del trabajo pedagógico en donde se ha logrado obtener un valor de la correlación de 0.078 y una significancia de 0.661 , en donde se llega a concluir que no existe relación en estas dos dimensiones lo cual se puede verificar en la (Tabla 8), este estudio es contrario al presentados por Chávez & Olivos (2019) en el cual su investigación presento los resultados de la interacción de las variables Gestión Educativa y Desempeño Docente, llegándose a la conclusión que la relación entre ambas tiene mucha significancia.

Delventhal & Parkhomenko (2020), indica que el teletrabajo ha generado un cambio muy importante en los puestos laborales y estructuras de las Instituciones Educativas, que permiten atender a los estudiantes en sus clases, por lo que todos deben tener una visión amplia del servicio educativo para estar en el nivel de las nuevas tecnologías.

Las tecnologías que se usan en el teletrabajo permiten que se desarrolle un seguimiento del desempeño de los profesores, sin embargo, este no está ligado estrictamente, al desempeño que pueda tener respecto a la planificación del trabajo que pueda desarrollar el docente existiendo diversos factores que pueden influenciar a estar dos dimensiones sin la necesidad que la relación entre ambas sea fuerte.

Para el objetivo específico 5, demostrar la relación entre control del desempeño docente y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021, se buscó analizar la relación entre control del desempeño docente y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje, en donde se ha obtenido un valor de Pearson de -0.232 y la significancia de 0.186 , el cual concluye que no existe relación significativa entre estas dos dimensiones lo cual se puede verificar en la (Tabla 9) , siendo contrario al estudio presentado por Iparraguirre (2020), el cual desarrollo una investigación que busco la relación entre la gestión directiva y desempeño docente, siendo al final la conclusión que la relación entre ambas es significativa y fuerte.

Al respecto Gómez & Valdés (2019), indica que el control del desempeño de los profesores tiene lineamientos claros que menciona que el desempeño de un docente está medido por indicadores y criterio predefinidos que son tomados en cuenta durante los procesos de evaluación y estos son llevados a cabo por personal de las Instituciones Educativas que llevan un control adecuado de su desempeño durante el tiempo que se desarrolle su labor en los ambientes de la Institución.

Las Instituciones Educativas desarrollan acciones que buscan medir el desempeño de los docentes en esta nueva modalidad del teletrabajo y también el

cómo desarrolla la gestión de los procesos, debido a que se debe mantener o incrementar la calidad de la enseñanza de los educandos.

Para el objetivo específico 6 distinguir la relación entre control del desempeño docente y responsabilidades profesionales. en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021 se analizó la relación entre control del desempeño docente y responsabilidades profesionales, donde se ha obtenido un valor de -0.128 y una significancia de 0.470, concluyendo que no existe relación para estas dos dimensiones lo cual se puede verificar en la (Tabla 10) , estos resultados son contrarios a los presentados por Corozo (2021), en donde se buscó ver a la relación entre el clima de labores y el teletrabajo, llegándose a concluir que se observó una relación muy significativa.

Lee (2019) indica que los docentes deben cumplir diversas responsabilidades dentro de su profesión, los cuales son muy importante para alcanzar el propósito de los objetivos que se plantean, el logro del cumplimiento de sus funciones está planteado como aprenden los estudiantes. Los resultados indican que el control de un docente no asegura que cumpla con cabalidad sus responsabilidades profesionales, ya que pueden existir otros factores con mayor injerencia que puedan influenciar en el desempeño docente.

Estos resultados son de gran aporte para que en futuras investigaciones que se realicen se busquen otros factores que pueden inferir en el desempeño de los docentes.

Para el objetivo específico 7, especificar la relación entre cambios tecnológicos y capacitación y planificación del trabajo pedagógico en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021, se buscó la relacionar cambios tecnológicos y capacitación y planificación del trabajo pedagógico, el cual ha tenido un valor de correlación de 0.036 y la significancia de 0.838, concluyendo que no existe relación entre estas dos dimensiones lo cual se puede verificar en la (Tabla 11) , estos resultados concuerdan con el estudio presentado por Campi (2020) desarrollándose

la investigación para el análisis de la relación entre Gestión educativa y desempeño docente, en donde concluye que no existe relación entre las variables planteadas en el estudio.

Beer & Mulder (2020) menciona que es necesario que las Instituciones realicen procesos de actualización de competencias de su personal, en función a las necesidades y demandas de la misma organización, siendo muy importante que los colaboradores se encuentren a la vanguardia de las últimas tendencias, en sus respectivas áreas de desempeño. Los cambios tecnológicos y la actualización de los conocimientos no implican necesariamente una mejora de la planificación del trabajo por parte de los docentes ya que este va a depender de otros factores como la motivación, los valores y el interés de los docentes de aplicar los conocimientos tecnológicos en sus procesos educativos.

El objetivo específico 8, Explicar la relación entre cambios tecnológicos y capacitación y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021, se determinó la relación entre cambios tecnológicos y capacitación y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje, el cual ha tenido un valor de 0.560 y de significancia 0.001, el cual concluye que existe una relación entre ambas dimensiones lo cual se puede verificar en la (Tabla 12), siendo similar al estudio presentado por León (2020) el cual ha buscado verificar la relación entre gestión tecnológica y su influencia en el desempeño docente, llegándose a concluir que existe una relación muy significativa entre estas variables.

Tapasco & Giraldo (2016), indica que el teletrabajo es muy efectivo para actividades como ventas el cual se ha fortalecido con la pandemia, con las ventas en línea, pero tiene mucha limitación cuando se refiere a servicios prácticos más aun en el tema educativo en donde los estudiantes deben contrastar la teoría con la practica el cual tiene muchas limitaciones en esta modalidad laboral.

Los conocimientos tecnológicos que son aplicados por los docentes muchas veces es poca, y no está en el mismo ritmo de crecimiento de las condiciones

tecnológicas actuales, sin embargo, los docentes si gestionan sus procesos con las herramientas que tradicionalmente conocen y que aplican en su día a día en el aula de clases.

Objetivo específico 9 indicar la relación entre cambios tecnológicos y capacitación y responsabilidades profesionales. en docentes de una Institución Educativa de Ecuador 2021, en el cual se buscó la relación entre cambios tecnológicos y capacitación y responsabilidades profesionales, donde se obtuvo un valor de Pearson de -0.310 y una significancia de 0.075, concluyendo que no existe relación entre estas dos dimensiones lo cual se puede verificar en la (Tabla 13) , los resultados son contrarios al indicado por Vera, (2019) donde se buscó analizar la relación entre Clima laboral y desempeño docente concluyendo que ambas tienen relación significativa.

Barbutto y otros (2020), menciona que el desarrollo de las actividades laborales dentro del entorno familiar es complicado, ya que se debe interactuar entre las labores y los asuntos familiares, contándose además que existe familias donde no existe un lugar adecuado y ambientado para el desarrollo de las labores, complicando la ejecución de las mismas.

Los cambios tecnológicos y las actualizaciones que tiene los docentes muchas veces no llegan a conjugarse siendo difícil para muchos adaptarse a la nueva realidad sin embargo eso no implica que dejen de cumplir con sus labores ya que muchos de ellos tienen vocación y compromiso con sus estudiantes.

VI. CONCLUSIONES

- Para el objetivo general, se buscó determinar la relación entre teletrabajo y desempeño docente, en donde se ha obtenido el valor de 0.233 de correlación de Pearson y un valor de la significancia de 0.184, concluyendo al final que no existe relación significativa entre ambas variables. (Tabla 14)
- Para el primer objetivo específico, se buscó determinar la relación entre experiencia en teletrabajo y utilización de tecnología y planificación del trabajo pedagógico, se concluyó que no existe relación significativa entre ambas dimensiones, teniéndose un valor de Pearson de 0.112 y una significancia de 0.528. (Tabla 5)
- Para el segundo objetivo específico se logró Identificar la relación entre experiencia en el teletrabajo y utilización de tecnología y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje, concluyéndose que no existe relación significativa entre las dimensiones tenido una correlación de 0.176 y la significancia de 0.318. (Tabla 6)
- Para el tercer objetivo específico se buscó establecer la relación entre experiencia en teletrabajo y utilización de tecnología y responsabilidades profesionales en docentes, teniéndose un valor de -0.247 y 0.159 de significancia, concluyéndose que no existe significancia en la relación de las dimensiones (Tabla 7)
- El cuarto objetivo específico se determinó la relación entre Control del desempeño docente y planificación del trabajo pedagógico, concluyéndose que no hay relación significativa con un valor de 0.078 para la correlación y 0.661 para la significancia. (Tabla 8)
- Para el quinto objetivo específico se demostró la relación entre control del desempeño docente y gestión de los procesos de enseñanza-

aprendizaje en docentes, siendo esta no significativa teniendo un valor de -0.232 y significancia de 0.186 (Tabla 9)

- En lo que respecta a sexto objetivo específico se analizó la relación entre control del desempeño docente y responsabilidades profesionales, con una correlación de -0.128 y la significancia de 0.470, donde se concluye que no hay significancia en la relación. (Tabla 10)
- Para el séptimo objetivo específico se analizó la relación entre cambios tecnológicos y capacitación y planificación del trabajo pedagógico en docentes en donde se ha tenido la correlación de 0.036 y la significancia de 0.838, concluyéndose que no hay significancia en la correlación. (Tabla 11)
- En el Octavo objetivo específico se explicó la relación entre cambios tecnológicos y capacitación y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje, se ha tenido un valor de correlación de 0.560 y la significancia de 0.001, llegándose a la conclusión que la relación entre estas dos dimensiones es significativa. (Tabla 12)
- Para el noveno objetivo específico, se determinó la relación entre cambios tecnológicos y capacitación y responsabilidades profesionales se obtuvo un valor de -0.310 y la significancia de 0.075, con lo que se concluye que no hay significancia en la relación entre las dos dimensiones. (Tabla 13)

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa plantear estrategias que permitan una mayor adaptabilidad de los docentes a los cambios tecnológicos y nuevas modalidades de enseñanza.
- En relación a los resultados encontrados para los objetivos específicos del 1 al 3, se recomienda a la Institución Educativa, desarrollar programas de formación que permita a los docentes mejorar sus competencias en el manejo de plataformas que puedan ser adecuadas para la enseñanza docente.
- Se da como recomendación a la Institución Educativa mejorar las estrategias de control del desempeño de los docentes para poder asegura el cumplimiento de los mismos.
- Se recomienda a la Institución Educativa trabajar estrategias para la mejora de las capacidades de los docentes en plataformas tecnológicas.
- Se da como recomendación a la Institución Educativa mejorar las competencias en planificación del trabajo.
- Se da como recomendación a la Institución Educativa mejorar las competencias en gestión de procesos de enseñanza aprendizaje.
- Se recomienda los directivos de la Institución Educativa reforzar las competencias sobre las responsabilidades docentes.
- Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa reforzar los conocimientos de los docentes en las nuevas plataformas tecnológicas para desarrollar la enseñanza
- Se recomienda a la Institución Educativa implementar infraestructura y medios necesarios para la correcta conectividad de los docentes.

REFERENCIAS

- Aguilar, C., Jumpa , S., & Martínez, L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. ESAN. Obtenido de <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2394>
- Arias, G., Villasís, K., Miranda, A., & Guadalupe, N. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Alergia Mexico*, 63(2), 201-206. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Barbuto, A., Gilliland, A., Peebles, R., Rossi, N., & Shrout, T. (2020). *Telecommuting: smarter workplaces*. Ohio State University. Obtenido de <https://kb.osu.edu/handle/1811/91648>
- Beer, P., & Mulder, R. (2020). The effects of technological advances at work and their implications for continuing professional education and training: a systematic review. . *Frontiers in Psychology* , 918. Obtenido de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00918/full>
- Bernardino, A. (2017). *Telecommuting: Modeling the decision-making process of the employer and the employee*. Alemania : Routledge. Obtenido de <https://doi.org/10.4324/9781315267074>
- Buitrago, D. (2020). Telecommuting: an opportunity in times of crisis . *CES Law Magazine* , 1-2. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001
- Campi, M. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente de la institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*. Universidad Cesar Vallejo.
- Carlos, E. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta*, 01(2), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

- Castellanos, J. (2016). El Neuromarketing y su relación con la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow. *Contribuciones a la Economía*, 1. Obtenido de https://www.academia.edu/download/45576113/El_Neuromarketing_Articulo_Semillero.pdf
- Castro, I. (2017). Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1. Obtenido de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/download/455/610
- Chairez, M., Araiza, A., & Ornelas, M. (2016). Teaching performance and educational quality. . *Ra Ximhai: scientific journal of society, culture and sustainable development* , 123-134. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7933112.pdf>
- Chavez , M., & Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa “Modelo” Trujillo, 2018*. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. https://doi.org/http://190.223.196.26/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf
- Cóndor, B., & Bunci, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 116-131. Obtenido de <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/download/1436/2697>
- Corozo , R. (2021). *Clima laboral y el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Replica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020*. Universidad Cesar Vallejo.

- Cucinotta, D., & Vanelli, M. (2020). La OMS declara que la COVID-19 es una pandemia. *Acta Bio Medica: Atenei Parmensis*, 157. Obtenido de Hypothese: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/pmc7569573/>
- Delventhal, M., & Parkhomenko, A. (2020). Spatial implications of telework. *Disponibile en SSRN 3746555*, 1. Obtenido de <https://cepr.org.uk/sites/default/files/CovidEconomics61.pdf#page=177>
- Gala, P. (2020). A teoria institucional de Douglass North. *Brazilian Journal of Political Economy*, 276-292. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rep/a/Szh6qfj6sfzHQ7KP7b4vPfM/?format=pdf&lang=pt>
- Gálvez , E., & Milla, R. (2018). Teaching Performance Assessment Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Good Teaching Performance. *Journal of Educational Psychology-Purposes and Representations*, 27(1), 23-25. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1196230.pdf>
- García, M. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 103-111. Obtenido de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/download/698/592/>
- Gómez, L., & Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y representaciones*, 479-515. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/a19v7n2.pdf>
- Gutiérrez, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación-Revista Científica*, 18-28. Obtenido de <http://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/download/8/13>
- Henke, R., Benevent, R., Schulte, P., Rinehart, C., Crighton, K., & Corcoran, M. (2016). The effects of the intensity of telework on the health of employees. *American Journal of Health Promotion*, 604-612. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.4278/ajhp.141027-QUAN-544>

Hernández, R, Fernandez, C, Batista, & P. (2017). *Alcance de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill.

https://doi.org/http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1

Hernández, R., & Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/21401/1/11699.pdf>

Ikart, E. (2019). Método de prueba previa de la encuesta del cuestionario de la encuesta: Una evaluación del cuestionario de la encuesta a través de la técnica de revisiones de expertos. *Revista Asiática de Estudios de Ciencias Sociales*, 1. Obtenido de La encuesta y el cuestionario: <http://journal.julypress.com/index.php/ajsss/article/viewFile/565/422>

Iparraguirre, I. (2020). *La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en la Institución educativa N° 30009 – Virgen de Guadalupe de la provincia de Huancayo en Junin-2019*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Lee, J. (2019). Teachers' work, change and learning: roles, contexts and engagement. *Teachers and Teaching*, 25(4), 399-403. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13540602.2019.1625616>

Leon , C. (2020). *Gestión tecnológica y su influencia en el desempeño docente de una institución educativa, Ecuador, 2019*. Universidad Cesar Vallejo.

Liliana, G., Jorge, B., & Ruben, N. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Scielo*, 9(2), 42-53. <https://doi.org/https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>

Marini, A., Maksum, A., Edwita, E., Satibi, O., & Kaban, S. (2019). School management on the basis of character building in the teaching-learning process. *En Journal*

of Physics: Conference Series, Vol. 1402, No. 2, p. 022067). Obtenido de <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1402/2/022067/pdf>

Masuda, A., Holtschlag, C., & Nicklin, J. (2017). Why the availability of telework is important: The effects of telework on engagement through goal pursuit. *International Professional Development.*, 201-219. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Aline-Masuda/publication/315917494_Why_the_availability_of_telecommuting_matters_The_effects_of_telecommuting_on_engagement_via_goal_pursuit/links/5a60673baca272735245baea/Why-the-availability-of-telecommuting-matters-

Matienzo, R. (2020). Evolución de la teoría del aprendizaje significativo y su aplicación en la educación superior. *Revista de Investigación Filosófica y Teoría Social.*, 17-26. Obtenido de <https://journal.dialektika.org/ojs/index.php/logos/article/download/15/14>

Matthew, D. (2018). variables and operationalization. *pressbooks*, 9.3(1), 1. <https://doi.org/https://scientificinquiryinsocialwork.pressbooks.com/chapter/9-3-operationalization/>

Ministerio de Educación. (17 de Junio de 2016). *Educación Aplicara El Teletrabajo*. Obtenido de Ministerio de Educación: <https://educacion.gob.ec/educacion-aplicara-el-teletrabajo/>

Moreno, M. (2021). *Factores psicosociales en docentes que realizan teletrabajo en la Unidad Educativa Teodoro Kelly - Durán – Ecuador*. Universidad Cesar Vallejo.

Nicklin, J., Cerasoli, C., & Dydyn, K. (2016). Telecommuting: What? Why? When? *Springer*, 41-70. Obtenido de http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/47748/1/Jungwoo%20Lee_2016.pdf#page=49

- Palomeque, G. (2018). Corporate governance and power from the perspective of agency theory. *Administrative Sciences*, 41-54. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511654337004/511654337004.pdf>
- Peinado, J., Aviña, V., & Pérez, M. (2019). El Uso de Plataformas Virtuales para el Aprendizaje. *El Uso de Plataformas Virtuales para el Aprendizaje*, 24. Obtenido de <http://repositorio.upsin.edu.mx/Fragmentos/tesinas/952016030031LoraPeinadoJoseManuel6023.pdf>
- Pozzo, M. I., Borgobello, A., & Pierella, M. P. (2019). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias desde una perspectiva situada. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales* 2018 8(2) :e046, 8(2), 16. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24215/18537863e046>
- Quispe , M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación valdizana*, 7-14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062237001/586062237001.pdf>
- Rafael , A., & Urbina , G. (2021). *Clima institucional y desempeño docente en la IE 80289 de magdalena de Purruchaga, Otuzco - 2020*. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Ruiz, G., & León, A. (2020). Evolución de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) en Ecuador. *La Ciencia al Servicio de la Salud*, 5-15. Obtenido de <http://revistas.esPOCH.edu.ec/index.php/cssn/article/download/441/422>
- Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher CEIT*, 91-107. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7144041.pdf>

- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transport Economics*, 37-51. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0739885917303803>
- Suarez , A. (2016). Telework: reality and well-being. . *Overflows* , 17-32. Obtenido de <http://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/desbordes/article/download/2299/2432>
- Suarez , L. (2020). *Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, año 2020*. Universidad Cesar Vallejo. <https://doi.org/20.500.12692/46386>
- Tapasco , O., & Giraldo, J. (2016). Factors associated with willingness to telework among university teachers. . *Science & work* , 87-93. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492016000200003&script=sci_arttext&tlng=en
- Teräs, M., Suoranta, J., Teräs, H., & Curcher, M. (2020). Post-Covid-19 Education and Educational Technology 'Solutionsism': A Vendor's Market. *Post-digital science and education*, 863-878. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s42438-020-00164-x>
- Vasquez , O. (2019). *El teletrabajo en el sector público peruano, 2019*. Lima : Universidad Cesar Vallejo . Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36221/Vasquez_NOJ.pdf?sequence=1
- Vera , O. (2019). *El clima laboral y el desempeño del docente en la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador, 2018*. Universidad Cesar Vallejo.
- Widodo, S. (2017). Development of didactic materials of algebraic equation to improve problem solving. . *Infin*, 76(1), 59. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/207311102.pdf>

Wu, P., Styra, R., & Gold, W. (2020). Mitigar los efectos psicológicos de la COVID-19 en los trabajadores de la salud. *Cmaj*, 459-460. Obtenido de <https://www.cmaj.ca/content/192/17/E459.short>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1.- Teletrabajo	Peinado et al, (2019) mencionan que el uso de las plataformas virtuales son medios de interacción digital disponibles las 24 horas en las cuales pueden realizar las actividades sin límites de horarios y desde sus hogares, el desempeño de un docente esta medido por indicadores y criterio predefinidos el cual es tomado en cuenta durante los procesos de evaluación, que toda institución realiza además de los procesos de capacitación para no quedar rezagados en esta era digital.	Se utilizará un cuestionario de 18 ítems con el uso de la técnica de la encuesta que permitirá levantar información sobre el desarrollo del teletrabajo en cada una de las dimensiones planteadas para este estudio.	Experiencia en Teletrabajo y utilización de tecnología.	Nivel tecnológico - Modalidad de teletrabajo. -Plataformas virtuales -Mensajes de texto -Sesiones virtuales -Textos escritos en un formulario online -Mensajes de voz -Comunicación no verbal. -Transferencia de datos	Escala de Likert. 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Rara Vez 4= Casi Siempre 5= Siempre
			Control del desempeño docente.	Nivel de control -Desarrollo de clases virtuales. -Plan de sesiones -Informes	
			Cambios tecnológicos y capacitación.	Cantidad de capacitaciones -Plataformas virtuales -Medios escritos virtuales -Medios verbales virtuales -Medios no verbales virtuales -Video llamadas -Transferencia de datos.	
V2.- Desempeño Docente	Quispe et al, (2020), mencionan la importancia de la planificación pedagógica que consiste en la preparación anticipada de las actividades y sus materiales para el proceso de enseñanza aprendizaje, esto indica la importancia de los recursos necesarios, para una adecuada realización de los procesos de enseñanza del	Se utilizará un cuestionario con 16 ítems con el fin de analizar el desempeño de los docentes en función de las dimensiones planteadas para esta	Planificación del trabajo pedagógico.	Nivel de planificación -Sesiones de aprendizaje -Estrategias de rompe hielo -Estrategias participativas -Explicaciones teóricas previas -Trabajos prácticos -Estrategias de cierre de sesión	Escala de Likert. 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Rara Vez 4= Casi Siempre 5= Siempre

	educando, esto se refiere al compromiso del docente al desarrollar sus sesiones de aprendizaje con los estudiantes, teniendo como meta lograr los objetivos propuestos.	variable, se utiliza la técnica de la encuesta.		-Estrategias de evaluación del aprendizaje	
			Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje.	Recursos utilizados. -Materiales -Medios tecnológicos -Internet y plan de datos adecuado. -Infraestructura -Ambientes amueblados	
			Responsabilidades profesionales.	Nivel de cumplimiento. -Horas de trabajo -Informes y documentos -Competencias -Conocimientos en entornos virtuales.	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTOS	¿CÓMO SE UTILIZARÁ?
Variable 1: Teletrabajo	Encuesta	Cuestionario	La encuesta permitió conocer y analizar el nivel tecnológico, el nivel de desarrollo y también las capacitaciones de los docentes a través de teletrabajo para Lograr un buen desempeño docente.
Variable 2: Desempeño Docente	Encuesta	Cuestionario	La encuesta permitió visualizar el nivel de planificación, Recursos utilizados y el cumplimiento para tener un excelente desempeño docente.

ANEXO 3. CUESTIONARIO V1. TELETRABAJO INSTRUCCIONES: Estimado Docente a continuación se presenta las siguientes preguntas para que las responda con veracidad, seleccionando la alternativa que crea conveniente en las diferentes escalas observadas. Gracias por su colaboración. 1=Nunca 2=Casi nunca 3= Rara vez 4=Casi siempre 5=Siempre.

Experiencia en Teletrabajo y utilización de tecnología.						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Desarrolla usted la modalidad de teletrabajo					
2	Maneja usted plataformas virtuales					
3	Utiliza usted mensajes de texto					
4	Utiliza usted sesiones virtuales					
5	Utiliza usted Textos escritos en formularios online					
6	Utiliza usted mensajes de voz					
7	Utiliza usted comunicación no verbal					
8	Utiliza usted la transferencia de datos					
Control del desempeño docente.						
9	Desarrolla puntualmente las clases					
10	Cuenta con un plan de sesiones					
11	Presenta puntualmente los informes					
12	Ingresa las notas al sistema					
Cambios tecnológicos y capacitación.						
13	Ha recibido capacitaciones en plataformas virtuales					
14	Ha recibido capacitaciones en uso de medios escritos virtuales					
15	Ha recibido capacitaciones en uso de medios verbales virtuales					
16	Ha recibido capacitaciones en uso de medios no verbales virtuales					
17	Ha recibido capacitaciones en uso de video llamadas					
18	Ha recibido capacitaciones en transferencia de datos					

CUESTIONARIO V2. DESEMPEÑO DOCENTE INSTRUCCIONES: Estimado Docente a continuación se presenta las siguientes preguntas para que las responda con veracidad, seleccionando la alternativa que crea conveniente en las diferentes escalas observadas. Gracias por su colaboración. 1=Nunca 2=Casi nunca 3= Rara vez 4=Casi siempre 5=Siempre.


Planificación del trabajo pedagógico.						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Planifica sus sesiones de aprendizaje					
2	Planifica estrategias de romper hielo					
3	Planifica estrategias participativas					
4	Planifica explicaciones teóricas previas					
5	Planifica trabajos prácticos					
6	Planifica estrategias de cierre de sesión					
7	Planifica estrategias de evaluación del aprendizaje					
Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje.						
8	Cuenta con materiales adecuados					
9	Cuenta con medios tecnológicos					
10	Cuenta con internet y plan de datos adecuado					
11	Cuenta con infraestructura adecuada					
12	Cuenta ambientes amueblados					
Responsabilidades profesionales.						
13	Tiene interés en cumplir con las horas de trabajo					
14	Tiene interés en presentar los informes y documentos					
15	Tiene interés en mejorar sus competencias					
16	Tiene interés en mejorar sus conocimientos en entornos virtuales					

ANEXO 4. MATRIZ DE VALIDACION POR JUEZ EXPERTO (1)

TEMA: Teletrabajo y Desempeño Docente de una Institución Educativa de Ecuador 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. Rara vez	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
TELETRABAJO	EXPERIENCIA EN TELETRABAJO Y UTILIZACIÓN DE TECNOLOGÍA.	Nivel tecnológico	1	Desarrolla Ud. la modalidad de teletrabajo						X		X		X		X		
			2	Maneja Ud. plataformas virtuales						X		X		X		X		
3	Utiliza Ud. mensajes de texto							X		X		X		X				
4	Utiliza Ud. sesiones virtuales							X		X		X		X				
5	Utiliza Ud. Textos escritos en un formulario online							X		X		X		X				
6	Utiliza Ud. mensajes de voz							X		X		X		X				
7	Utiliza Ud. comunicación no verbal							X		X		X		X				
8	Utiliza Ud. la transferencia de datos							X		X		X		X				
Peinado et al, (2019) mencionan que el uso de las plataformas virtuales son medios de interacción digital disponibles las 24 horas en las cuales pueden realizar las actividades sin límites de horarios y	Control del desempeño docente.	Nivel de control	9	Desarrolla puntualmente las clases						X		X		X		X		
			10	Cuenta con un plan de sesiones						X		X		X		X		

<p>desde sus hogares, el desempeño de un docente esta medido por indicadores y criterio predefinidos el cual es tomado en cuenta durante los procesos de evaluación, que toda institución realiza además de los procesos de capacitación para no quedar rezagados en esta era digital.</p>	<p>Dime nsión que permite la medición del desempeño de los docentes</p>	<p>11</p>	<p>Presenta puntualmente los informes</p>						X	X	X	X					
	<p>Cambios tecnológicos y capacitación</p>	<p>Dimensión que mide el nivel de mejoramiento tecnológico y capacitaciones brindadas a los docentes.</p>	<p>Cantidad de capacitaciones</p>	<p>12</p>	<p>Ingresa las notas al sistema</p>					X	X	X	X				
				<p>13</p>	<p>Ha recibido capacitaciones en plataformas virtuales</p>						X	X	X	X			
				<p>14</p>	<p>Ha recibido capacitaciones en uso de medios escritos virtuales</p>							X	X	X	X		
				<p>15</p>	<p>Ha recibido capacitaciones en uso de medios verbales virtuales</p>							X	X	X	X		
				<p>16</p>	<p>Ha recibido capacitaciones en uso de medios no verbales virtuales</p>							X	X	X	X		
				<p>17</p>	<p>Ha recibido capacitaciones en uso de video llamadas</p>							X	X	X	X		
	<p>18</p>	<p>Ha recibido capacitaciones en transferencia de datos</p>							X	X	X	X					


Dr. Williams Freddy Condo Machuca.
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Teletrabajo

OBJETIVO: Evaluar El Teletrabajo De La Institución Educativa

DIRIGIDO A: Docentes De Una Institución Educativa De Ecuador 2021

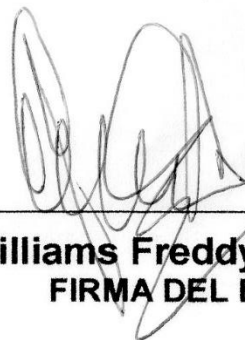
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Williams Freddy Condoy Machuca.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. Ciencias De La Educación Especialidad En Administración Y Supervisión Educativa.

TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN: 10

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
X				



Dr. Williams Freddy Condoy Machuca.
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TEMA: Teletrabajo y Desempeño Docente de una Institución Educativa de Ecuador 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. Rara vez	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación del trabajo pedagógico	Nivel de planificación	1	Planifica sus sesiones de aprendizaje						X		X		X		X		
			2	Planifica estrategias de rompe hielo						X		X		X		X		
3	Planifica estrategias participativas							X		X		X		X				
4	Planifica explicaciones teóricas previas							X		X		X		X				
5	Planifica trabajos prácticos							X		X		X		X				
6	Planifica estrategias de cierre de sesión							X		X		X		X				
7	Planifica estrategias de evaluación del aprendizaje							X		X		X		X				
Quispe et al, (2020), mencionan la importancia de la planificación pedagógica que consiste en la preparación anticipada de las actividades y sus materiales para el proceso de enseñanza aprendizaje, esto indica la importancia de los recursos necesarios, para	Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje	Recursos utilizados	8	Cuenta con materiales adecuados						X		X		X		X		
	Dimensión que mide las características de los procesos previos a la enseñanza aprendizaje		9	Cuenta con medios tecnológicos						X		X		X		X		
			10	Cuenta con internet y plan de datos adecuado						X		X		X		X		
			11	Cuenta con infraestructura adecuada						X		X		X		X		

una adecuada realización de los procesos de enseñanza del educando, esto se refiere al compromiso del docente al desarrollar sus sesiones de aprendizaje con los estudiantes, teniendo como meta lograr los objetivos propuestos.	Responsabilidades profesionales.	Nivel de cumplimiento	12	Cuenta ambientes amueblados						X	X	X	X		
			13	Tiene interés en cumplir con las horas de trabajo						X	X	X	X		
			14	Tiene interés en presentar los informes y documentos						X	X	X	X		
			15	Tiene interés en mejorar sus competencias						X	X	X	X		
			16	Tiene interés en mejorar sus conocimientos en entornos virtuales						X	X	X	X		



Dr. Williams Freddy Condoy Machuca.
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario De Desempeño Docente"

OBJETIVO: "Conocer El Nivel Del Desempeño Docente"

DIRIGIDO A: Docentes De Una Institución Educativa De Ecuador 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Condoy Machuca Williams Freddy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. En Ciencias De La Educación Especialización Administración Y Supervisión Educativa.

TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN: 10 AÑOS.

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
X				



Dr. Williams Freddy Condoy Machuca.
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION POR JUEZ EXPERTO (2)

TEMA: Teletrabajo y Desempeño Docente de una Institución Educativa de Ecuador 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. Rara vez	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
TELETRABAJO	EXPERIENCIA EN TELETRABAJO Y UTILIZACIÓN DE TECNOLOGÍA.	Nivel tecnológico	1	Desarrolla Ud. la modalidad de teletrabajo						X		X		X			
			2	Maneja Ud. plataformas virtuales						X		X		X		X	
3	Utiliza Ud. mensajes de texto							X		X		X		X			
4	Utiliza Ud. sesiones virtuales							X		X		X		X			
5	Utiliza Ud. Textos escritos en un formulario online							X		X		X		X			
6	Utiliza Ud. mensajes de voz							X		X		X		X			
7	Utiliza Ud. comunicación no verbal							X		X		X		X			
8	Utiliza Ud. la transferencia de datos							X		X		X		X			
Peinado et al, (2019) mencionan que el uso de las plataformas virtuales son medios de interacción digital disponibles las 24 horas en las cuales pueden realizar las actividades sin límites de horarios y	Dimensión que mide la experiencia de los docentes en el desarrollo del teletrabajo, además del su manejo de la tecnología y plataformas virtuales.	Nivel de control	9	Desarrolla puntualmente las clases						X		X		X			
			10	Cuenta con un plan de sesiones						X		X		X		X	

<p>desde sus hogares, el desempeño de un docente esta medido por indicadores y criterio predefinidos el cual es tomado en cuenta durante los procesos de evaluación, que toda institución realiza además de los procesos de capacitación para no quedar rezagados en esta era digital.</p>	<p>Dime nsión que permite la medición del desempeño de los docentes</p>	11	Presenta puntualmente los informes					X	X	X	X			
		12	Ingresa las notas al sistema					X	X	X	X			
	<p>Cambios tecnológicos y capacitación</p> <p>Dimensión que mide el nivel de mejoramiento tecnológico y capacitaciones brindadas a los docentes.</p>	<p>Cantidad de capacitaciones</p>	13	Ha recibido capacitaciones en plataformas virtuales					X	X	X	X		
			14	Ha recibido capacitaciones en uso de medios escritos virtuales					X	X	X	X		
			15	Ha recibido capacitaciones en uso de medios verbales virtuales					X	X	X	X		
			16	Ha recibido capacitaciones en uso de medios no verbales virtuales					X	X	X	X		
			17	Ha recibido capacitaciones en uso de video llamadas					X	X	X	X		
			18	Ha recibido capacitaciones en transferencia de datos					X	X	X	X		


MSc. Gualacata Cevallos Ana Karen
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Teletrabajo

OBJETIVO: Evaluar El Teletrabajo De La Institución Educativa

DIRIGIDO A: Docentes De Una Institución Educativa De Ecuador 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Gualacata Cevallos Ana Karen

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister En Tecnologías Para La Gestión Y Práctica Docente

TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN: 5 Años

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
X				



MSc. Gualacata Cevallos Ana Karen
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TEMA: Teletrabajo y Desempeño Docente de una Institución Educativa de Ecuador 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. Rara vez	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación del trabajo pedagógico	Nivel de planificación	1	Planifica sus sesiones de aprendizaje						X		X		X		X			
			2	Planifica estrategias de rompe hielo						X		X		X		X			
3	Planifica estrategias participativas								X		X		X		X				
4	Planifica explicaciones teóricas previas								X		X		X		X				
5	Planifica trabajos prácticos								X		X		X		X				
6	Planifica estrategias de cierre de sesión								X		X		X		X				
7	Planifica estrategias de evaluación del aprendizaje								X		X		X		X				
Quispe et al, (2020), mencionan la importancia de la planificación pedagógica que consiste en la preparación anticipada de las actividades y sus materiales para el proceso de enseñanza aprendizaje, esto indica la importancia de los recursos necesarios, para	Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje	Recursos utilizados	8	Cuenta con materiales adecuados						X		X		X		X			
	Dimensión que mide las características de los procesos previos a la enseñanza aprendizaje		9	Cuenta con medios tecnológicos							X		X		X		X		
			10	Cuenta con internet y plan de datos adecuado							X		X		X		X		
			11	Cuenta con infraestructura adecuada							X		X		X		X		

una adecuada realización de los procesos de enseñanza del educando, esto se refiere al compromiso del docente al desarrollar sus sesiones de aprendizaje con los estudiantes, teniendo como meta lograr los objetivos propuestos.	Responsabilidades profesionales.	Nivel de cumplimiento	12	Cuenta ambientes amueblados							X	X	X	X		
			13	Tiene interés en cumplir con las horas de trabajo							X	X	X	X		
			14	Tiene interés en presentar los informes y documentos							X	X	X	X		
			15	Tiene interés en mejorar sus competencias							X	X	X	X		
			16	Tiene interés en mejorar sus conocimientos en entornos virtuales							X	X	X	X		

MSc. Gualacata Cevallos Ana Karen
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario De Desempeño Docente"

OBJETIVO: "Conocer El Nivel Del Desempeño Docente"

DIRIGIDO A: Docentes De Una Institución Educativa De Ecuador 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Gualacata Cevallos Ana Karen

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister En Tecnologías Para La Gestión Y Práctica Docente

TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN: 5 Años

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno.	Regular	Deficiente	Muy deficiente
X				

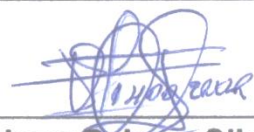
MSc. Gualacata Cevallos Ana Karen
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION POR JUEZ EXPERTO (3)

TEMA: Teletrabajo y Desempeño Docente de una Institución Educativa de Ecuador 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. Rara vez	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
TELETRABAJO	EXPERIENCIA EN TELETRABAJO Y UTILIZACIÓN DE TECNOLOGÍA.	Nivel tecnológico	1	Desarrolla Ud. la modalidad de teletrabajo						X		X		X		X		
			2	Maneja Ud. plataformas virtuales						X		X		X		X		
3	Utiliza Ud. mensajes de texto							X		X		X						
4	Utiliza Ud. sesiones virtuales							X		X		X		X				
5	Utiliza Ud. Textos escritos en un formulario online							X		X		X		X				
6	Utiliza Ud. mensajes de voz							X		X		X		X				
7	Utiliza Ud. comunicación no verbal							X		X		X		X				
8	Utiliza Ud. la transferencia de datos							X		X		X		X				
Peinado et al, (2019) mencionan que el uso de las plataformas virtuales son medios de interacción digital disponibles las 24 horas en las cuales pueden realizar las actividades sin límites de horarios y	Dimensión que mide la experiencia de los docentes en el desarrollo del teletrabajo, además del su manejo de la tecnología y plataformas virtuales.	Nivel de control	9	Desarrolla puntualmente las clases						X		X		X		X		
			10	Cuenta con un plan de sesiones						X		X		X		X		

<p>desde sus hogares, el desempeño de un docente esta medido por indicadores y criterio predefinidos el cual es tomado en cuenta durante los procesos de evaluación, que toda institución realiza además de los procesos de capacitación para no quedar rezagados en esta era digital.</p>	<p>Dime nsión que permite la medición del desempeño de los docentes</p>	<p>11</p>	<p>Presenta puntualmente los informes</p>						X	X	X	X					
		<p>12</p>	<p>Ingresa las notas al sistema</p>						X	X	X	X					
	<p>Cambios tecnológicos y capacitación</p>	<p>Dimensión que mide el nivel de mejoramiento tecnológico y capacitaciones brindadas a los docentes.</p>	<p>Cantidad de capacitaciones</p>	<p>13</p>	<p>Ha recibido capacitaciones en plataformas virtuales</p>					X	X	X	X				
				<p>14</p>	<p>Ha recibido capacitaciones en uso de medios escritos virtuales</p>						X	X	X	X			
				<p>15</p>	<p>Ha recibido capacitaciones en uso de medios verbales virtuales</p>							X	X	X	X		
				<p>16</p>	<p>Ha recibido capacitaciones en uso de medios no verbales virtuales</p>							X	X	X	X		
				<p>17</p>	<p>Ha recibido capacitaciones en uso de video llamadas</p>							X	X	X	X		
				<p>18</p>	<p>Ha recibido capacitaciones en transferencia de datos</p>							X	X	X	X		



MSc. Jerez Robayo Olinda Nardella
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Teletrabajo

OBJETIVO: Evaluar El Teletrabajo De La Institución Educativa

DIRIGIDO A: Docentes De Una Institución Educativa De Ecuador 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Jerez Robayo Olinda Nardella

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister En Docencia Mención Gestión En Desarrollo Del Currículo

TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN: 9

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
X				



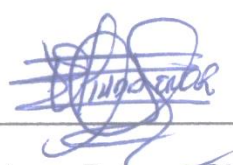
MSc. Jerez Robayo Olinda Nardella
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TEMA: Teletrabajo y Desempeño Docente de una Institución Educativa de Ecuador 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. Rara vez	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación del trabajo pedagógico	Nivel de planificación	1	Planifica sus sesiones de aprendizaje						X		X		X			
			2	Planifica estrategias de rompe hielo						X		X		X			
3	Planifica estrategias participativas								X		X		X				
4	Planifica explicaciones teóricas previas								X		X		X				
5	Planifica trabajos prácticos								X		X		X				
6	Planifica estrategias de cierre de sesión								X		X		X				
7	Planifica estrategias de evaluación del aprendizaje								X		X		X				
Quispe et al, (2020), mencionan la importancia de la planificación pedagógica que consiste en la preparación anticipada de las actividades y sus materiales para el proceso de enseñanza aprendizaje, esto indica la importancia de los recursos necesarios, para	Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje	Recursos utilizados	8	Cuenta con materiales adecuados						X		X		X			
	Dimensión que mide las formas de planificación de las actividades y estrategias pedagógicas		9	Cuenta con medios tecnológicos						X		X		X			
			10	Cuenta con internet y plan de datos adecuado						X		X		X			
			11	Cuenta con infraestructura adecuada						X		X		X			

una adecuada realización de los procesos de enseñanza del educando, esto se refiere al compromiso del docente al desarrollar sus sesiones de aprendizaje con los estudiantes, teniendo como meta lograr los objetivos propuestos.	Responsabilidades profesionales. Dimensión que mide el cumplimiento de las funciones de los docentes.	Nivel de cumplimiento	12	Cuenta ambientes amueblados					X	X	X	X		
			13	Tiene interés en cumplir con las horas de trabajo					X	X	X	X		
			14	Tiene interés en presentar los informes y documentos					X	X	X	X		
			15	Tiene interés en mejorar sus competencias					X	X	X	X		
			16	Tiene interés en mejorar sus conocimientos en entornos virtuales					X	X	X	X		



MSc. Jerez Robayo Olinda Nardella
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario De Desempeño Docente”

OBJETIVO: “Conocer El Nivel Del Desempeño Docente”

DIRIGIDO A: Docentes De Una Institución Educativa De Ecuador 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Jerez Robayo Olinda Nardella

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister En Docencia Mención Gestión En Desarrollo Del Currículo

TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN: 9 AÑOS.

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
X				



MSc. Jerez Robayo Olinda Nardella
FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 5: Fichas técnica de los instrumentos.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO
TELETRABAJO
ENCUESTA

NOMBRE: Macias Alvarado, María Miryan

OBJETIVOS: Evaluar El Teletrabajo De La Institución Educativa.

AUTOR ORIGINAL: Macias Alvarado María Miryan

DURACIÓN: 2 días

SUJETOS DE APLICACIÓN: 34 docentes

PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

Puntuación numérica	Rango o nivel
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	Rara Vez
4	Casi Siempre
5	Siempre

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO
DESEMPEÑO DOCENTE
ENCUESTA

NOMBRE: Macias Alvarado, María Miryan

OBJETIVOS: Conocer El Nivel Del Desempeño Docente.

AUTOR ORIGINAL: Macias Alvarado María Miryan

DURACIÓN: 2 días

SUJETOS DE APLICACIÓN: 34 docentes

PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

Puntuación numérica	Rango o nivel
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	Rara Vez
4	Casi Siempre
5	Siempre

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Santo Domingo 28 de octubre del 2021

Dr. Williams Freddy Condoy Machuca

RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "HUALCOPO DUCHICELA"

La que suscribe; María Miryan Macias Alvarado Licenciada En Ciencias De La Educación Mención Parvularia con CI N° 080207545-7 y estudiante de Maestría con Mención en Docencia Universitaria de la **Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo- Filial Piura**, ante usted con el debido respeto se presenta y expone:

En razón que estoy realizando un estudio de investigación no experimental, descriptivo y correlacional, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el teletrabajo y desempeño docente, de una Institución Educativa de Ecuador 2021; recorro a su despacho a fin de solicitarle la debida autorización para aplicar del 04 al 09 de noviembre, un cuestionario cuya finalidad es medir la variable: Teletrabajo y desempeño docente Debo precisar que, dada la particular situación de aislamiento social, el referido cuestionario será via FORMULARIO GOOGLE DRIVE.

Por lo expuesto a usted ruego acceder a mi petición:



María Miryan Macias Alvarado
Licenciada En Ciencias De La Educación
Mención Parvularia
CI: 080207545-7



Williams Freddy Condoy Machuca
28-10-2021
RECTOR




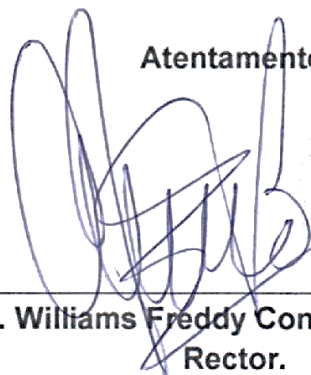
Santo Domingo 29 de octubre del 2021

AUTORIZACIÓN

Yo, **Williams Freddy Condoy Machuca**, Con CI 1709629529 Rector de la Unidad Educativa "Hualcopo Duchicela" a petición de la interesada autorizo a la Lcda. María Miryan Macias Alvarado, con CI 080207545-7, para que aplique los instrumentos para la recolección de información con el fin de desarrollar la tesis titulado: Teletrabajo y desempeño docente de una Institución Educativa de Ecuador 2021; previo a la obtención del título de Magister en Docencia Universitaria.

El interesado puede hacer uso de la presente en las instancias que considere pertinentes.

Atentamente.



Dr. Williams Freddy Condoy Machuca
Rector.

CI: 1709629529

Teléfono: 0988119581

Correo electrónico: willifreddy@hotmail.com

ANEXO 6. BASE DE DATOS EXCEL

VARIABLE 1: TELETRABAJO

ENCUESTA DOS	TELETRABAJO																		SUMA
	ITEMS																		
	EXPERIENCIA EN TELETRABAJO Y UTILIZACIÓN DE TECNOLOGIA								CONTROL DEL DESEMPEÑO DOCENTE				CAMBIOS TECNOLÓGICOS						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
E1	4	3	2	5	2	5	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	68
E2	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	85
E3	5	4	5	4	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	78
E4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	70
E5	5	4	5	4	2	3	3	1	5	4	4	5	2	2	2	2	2	2	57
E6	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	75
E7	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	73
E8	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3	70
E9	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	78
E10	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	67
E11	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	75
E12	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	1	5	1	76
E13	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	72
E14	5	4	2	4	3	4	2	2	5	2	5	5	2	4	3	4	1	2	59
E15	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	75
E16	4	5	5	5	4	2	4	3	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	71
E17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	85
E18	4	3	4	5	3	3	2	3	5	5	5	5	4	3	4	3	5	3	69
E19	5	5	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	2	1	1	1	65
E20	4	4	4	4	2	4	3	3	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	68
E21	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	1	3	73
E22	4	4	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	1	1	1	65
E23	4	4	3	4	2	4	3	3	5	5	5	5	4	3	3	2	2	3	64
E24	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	78
E25	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	65
E26	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	63
E27	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	82
E28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	5	5	83
E29	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	82
E30	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	85
E31	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	85
E32	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	85
E33	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	85
E34	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	82
VARIANZAS	0.24654	0.41869	1.16349	0.41869	0.91003	0.73443	1.062284	1.00779	0.12543	0.47145	0.2387543	0.162629758	0.69204	0.73443	0.96886	1.39879	1.95242	1.3564	
A DE VARIANZAS	14.06314879																		
VARIANZA DE LA	65.433391																		

Coefficiente de confiabilidad del cuestionario ALFA CRONBACH	0,83
Numero de ítems del instrumento	18
Sumatoria de las varianzas de los ítems	14,06
Varianza total del instrumento	65.4

Cuadro de Rangos de Alfa de Cronbach

Escala		Interpretación
0.95	1	Muy elevada excelente
0.9	0.95	Elevado
0.85	0.9	Muy Buena
0.8	0.85	Buena
0.75	0.8	Muy Respetable
0.7	0.75	Respetable
0.65	0.7	Mínimamente aceptable
0.4	0.65	Moderado
0	0.4	Inaceptable

Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	0.943	34	0.078
Desempeño docente	0.922	34	0.019

Si $p < 0.05$ rechazamos H_0 y acepto H_a

Si $p > 0.05$ aceptamos H_0 y rechazo H_a

H_a Los datos no tienen distribución normal

H_0 Los datos tienen distribución normal

En la tabla se observa la prueba de normalidad de Shapiro Wilk para datos menos de 50 datos, para la variable teletrabajo y desempeño docente en donde la significancia es de 0.078 y 0.019 $>$ a 0.05 evidenciándose que los datos tienen una distribución normal, para el cual se aplicará la prueba de Pearson para el análisis de correlación de las variables

BASE DE DATOS EXCEL

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

ENCUESTADOS	DESEMPEÑO DOCENTE																
	ITEMS																
	PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO						GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE						RESPONSABILIDADES PROFESIONALES				SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
E1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	69
E2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
E3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	72
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	76
E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	64
E6	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	66
E7	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	73
E8	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	74
E9	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	70
E10	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	76
E11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	69
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
E13	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
E14	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	75
E15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
E16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	75
E17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	75
E18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	78
E19	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	70
E20	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	73
E21	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	70
E22	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	70
E23	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
E24	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	64
E25	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	76
E26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	77
E27	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	76
E28	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	75
E29	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	74
E30	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	76
E31	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	74
E32	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	75
E33	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	76
E34	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	75
S	0.10380623	0.30103806	0.21885813	0.34602076	0.2361592	0.36418685	0.179931	0.41262976	0.42301038	0.42301038	0.53027682	0.890138408	0.19463668	0.1453287	0.05536332	0.20415225	
A DE VARIANZA	5.028546713																
VARIANZA DE LA	16.1600346																

Coefficiente de confiabilidad del cuestionario ALFA CRONBACH	0.73
Numero de ítems del instrumento	16
Sumatoria de las varianzas de los ítems	5.02
Varianza total del instrumento	16.16

Cuadro de Rangos de Alfa de Cronbach

Escala		Interpretación
0.95	1	Muy elevada excelente
0.9	0.95	Elevado
0.85	0.9	Muy Buena
0.8	0.85	Buena
0.75	0.8	Muy Respetable
0.7	0.75	Respetable
0.65	0.7	Mínimamente aceptable
0.4	0.65	Moderado
0	0.4	Inaceptable