



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Competencias laborales en trabajo remoto y desempeño
laboral de los docentes de un centro superior universitario, San
Martín 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Najar Valdivieso, Leidy Diana (orcid.org/0000-0002-8563-4584)

ASESOR:

Dr. Rondón Vargas, Freddy (orcid.org/0000-0003-2325-9579)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Publicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Quiero dedicar esta esta tesis, a mi madre por el esfuerzo y valentía que siempre me ha mostrado a través de los años, predicando siempre con ejemplo, para poder lograr mis metas y que todo en esta vida se puede lograr con esfuerzo y sacrificio, finalmente dedicó este trabajo a mi esposo que en todo momento me apoya en esta meta y logros que siempre vamos a compartir juntos

Leidy Diana

Agradecimiento

Quiero agradecer al Centro Superior Universitario por permitirme desarrollar esta tesis y aportar un granito de arena al conocimiento de los docentes en pro de la enseñanza de los estudiantes

A todos los profesionales que me han permitido acceder a sus bibliotecas y brindarme su apoyo para el análisis estadístico y temático de los resultados

La Autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras y gráficos.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA	14
3.1.Tipo y diseño de investigación	14
3.2.Variables y operacionalización	15
3.3.Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	17
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5.Procedimientos	20
3.6.Método de análisis de datos	20
3.7.Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 1. Juicio de expertos	19
Tabla 2. Confiabilidad	19
Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Competencias digitales en trabajo remoto	22
Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral	24
Tabla 5. Prueba de normalidad de los valores de las variables y dimensiones..	26
Tabla 6. Relación de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022	27
Tabla 7. Relación de la alfabetización digital de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022.....	28
Tabla 8. Relación de la comunicación y colaboración de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022	29
Tabla 9. Relación de la generación de contenidos digitales de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022.....	30
Tabla 10. Relación de la resolución de problemas de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022.....	31

Índice de figuras y gráficos

Figura 1. Diseño de la investigación	14
--	----

Resumen

La investigación titulada “Competencias laborales en trabajo remoto y desempeño laboral de los docentes de un Centro Superior Universitario, San Martín 2022”, tuvo como objetivo, determinar la relación de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022, de tipo básica, enfoque cualitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental transversal, teniendo como población a 378 docentes, y la muestra de 199 docentes, elegidos de forma probabilística, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario, estando conformado para la variable competencias digitales en trabajo remoto de 17 ítems y para la variable desempeño laboral con 19 ítems, donde los datos fueron procesados con SPSS 25, arrojando una confiabilidad de 0.972 de 0.980 respectivamente para ambas variables. Se concluye que, Existe relación de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022, donde la significancia bilateral fue igual a 0.00 y el valor del Rho de Spearman es de 0.682.

Palabras clave: Competencia laboral, trabajo remoto, desempeño laboral, docente

Abstract

The research entitled "Work skills in remote work and work performance of teachers of a Higher University Center, San Martín 2022", had as its objective, to determine the relationship of work skills in remote work with the work performance of the teachers of the Higher Center Universitario, San Martín, 2022, basic type, qualitative approach, correlational descriptive level, cross-sectional non-experimental design, with a population of 378 teachers, and a sample of 199 teachers, chosen probabilistically, the survey technique and the instrument the questionnaire, being formed for the variable digital skills in remote work of 17 items and for the variable work performance with 19 items, where the data were processed with SPSS 25, yielding a reliability of 0.972 of 0.980 respectively for both variables. It is concluded that, There is a relationship between job skills in remote work and job performance of teachers at the Centro Superior Universitario, San Martín, 2022, where the bilateral significance was equal to 0.00 and the value of Spearman's Rho is 0.682..

Keywords: Job competence, remote work, job performance, teacher

I. INTRODUCCIÓN

Las competencias laborales en docentes, entendida como el conglomerado de elementos cognitivos, de capacidades, destrezas y comportamientos vinculados con el empleo de la tecnología aplicada a los contextos y procesos educativos en la búsqueda de lograr diferentes objetivos educativos, como son los aprendizajes el logro de aprendizajes en los estudiantes, de acuerdo a lo señalado por, Benavente, ét.al. (2020) indican que el poco conocimiento del manejo de la tecnología genera limitaciones en el docente a simplemente usarlas como un medio de efectuar presentaciones simples, asignar tareas o generar fichas de trabajo para su desarrollo en casa.

Las condiciones que imprimió la pandemia, obligó en muchos de los escenarios a adaptarse a las tecnologías digitales para la enseñanza universitaria, sin embargo no todos los docentes presentaban niveles óptimos de capacidades para estas nuevas condiciones, así Escobar, ét.al. (2021, p.67) indica que los docentes universitarios en Chile, diagnostican que sólo un 32.43% emplean siempre la tecnología como medio para efectuar las acciones de formación de su especialidad; y Ortiz (2020, p.59) indica que los sistemas de gestión de rendimientos responden a posturas reactivas, no coadyuvando a motivar a los docentes para la mejora de sus competencias que contribuya a la satisfacción laboral.

En Perú, la educación en entornos virtuales en todas las universidades del país también fue una condición vivida durante le pandemia, donde se diseñaron estrategias para la educación virtual, empleando básicamente los recursos con que disponían, donde por la rapidez como esta ha ocurrido no se ha tenido suficiente tiempo para desarrollar las capacidades de los docentes, e incluso muchos de ellos a la fecha esta acción no forma parte de lo definido por el Decreto Legislativo N° 1025 y la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Púbricas”, donde Laurente, et. al (2021, p.59) indica que las capacidades de los docentes universitarios muestran limitaciones para plantear formas innovativas de aprender y enseñar en entornos virtuales,

siendo la más limitante el aplicar el trabajo colaborativo, y la administración de la información disponible en la red.

La evaluación del desempeño en Perú, tiene como ley marco a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el campo universitario tal como lo indicado por Pashanashi, ét.al (2021) existe aún una brecha muy alta para implementar modelos para medir el desempeño docente, pero a la vez de herramientas y mecanismos para el fomento de la motivación laboral, la orientación a resultados, los que impactan en el mejoramiento continuo de sus destrezas y aptitudes; la que se ha agravado a partir de la educación virtual, modelo que en muchas de las universidades recién fue implementado luego del confinamiento obligatorio que impuso el gobierno para prevenir el avance del Covid-19.

En el ámbito específico del Centro Superior Universitario, durante el periodo académico 2022-I, ha determinado que las clases se efectúan de forma combinada entre lo presencial y virtual, siendo la primera opción sólo aplicable a las asignaturas que necesiten el empleo de laboratorios o para acciones educativas en campo, teniendo implementado una plataforma informática, la misma que si bien se ha capacitado a los docentes en esta herramienta, estos sólo han sido efectuados para los aspectos procedimentales de cómo acceder y emplear los módulos con que cuenta, sin que a la fecha existan capacitaciones para complementar otras herramientas informáticas bajo el criterio de relevancia e interoperabilidad de todo sistema informático, condición que la investigación evalúa y cómo esta impacta en el desempeño docente.

Asumiendo esta realidad problemática, se formuló como problemas de la investigación para el problema general, ¿Cuál es la relación de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022?, y como problemas específicos, ¿Cuál es la relación de la alfabetización digital de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022?; ¿Cuál es la relación de la comunicación y colaboración de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño

laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022?; ¿Cuál es la relación de la generación de contenidos digitales de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022?; ¿Cuál es la relación de la resolución de problemas de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022?

En ese sentido la investigación se justificó por su conveniencia, para los docentes y directivos del Centro Superior Universitario, pues tiene un aporte al diagnosticar el estado situacional de las variables que sirvan para el planteamiento de procesos de mejora. Por su aplicación práctica, conocer cómo se desarrollan estos dos componentes de la gestión universitaria, al ser socializados luego con los docentes, son fuente de contribución para generar mayores compromisos en pro de un mejor desarrollo hacia los estudiantes y la comunidad en general. Por su relevancia social, toda intervención donde están involucrados los colaboradores de una organización, se justifica porque el comportamiento que asumen impacta directamente en la satisfacción personal por la labor que desempeñan, y estos a su vez contribuyen de forma directa a la consecución de las metas de la entidad.

Por su aporte teórico su justificación radicó que al efectuar un análisis de las variables desde una perspectiva de la gestión pública y su correspondiente verificación con teorías e investigaciones sobre estas temáticas, se convierten en fuente para contribuir a la creación y/o corroboración de los conocimientos sobre estos temas desde una realidad concreta. Desde el campo metodológico la investigación que se planteó se constituye en una modalidad para que se demuestre que la aplicación de un estudio descriptivo correlacional tiene viabilidad como lineamientos para ejecutar procesos investigativos en el campo de las capacidades de los docentes universitarios y su desempeño, debido a que han sido validados y demostrados su confiabilidad, circunscrito en los procesos metodológicos de una investigación científica.

En cuanto al objetivo general se tuvo, Determinar la relación de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022; y para los objetivos específicos, Establecer la relación de la alfabetización digital de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes de la del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022; Establecer la relación de la comunicación y colaboración de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022; Establecer la relación de la generación de contenidos digitales de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022; Establecer la relación de la resolución de problemas de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022.

Respecto a la hipótesis general, H_i : Existe relación de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022, y las hipótesis específicas, Existe relación significativa de la alfabetización digital de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022; Existe relación significativa de la comunicación y colaboración de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022; Existe relación significativa de la generación de contenidos digitales de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022; Existe relación de la resolución de problemas de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Empezamos presentando los antecedentes de la investigación, así en el ámbito internacional encontramos a García, et. al (2021) con el objetivo de analizar la relevancia y dominio de las competencias digitales del docente en la educación superior, siendo del tipo exploratorio – explicativo, teniendo como universo estudios sobre la materia en estudio y una muestra de 25 estudios, la técnica la revisión digital web y el instrumento la guía de registro digital web, en sus conclusiones detallan que, se resalta las competencias digitales como un nuevo paradigma para interactuar en la educación superior, sin embargo queda demostrado que en todos los casos el uso de innovadoras acciones en las intervenciones de la enseñanza-aprendizaje es una brecha por superar, pues los docentes en gran parte de ellos aun no tienen todas las competencias para adecuarse a este proceso. La explotación de los beneficios, potencialidades y la capacidad para generar nuevos conocimientos tiene dificultades por carencias en las capacidades de alfabetización digital.

También se tiene a Cruz et. al (2022) con el objetivo de analizar las competencias digitales de docentes en la educación superior universitaria desde la perspectiva de la educación virtual, investigación básica, con un nivel descriptivo, teniendo como muestra a 15 estudios y la técnica empleada la revisión sistematizada y el instrumento la ficha de revisión; presentan como conclusiones que, se ha determinado la relevancia de implementar la práctica docente del aprendizaje empleando TICs, que permita renovar y adaptar las referidas habilidades a cada escenario en concreto, siendo esto el reto principal a superarse para lograr estándares pedagógicos que se requieren actualmente. Las instituciones de educación superior no brindan todas las herramientas TICs para que desarrollen sus competencias, limitándose a herramientas del tipo administrativo o la gestión de los reportes de la evaluación que se aplica a los alumnos.

Otra investigación es la ejecutada por Pozos y Tejada (2018) cuyo objetivo fue evaluar las competencias digitales en docentes de educación superior en Colombia, donde se aplica un nivel exploratorio descriptivo, con un modelo

concurrente – transformador, siendo la población 247 docentes y la muestra de 89 docentes, aplicando el cuestionario como instrumento, en sus conclusiones explicitan que, las competencias para orientar, guiar y evaluar los procedimientos de construcción de saberes en los alumnos se observa que en todas las unidades esta competencia se ubica por debajo del promedio estimado para bueno, donde 10 de cada 12 docentes tienen un dominio básico y poco desarrollado. Las competencias de investigar y desarrollar innovación pedagógica con empleo de TIC, alcanza un valor promedio por debajo del promedio esperado, donde sólo el 60% de las competencias son logradas.

Se presenta también a Rodríguez y Lechuga (2019) que tuvo como objetivo analizar el desempeño laboral de los docentes de una institución universitaria de Colombia, de tipología cuantitativa, nivel descriptivo, con diseño transeccional, el instrumento el cuestionario aplicado a 105 directivos y docentes, detallan como conclusiones que, en lo relacionado al desempeño laboral esta se ubica en un nivel de cumplimiento alto y muy alto para la mayoría de los docentes, sin embargo para los docentes que no tienen un contrato indefinido los niveles de cumplimiento aun cuando son aceptables, difieren en 8 puntos porcentuales respecto a los docentes que si tienen un contrato a tiempo indeterminado. Los atributos del desempeño laboral que mejor cumplimiento presentan son el conocimiento de sus funciones, liderazgo, responsabilidad y la identidad con el trabajo realizado

Una quinta investigación en la esfera internacional es la ejecutada por Escribano (2018) con el objetivo analizar el desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina, tipología cualitativa, nivel explicativo, la técnica la compilación de estudios y el instrumento la ficha de compilación, la muestra igual a 38 estudios, en sus conclusiones explicita que, el desempeño docente es una condición primordial para contar con una educación de calidad, la que es independiente a los niveles de solvencia económica y del diseño de la currícula. Se debe propugnar que políticas públicas resitúen el desempeño del docente, donde se debe asumir acciones como los estímulos al logro de acciones

innovadoras a la superación y la preparación de material didáctico, entre otras formas de impulsar la transformación clásica de evaluar el desempeño.

En lo concerniente al escenario nacional se tiene a Reyes et. al. (2021) con el objetivo de describir las competencias de los docentes en el manejo de las herramientas digitales en los tiempos de pandemia en la Universidad Nacional de Educación, siendo un estudio cuantitativo, tipología no experimental, nivel descriptivo, teniendo como población a 248 docentes y 26 docentes como muestra, elegidos bajo el método de conveniencia, siendo la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario; concluye que los docentes presentan un nivel medio de competencias digitales en 52.86% de logro, donde la dimensión Innovación y empleo información digital logra un 54.2%, la capacidad para resolver problemas técnicos alcanza un 51.34%; la capacidad de compartir contenidos e información digitales logra un 50.13%, y la capacidad para interactuar usando tecnologías digitales alcanza un 53.8%.

Ahora presentamos a Sierralta (2022) cuyo objetivo fue analizar la gestión de competencias digitales en los docentes mediados por las TIC en tiempos de covid-19, siendo una investigación básica, diseño explicativo, nivel no experimental, la técnica la revisión teórica de contenidos, y el instrumento la ficha de registro de contenidos, analizando un total de 25 estudios, donde los autores concluyen que, actualmente los docentes mayoritariamente tienen disposición para emplear las tecnologías digitales en los procesos educativos, expresados en las manifestaciones de competencias como son la voluntad de cooperación con otros docentes, las capacidades para la comunicación y el continuo aprendizaje en entornos digitales. La transición hacia una educación remota, ha contribuido a un incremento del componente digital en el desempeño profesional de los docentes, evidenciado por la mayor permanencia en línea.

También tenemos a López, et. al (2022) que planteó como objetivos determinar la relación entre el compromiso organizacional con la productividad de los docentes de educación superior, investigación básica, diseño descriptivo correlacional, la técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento, teniendo

como muestra a 23 docentes universitarios, concluyen que no se evidencia la existencia de correlación para las variables sometidas al estudio, donde las dimensiones de productividad logran valores en promedio de 48% de logro, el componente de enseñanza mediante TIC alcanza un 47%, investigación con 51%. Las características del desempeño docente en los temas académicos en las clases virtuales tienen deficiencias de adaptación a procesos en el 78% de las asignaturas, siendo esto mucho más evidente en las asignaturas que tienen componentes altamente de trabajo de campo y empleo de laboratorios.

Ahora presentamos a Célis (2018) cuyo objetivo fue determinar la relación entre el nivel de rendimiento académico y desempeño docente del programa de Maestría de Gestión Pública de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018, de tipo aplicada, correlacional descriptiva, diseño no experimental, la muestra 12 alumnos de la maestría, la técnica la encuestas y el instrumento el cuestionario, donde como resultados presentan que, se evidencia una relación de significancia alta entre el rendimiento académico y el desempeño de los docentes de la maestría Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto. Las dimensiones del desempeño docente como son las capacidades conceptuales, de procedimientos y actitudes; del dominio de las tecnologías, dominio académico científico, la responsabilidad para cumplir sus funciones, las relaciones interpersonales, logran un nivel regular, alcanzando un valor de 68%.

Finalmente se presenta a Valdera (2020) analizar el mejoramiento del rendimiento académico mediante el uso de la web 2.0 en la asignatura de algoritmos de la EAPISI-UNSM-T, del tipo aplicada, nivel experimental, diseño cuasi experimental, aplicando la técnica del test ex ante y ex post, la muestra dos grupos de control de 25 estudiantes. Concluyen que, el 100% de alumnos pertenecientes de ambos grupos presentan un rendimiento académico bajo en la asignatura de “Algoritmos”, previa a la aplicación de la herramienta web 2.0, condición que cambia de forma considerable luego de su aplicación en el grupo experimental, donde las evaluaciones post test, un 88% aprueban la asignatura, mientras que en el grupo de control, el 84% resultan desaprobados; demostrando

con ello que aplicar Web 2.0 tiene una influencia significativa en el rendimiento académico de los estudiantes en la asignatura de “Algoritmos”.

Ahora detallamos el marco teórico de las variables, presentando inicialmente a la variable competencias laborales en trabajo remoto, donde De la Roca, et. al. (2018) lo define como aquellas competencias docentes del mundo digital para adaptar las tecnologías informáticas a sus capacidades, habilidades y comportamiento debiendo realizar un empleo creativo, crítico, y con seguridad de estas herramientas en sus clases; por su parte Hatlevik (2017) corresponde al empleo con confianza y con enfoque crítico de las herramientas tecnológicas para ejecutar un trabajo educativo, necesitando contar con un apropiado entendimiento y un amplio saber de la función, naturaleza y las oportunidades que la tecnología brinda, las que deben estar alineadas a los diseños organizacionales de la entidad educativa.

Otra definición es la señalada por Castañeda, et. al (2018) que dice, es la capacidad para que el docente disponga de un conjunto de destrezas que le ayudan en su búsqueda, obtención, apropiación, procesamiento y la transmisión de información, con el objeto de lograr un conjunto de elementos catalizadores para la transformación de los conocimientos. Colás, et. al (2019,) expresa que, las competencias digitales son requisitos que los docentes necesitan concretar como parte de su función docente para el desarrollo de la educación virtual o e-learning, a la par de sus competencias profesionales y así poder cumplir con los requerimientos educativos tanto del estudiante como de la comunidad. Finalmente, otro concepto, son las capacidades de los docentes para una interrelación del conocimiento disciplinario de las ciencias, el campo pedagógico y el tecnológico, destinados a desarrollar el proceso educativo en entornos virtuales (Nella, 2021)

Para las teorías que sustentan la competencia laboral en trabajo remoto, se tiene a la teoría de independencia y autonomía, que sustenta que, los docentes deben tener la capacidad para actuar con independencia y libertad para adoptar decisiones pedagógicas, en el marco de metas de aprendizaje definidos por la

organización, por tanto los modelos educativos si bien imprimen el rumbo educativo, el docente tiene que tener la capacidad de adaptarlo, donde las herramientas de la informática, cada vez más, brindan nuevos escenarios para el desarrollo profesional y académico del docente, donde se proyecte necesidades y requerimientos nuevos de formación (Medina, 2017, p.43). Chong, et.al (2020) la docencia universitaria al tener libertad de cátedra, presenta la condición de mayor capacidad de adaptabilidad a los entornos virtuales para adecuar los contenidos y la forma como se desarrolla el aprendizaje.

Una segunda es la teoría de la industrialización, donde las competencias de los docentes tienen que apoyarse en las TIC como parte de la industrialización y el mundo globalizado, siendo las innovaciones tecnológicas y la generación medios y vías comunicación los recursos nuevos y las alternativas para implementar una educación desde el lugar donde vive el docente hacia los diferentes lugares de residencia de los estudiantes, los que no podrán ser implementados a plenitud si la organización educativa no se transforma en sus procedimientos y métodos, como son la racionalización productiva, la planificación y organización del trabajo, los procesos de control (Rubio, 2017)

Una tercera es la teoría de las relaciones virtuales, donde el docente tiene que asumir que la educación convencional de comunicación “cara a cara” ha sido reemplazado por una relación de contacto web, que responde más a una relación de comunicativa guiada y muchas veces simulada a través de los materiales y herramientas virtuales, por consiguiente, sus capacidades deben adaptarse a los elementos y aspectos de dichos materiales y herramientas, con el fin de que sea el promotor de situaciones de aprendizaje, haciendo lo más cercano posible a una condición real de interacción y comunicación. (Arteche, 2020, p.45) y Dermawan y Handavani (2019) añaden que el seguimiento del aprendizaje virtual necesita de asumir las emociones y los factores afectivos de la presencialidad deben asumir nuevas formas, sobre todo porque los alumnos en su mayoría son nativos digitales.

Las dimensiones de las capacidades del docente en el trabajo remoto, según Gallego, et. al (2020) son en primer orden, la Alfabetización digital, que se mide por la capacidad para la información de la web, los contenidos y datos sean identificados, localizados, obtenidos, almacenados, organizados y analizados, desde el enfoque su relevancia y finalidad para el cumplimiento de la labor docente. La segunda dimensión es la Comunicación y colaboración, que se mide por la capacidad para que exista comunicación en entornos virtuales, compartiendo recursos mediante instrumentos o modelos en línea, empleando la conexión y colaboración con otros docentes, interactuando mediante el uso de herramientas digitales para participar en comunidades y redes, a la par de generar conciencia intercultural y de pertenencia a un entorno educativo.

La tercera dimensión corresponde a la Generación de contenidos digitales, que involucra la creación y edición de nuevos contenidos digitales, integrando y reelaborando contenidos y conocimientos previos, respetando en todo momento los derechos de autor y propiedad intelectual, así como las licencias de uso. La cuarta dimensión corresponde a la Resolución de problemas, que involucra la identificación de necesidades del empleo de recursos y medios digitales, la adopción de decisiones informadas relacionadas a los instrumentos más apropiados de acuerdo con la necesidad, la resolución de problemas conceptuales, el uso de la tecnología de manera creativa, la resolución de problemas técnicos y la actualización de sus propias competencias (Gallego, et. al, 2020).

Para la variable desempeño laboral, Rodríguez (2017) lo conceptúa como los procesos que son estructurados sistemáticamente con el objeto de que se cuantifique, influya y evalúe las capacidades, los comportamientos y la incidencia de la acción laboral de un colaborador, y así sean descubiertas su productividad y plantear mejoras para su rendimiento futuro. Para Griffeth, et.al. (2015) son las acciones que alcanza un trabajador de una organización en pro de conseguir las metas para un periodo determinado, estructurando indicadores mensurables y visibles que sirven de patrones de medición para comparar lo logrado con lo planificado. Por su parte Carmeli et. al (2011) hace mención que, corresponde a

la forma como quienes conforman una entidad, desarrollan sus labores con efectividad, para obtener metas y objetivos comunes, donde las reglas de su accionar han sido determinadas con anticipación, es decir involucra que se ejecuten funciones que se estructuran en protocolos o manuales, utilizando para ello sus destrezas.

Otras definiciones son de Morán (2016) quien indica que el desempeño de un trabajador es la eficacia con que interviene para el logro de un producto o de una parte de los procesos internos de una entidad, siendo una mezcla su accionar con los resultados, que pueden ser cuantificados teniendo como referencia indicadores de tiempo, de ahorro de energía, recursos humanos o materia prima, o simplemente un producto entregado con mejor calidad; y la definición dada por SERVIR (2020) que estipula que es el accionar que puede ser evidenciado por el servidor civil al realizar funciones que su relación contractual establece y que constituye, en menor o mayor medida, aportes hacia la consecución de objetivos y de metas en la entidad a la pertenece.

Las teorías que dan sustento al desempeño laboral como elemento de la gestión pública, se tiene la teoría de la gestión por resultados, que plantea un enfoque que, son los resultados los que orientan el desempeño del servidor, implementando procesos que tienen estándares técnicos, siendo el resultado final obtenido y los productos que son entregados los que orientan el valor público del cierre brechas (García y García, 2014). Otra es la teoría del accionar cívico de la organización, correspondiendo al desempeño laboral la condición de la acción discrecional individual, donde cuanto más se identifique con la misión y los niveles de las prestaciones que la entidad otorga a los usuarios, se logrará una mayor potencialidad para la generación resultados con calidad, de forma independiente del reconocimiento explícito o directo que el sistema formal laboral le brinda (Siegrist, 2016)

También se tiene la teoría del ambiente para el desempeño, que tiene como base el axioma que el trabajador no se circunscribe al solo cumplimiento de sus labores y funciones asignadas, si no tiene añadido los escenarios externos que

condicionan sus emociones, como las voluntades para desarrollar su trabajo, o los premios o estímulos para la mejora o ascenso en la línea de carrera, los reconocimientos personalizados, la interrelaciones con su familia, entre otros (Shoshana y Yoav, 2016) Según lo añadido por Hobbach (2019) esta teoría tienen mucha relación con la teorías de satisfacciones de Maslow, es decir si el trabajador cuanto más satisfechos están sus necesidades, en especial aquellas que dependen del entorno, su desempeño laboral será mejor.

Las dimensiones que constituyen el desempeño laboral desde la perspectiva planteada por SERVIR, de acuerdo a lo señalado por Andía (2019) este puede ser aglutinado en elementos de los procesos de producción, los elementos de la efectividad productiva y la calidad de prestación de los servicios. Para los elementos de los procesos de producción, estos están medidos por la forma como el trabajador cumple las funciones específicas de acuerdo a su cargo en la entidad, los aspectos ambientales para su cumplimiento, que pueden mensurados por las actitudes con profesionalidad para ejecutar sus funciones, la persistencia y recurrencia de faltas y errores, la disciplina laboral en el cumplimiento de la jornada laboral, las capacidades para la iniciativa y la creación de nuevos procesos en su puesto laboral; y la aspiraciones personales de superación, que puede ser medida por su participación e interés en actividades de desarrollo y formación, que pueden ser por iniciativa propia o por acciones planteadas por la entidad

La segunda dimensión, son los elementos de la efectividad productiva, que son los resultados que genera el servidor al realizar su trabajo de forma individual y a como este aporta al logro institucional de las metas y la misión, siendo cuantificables mediante el cumplimiento de las metas del plan trabajo establecidas en Plan Operativo Institucional, así como también de las funciones detalladas en los manuales organizacionales y funcionales de la entidad. La tercera dimensión es la calidad de prestación de los servicios, que son las características del servicio que oferta la entidad, los que se miden desde la perspectiva de los usuarios de los servicios, siendo estos la atención oportuna y con puntualidad, que se mensura por la oportunidad en que se cumple y la

conducta del servidor para ser puntual; los escenarios de conflictividad de los usuarios, el que es mensurado en función de los reclamos que se reciben, la atención con profesionalidad de los reclamos, el impacto a los procesos productivos de los reclamos; por finalmente la satisfacción del usuario, que es medido teniendo en consideración la aceptación de calidad técnica del servicio, la amabilidad durante la atención y los reclamos que están relacionados a tasas y tarifas que son cobrados por los servicios (Andía, 2019)

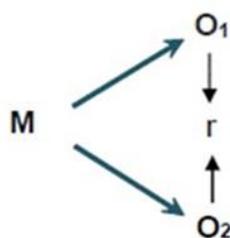
III.METODOLOGÍA

3.1.Tipo y diseño de investigación

Tipo aplicada, tal como señala Concytec (2016), su objeto no tiene encontrar acciones prácticas, sino que su propósito no coadyuva a la corroboración doctrinaria y teórica de conocimientos ya existentes sobre las variables del estudio, y desde esta consideración plantear conocimiento nuevo.

De enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño transversal, no experimental donde Bernal (2017) fundamenta que es cuantitativo, debido a que los resultados son expresados numéricamente y sobre ello cuantificar su ocurrencia, es correlacional debido a que se aplica una prueba de correlación para decidir aceptar o rechazar la hipótesis, es transversal, debido a que la aplicación de los instrumentos será efectuado en una única oportunidad y sobre la temporalidad del estudio, es no experimental debido a que no serán aplicados ninguna forma de experimento que modifiquen o alteren las condiciones de las variables.

Figura 1. Diseño de la investigación



Dónde:

M: Muestra de la investigación

O₁: Variable: Competencias laborales en trabajo remoto

O₂: Variable: Desempeño laboral

r : Relación entre las variables

3.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Competencias laborales en trabajo remoto

Conceptualmente son, aquellas competencias docentes del mundo digital para adaptar las tecnologías informáticas a sus capacidades, habilidades y comportamiento, debiendo realizar un empleo creativo, crítico y con seguridad de estas herramientas en sus clases (De la Roca, et. al.2018)

Operacionalmente se define como, valoración de la alfabetización digital, la comunicación y colaboración, la generación de contenidos digitales y la resolución de problemas, como dimensiones de las competencias laborales en trabajo remoto de los docentes del centro superior universitarios, empleando como instrumento el cuestionario de encuesta, con una escala ordinal.

Las dimensiones que conforman esta variable y sus respectivos indicadores son:

Dimensión: Alfabetización digital

- Capacidad de recurrir a información de la web
- Capacidad para identificar contenidos y datos en la web
- Capacidad para organizar y analizar datos de la web

Dimensión: Comunicación y colaboración

- Capacidad de comunicación en entornos virtuales
- Capacidad de compartir instrumentos o modelos en línea
- Capacidad de colaboración con otros docentes
- Capacidad para participar en comunidades virtuales y redes
- Capacidad para generar conciencia intercultural
- Capacidad de pertenencia a un entorno educativo

Dimensión: Generación de contenidos digitales

- Creación y edición de nuevos contenidos digitales
- Reelaboración de contenidos y conocimientos previos
- Respeto a los derechos de autor y propiedad intelectual

Dimensión: Resolución de problemas

- Identificación de necesidades de empleo de medios digitales
- Adopción de decisiones informadas
- Capacidad de resolución de problemas conceptuales
- Resolución de problemas técnicos

La escala de medición a ser usada será la ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Conceptualmente, es el accionar que puede ser evidenciado por el servidor civil al realizar funciones que se relación contractual establece y que constituye, en menor o mayor medida, aportes hacia la consecución de objetivos y metas en la entidad a la que pertenece (SERVIR, 2020)

Operacionalmente se define como, la valoración de los procesos de producción, los elementos de la efectividad productiva y la calidad de prestación de los servicios, como elementos del desempeño laboral en los docentes del centro superior universitario, empleando como instrumento el cuestionario de encuesta, con una escala ordinal.

Las dimensiones que conforman esta variable y sus respectivos indicadores son:

Dimensión: Elementos de los procesos de producción

- Profesionalidad para cumplir funciones
- Persistencia y recurrencia de faltas y errores
- Disciplina laboral
- Iniciativa
- Creación de nuevos procesos en su puesto
- Aspiraciones personales de superación
- Participación e intereses en actividades de formación

Dimensión: Elementos de la efectividad productiva

- Cumplimiento de las metas del plan de trabajo
- Cumplimiento de funciones de manuales organizacionales y funcionales
- Empleo de menores tiempos para cumplimiento de labores
- Satisfacción de usuarios

Dimensión: Calidad de prestación de los servicios

- Atención oportuna y puntual
- Reclamos de los usuarios por el servicio
- Reclamos de los usuarios por las tasas y tarifas de los servicios
- Capacidad de respuesta a reclamos
- Impacto de los reclamos en los procesos productivos
- Aceptación de la calidad técnica del servicio por los usuarios
- Amabilidad durante la atención

La escala de medición a ser usada será la ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Se consideró como la población aquella conformada por todos los docentes del Centro Superior Universitario, independientemente de su modalidad contractual y de la categoría que tienen, sumando un total de 378 docentes, de acuerdo con la base de datos de la Oficina de Personal al 30 de marzo 2022.

Se asumió como criterio para incluir la capacidad de ser partícipe para la aplicación de los instrumentos, siempre que estuvieran desarrollando sus actividades en la Sede de Tarapoto.

Se adoptó como criterio para excluir a aquellos docentes que desarrollan sus labores en la sede de Lama, Rioja y Moyobamba.

Aplicando la fórmula estadística de la muestra estuvo conformada por 199 docentes del Centro Superior Universitario, donde la metodología para su determinación fue mediante el criterio probabilístico, siendo la técnica aleatoria simple, donde la unidad de análisis, correspondió a los docentes

del Centro Superior. El desarrollo matemático del cálculo de la muestra en el anexo

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica fue la encuesta, donde Saldaña (2017), hace hincapié que es aplicable cuando se quiere obtener información de las características de una población en función de algún atributo o fenómeno puesto a consideración del estudio, desde la perspectiva o enfoque que asumen los individuos conformantes de la muestra, en donde se plantean preguntas de orden cerrado, cuyas respuestas tienen una escala de valoración que se definen de forma previa.

Instrumento

Como instrumento a ser aplicado se determinó al cuestionario, que fue elaborado una para cada variable. Para la variable, Competencias laborales se configuraron en 17 preguntas, según modelo adaptado de Gallego, et. al (2020) de las cuales 04 conforman la dimensión Alfabetización digital, 06 para la dimensión Comunicación y colaboración, 03 para la dimensión Generación de contenidos digitales, y 04 para la dimensión Resolución de problemas. Para la variable Desempeño laboral, según modelo adaptado de Andía (2019) se configuraron en 19 preguntas, de las cuales 07 conforman la dimensión Elementos de los procesos de producción, 04 la dimensión Elementos de la efectividad productiva, 08 la dimensión Calidad de prestación de los servicios. La escala de valoración para las respuestas en ambas encuestas es: 1: Muy deficiente, 2: Deficiente, 3: Regular, 4: Eficiente, 5: Muy eficiente

Validez

Esta fue aplicada con el objeto de conocer desde la perspectiva de especialistas en el tema en investigación si los instrumentos de la investigación tienen una validez de constructo, es decir si se encuentra estructurada de forma que permita el logro de los objetivos de la

investigación, siendo la herramienta a aplicar el Juicio de Expertos, donde tres profesionales opinarán y sus expresiones registradas en una ficha, que se presenta en el anexo y los resultados a continuación

Tabla 1.

Juicio de expertos

Variable	N.º	Especialista o experto	Opinión del especialista
Variable 1: Competencias laborales en trabajo remoto	1	Metodólogo	Favorable para su aplicación
	2	Especialista	Favorable para su aplicación
	3	Especialista	Favorable para su aplicación
Variable 2: Desempeño laboral	1	Metodólogo	Favorable para su aplicación
	2	Especialista	Favorable para su aplicación
	3	Especialista	Favorable para su aplicación

Confiabilidad

Según Little (2013) la confiabilidad está determinada por analizar los resultados de un cuestionario con el objeto de valorar su consistencia, el que se efectúa aplicando la prueba Alfa de Cronbach, cuyos valores que puede arrojar este estadístico oscila entre 0 y 1, donde un valor superior a 0.7 indica que los datos son consistentes y por consiguiente confiables. obtenidos para ser calificados como confiables deben ser superiores a 0.7.

En nuestro caso se aplicó una prueba piloto, en donde 10 trabajadores de una entidad local universitaria fueron integrantes de la muestra, cuyos resultados se presentan a continuación

Tabla 2

Confiabilidad

Variable	Nº ítems	Confiabilidad
Competencias digitales en trabajo remoto	17	0.972
Desempeño laboral	19	0.980

Fuente: Datos de prueba piloto procesadas con SPSS

3.5. Procedimientos

Se dio inicio con la validación de los instrumentos para ser luego aplicados a la muestra del estudio. Para ello fueron solicitados los permisos hacia la entidad donde laboran los docentes, en este caso a la entidad universitaria, y proceder a identificar a cada uno de los docentes que conforman la muestra, detallándoles el objeto del estudio y logrando de forma previa su aceptación de participar. Luego la data que procedió de aplicar los instrumentos fueron sistematizados para aplicar luego los estadísticos de confiabilidad, descriptivos y de correlacional.

La sistematización ocurrió en gabinete, así como también la redacción del informe, que permitió ser presentado a la Escuela de Maestría, para que sea revisada y posteriormente sustentada ante los jurados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los métodos empleados para el análisis de datos fueron el método estadístico descriptivo, partiendo de efectuar la tabulación de los datos de campo, que se registraron en forma individual para cada encuestado y las preguntas expresadas en el cuestionario, que sirvió para desarrollar las características de las variables en función de su ocurrencia y el método estadístico inferencial, que sirvió para el análisis de la correlación entre las variables, donde en ambos casos se tuvo como soporte el software SPSS versión 25

Los valores de los objetivos descriptivos fue presentada en tablas y figuras que expresan medidas de tendencia central como promedios y valores porcentuales. La parte inferencial fue desarrollada en primera instancia determinando si la data procede de una curva normal, que para el caso planteado teniendo una muestra mayor a 50 individuos se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, y sobre ello se fue estimado que correspondía aplicar la prueba de correlación del Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de la investigación fue aplicados los criterios éticos internacionales, como la autonomía, habiendo brindado información a todos los participantes del estudio para que tengan libertad para la reflexión y sobre ello resolver de forma voluntaria expresar sus respuestas a las preguntas del cuestionario.

Otro principio fue la no maleficencia, que tuvo por objeto no ocasionar ningún tipo de daño a los participantes, por tanto, desde este enfoque las respuestas que brindaron los participantes del estudio fueron tratados de forma reservada en cuanto a su identidad, a fin de evitar responsabilidades funcionales en la entidad.

Por último, fue de aplicación el principio de justicia, en donde el trato brindado fue manera equitativa a todos los participantes, en donde la discriminación o condición de rechazo no formaron parte de los procesos de la investigación.

IV.RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Competencias laborales en trabajo remoto

Escalas	Competencias laborales en trabajo remoto		D1		D2		D3		D4	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy deficiente	0	0.0%	4	2.00%	0	0.00%	9	4.5%	0	0.0%
Deficiente	41	20.6%	77	38.70%	53	26.60%	29	14.6%	85	42.7%
Regular	143	71.9%	99	49.70%	80	40.20%	145	72.9%	92	46.2%
Eficiente	15	7.5%	12	6.00%	59	29.60%	16	8.0%	15	7.5%
Muy eficiente	0	0.0%	7	3.50%	7	3.50%	0	0.00%	7	3.5%
Total	199	100.0%	199	100.0%	199	100.0%	199	100.0%	199	100.0%

Fuente: Datos del cuestionario aplicado a los docentes

Nota: f=Frecuencia. D1: Alfabetización digital, D2: Colaboración y comunicación, D3: Generación de contenidos, D4: Resolución de problemas

Interpretación:

Los valores de la tabla 3 detallan el nivel de la variable 1, competencias laborales en trabajo remoto de los docentes del Centro Superior Universitario, 2022, donde en promedio, de la totalidad de encuestados un 71.9% indica que está en una escala regular, seguido de un 20.6% que manifiesta que está en una escala deficiente, y un 7.5% para la escala eficiente. Para las escalas muy deficiente y muy eficiente los valores son igual a 0.0%. Estos valores nos indican que los docentes de la entidad educativa universitaria estudiada tienen aspectos por mejorar de sus competencias laborales en trabajo remoto, para el 92.5% de ellos.

La dimensión Alfabetización logra valores de 49.7% para la escala regular, seguido de un 38.7% en un nivel deficiente. La escala eficiente alcanza un valor de 6.0%, seguido de Muy eficiente con 3.5%, por último, Muy deficiente que alcanza un 2.0%.

Estos valores demuestran que los docentes de la entidad educativa universitaria estudiada tienen aspectos por mejorar de su nivel alfabetización digital como parte de las competencias laborales en trabajo remoto, para el 90.5% de ellos.

La dimensión Comunicación y colaboración, logra valores de 40.2% para la escala regular, seguido de un 29.6% en nivel eficiente. La escala deficiente alcanza un valor de 26.6%, seguido de Muy eficiente con 3.5%, por último, se tiene que la escala Muy deficiente con 0.0%. Estos valores indican que los docentes de la entidad educativa universitaria estudiada tienen aspectos por mejorar de su nivel colaboración y comunicación como parte de las competencias laborales en trabajo remoto, para el 66.8% de ellos

La dimensión generación de contenidos, logra valores de 72.9% para la escala regular, seguido de un 14.6% en deficiente. La escala eficiente alcanza un valor de 8.0%, seguido de Muy eficiente con 4.5%, por último, se tiene que la escala Muy eficiente con 0.0%. Estos valores indican que los docentes de la entidad educativa universitaria estudiada tienen aspectos por mejorar de su nivel generación de contenidos como parte de las competencias laborales en trabajo remoto, para el 90.0% de ellos

La dimensión resolución de problemas, logra valores de 46.2% para la escala regular, seguido de un 42.7% en un nivel deficiente. La escala eficiente alcanza un valor de 7.5%, seguido de Muy eficiente con 3.5%, por último, se tiene que la escala Muy deficiente con 0.0%. Estos valores nos que los docentes de la entidad educativa universitaria estudiada tienen aspectos por mejorar de su nivel resolución de problemas como parte de las competencias laborales en trabajo remoto, para el 88.9% de ellos.

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral

Escalas	Desempeño laboral		D1		D2		D3	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy deficiente	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Deficiente	46	23.10%	44	22.10%	27	13.60%	78	39.20%
Regular	138	69.30%	135	67.80%	151	75.90%	104	52.30%
Eficiente	15	7.50%	20	10.10%	21	10.60%	17	8.50%
Muy eficiente	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Total	199	100.00%	199	100.00%	199	100.00%	199	100.00%

Fuente: Datos del cuestionario aplicado a los docentes

Nota: f=Frecuencia. D1: Elementos del proceso productivo, D2: Efectividad productividad, D3: Calidad prestacional

Interpretación:

Los valores expresados en la tabla 4, donde de la totalidad de encuestados un 69.3% indica que el desempeño laboral está en una escala regular, seguido de un 23.1% que manifiesta que está en una escala deficiente, y un 7.5% que indica que está en una escala eficiente. Para las escalas muy deficiente y muy eficiente los valores son igual a 0.0%. Estos valores nos indican que los docentes de la entidad educativa universitaria estudiada tienen aspectos por mejorar en su desempeño laboral para el 92.5% de ellos.

Para la dimensión Elementos del proceso productivo, un 67.8% indica que está en una escala regular, seguido de un 22.1% que manifiesta que está en una escala deficiente, y un 10.1% que indica que está en una escala eficiente. Para las escalas muy deficiente y muy eficiente los valores son igual a 0.0%. Estos valores nos indican que los docentes de la entidad educativa universitaria estudiada tienen aspectos por mejorar de sus los elementos del proceso productivo del desempeño laboral para el 92.5% de ellos.

Para la dimensión efectividad productiva, un 75.9% indica que está en una escala regular, seguido de un 13.6% que manifiesta que está en una escala deficiente, y un 10.6% que indica que está en una escala eficiente. Para las escalas muy deficiente y muy eficiente los valores son igual a 0.0%. Estos valores nos indican que los docentes de la entidad educativa universitaria estudiada tienen aspectos por mejorar de su efectividad productiva del desempeño laboral para el 89.4% de ellos.

Para la dimensión calidad prestacional, de la totalidad de encuestados un 52.3% indica que está en una escala regular, seguido de un 39.2% que manifiesta que está en una escala deficiente, y un 8.5% que indica que está en una escala eficiente. Para las escalas muy deficiente y muy eficiente los valores son igual a 0.0%. Estos valores nos indican que los docentes de la entidad educativa universitaria estudiada tienen aspectos por mejorar de su calidad prestacional en el desempeño laboral para el 91.5% de ellos.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 5

Prueba de normalidad de los valores de las variables y sus dimensiones

	Kolmogorov-smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
D1V1: Alfabetización digital	,253	199	.000
D2V1: Colaboración y comunicación	,216	199	.000
D3v1: Generación de contenidos	,408	199	,000
D4V1: Resolución de problemas	,257	199	.000
V1: Competencias laborales en trabajo remoto	,394	199	.000
D1V2: Elementos del proceso productivo	,365	199	,000
D2V2: Elementos de la efectividad productiva	,389	199	.000
D3V2: Calidad prestacional de los servicios	,297	199	.000
V2: Desempeño laboral	,384	199	,000

Fuente: Datos del cuestionario aplicado a los docentes

Interpretación

Los resultados que expresados en la tabla 05 detallan la prueba de Kolmogorov-smirnov, cuyo objeto es establecer, si los valores recogidos con el instrumento corresponden a una curva de normalidad, habiéndose establecido esta prueba por la condición de que la muestra es mayor a 50 individuos, donde el nivel de significancia en todos los casos es igual a 0.00, y partiendo de la premisa que se asume que una data pertenece a una curva normal cuando la significancia es mayor a 0.05, condición que no ocurre en nuestro caso, por lo que se infiere que la data no pertenece a una curva moral, y se determinó con ello que el estadístico a ser aplicado para las pruebas inferenciales correspondió al Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022

Ho: No Existe relación de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022

Tabla 6

Relación de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022

		Competencias laborales en trabajo remoto	Desempeño laboral
	Rho de Spearman	1	,682**
Competencias laborales en trabajo remoto	Significancia bilateral		,000
Desempeño laboral	Rho de Spearman	,682**	1
	Significancia bilateral	,000	
	N	199	199

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

Fuente: Datos del cuestionario aplicado a los docentes

Interpretación

Los valores expresados en la tabla 6 corresponden a la relación de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022, donde se aprecia que el valor del Rho de Spearman es de 0.682; y la significancia igual a cero, indicando que existe correlación, que se cataloga como positiva moderada

Teniendo un Rho de Spearman que indica un p valor (significancia bilateral) igual a 0.00 y por tanto menor a 0.05, es rechazada H_0 y se acepta H_1 .

Prueba de hipótesis específica 1

H_1 : Existe relación significativa de la alfabetización digital de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022

H_0 : No existe relación significativa de la alfabetización digital de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022

Tabla 7

Relación de la alfabetización digital de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022

		Alfabetización digital	Desempeño laboral
	Rho de Spearman	1	,544**
Alfabetización digital	Significancia bilateral		,000
Desempeño laboral	Rho de Spearman	,544**	1
	Significancia bilateral	,000	
	N	199	199

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

Fuente: Datos del cuestionario aplicado a los docentes

Interpretación

Los valores expresados en la tabla 7 corresponden a la relación de la alfabetización digital de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022, donde se aprecia que el valor del Rho de Spearman es de 0.544; y la significancia igual a cero, indicando que existe correlación, que se cataloga como positiva moderada

baja. Teniendo un Rho de Spearman que indica un p valor (significancia bilateral) igual a 0.00 y por tanto menor a 0.05, es rechazada Ho y se acepta Hi.

Prueba de hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa de la colaboración y comunicación de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022

Ho: No existe relación significativa de la colaboración y comunicación de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022

Tabla 8

Relación de la comunicación y colaboración de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022

		Comunicación y colaboración	Desempeño laboral
Comunicación y colaboración	Rho de Spearman	1	,672**
	Significancia bilateral		,000
Desempeño laboral	Rho de Spearman	,672**	1
	Significancia bilateral	,000	
N		199	199

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

Fuente: Datos del cuestionario aplicado a los docentes

Interpretación

Los valores expresados en la tabla 8 corresponden a la relación de la colaboración y comunicación de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022, donde se aprecia que el valor del Rho de Spearman es de 0.672; y la significancia igual a cero, indicando que existe correlación, que se cataloga como positiva moderada.

Teniendo un Rho de Spearman que indica un p valor (significancia bilateral) igual a 0.00 y por tanto menor a 0.05, es rechazada Ho y se acepta Hi.

Prueba de hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa de la generación de contenidos digitales de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022

Ho: No existe relación significativa de la generación de contenidos digitales de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022

Tabla 9

Relación de la generación de contenidos digitales de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022

		Generación de contenidos	Desempeño laboral
Generación de contenidos	Rho de Spearman	1	,676**
	Significancia bilateral		,000
Desempeño laboral	Rho de Spearman	,676**	1
	Significancia bilateral	,000	
N		199	199

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

Fuente: Datos del cuestionario aplicado a los docentes

Interpretación

Los valores expresados en la tabla 9 corresponden a la relación de la generación de contenidos de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022, donde se aprecia que el valor del Rho de Spearman es de 0.676; y la significancia igual a cero, indicando que existe correlación, que se cataloga como positiva moderada

Teniendo un Rho de Spearman que indica un p valor (significancia bilateral) igual a 0.00 y por tanto menor a 0.05, es rechazada Ho y se acepta Hi.

Prueba de hipótesis específica 4

Hi: Existe relación significativa de la resolución de problemas de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022

Ho: No existe relación significativa de la resolución de problemas de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022

Tabla 10

Relación de la resolución de problemas de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022.

		Resolución de problemas	Desempeño laboral
	Rho de Spearman	1	,597**
Resolución de problemas	Significancia bilateral		,000
Desempeño laboral	Rho de Spearman	,597**	1
	Significancia bilateral	,000	
	N	199	199

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

Fuente: Datos del cuestionario aplicado a los docentes

Interpretación

Los valores expresados en la tabla 10 corresponden a la relación de la generación de contenidos digitales de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022, donde se aprecia que el valor del Rho de Spearman es de 0.597; y la

significancia igual a cero, indicando que existe correlación, que se cataloga como positiva moderada baja

Teniendo un Rho de Spearman que indica un p valor (significancia bilateral) igual a 0.00 y por tanto menor a 0.05, es rechazada H_0 y se acepta H_1 .

IV. DISCUSIÓN

El estudio estuvo estructurado para describir y correlacionar las variables competencias laborales en trabajo remoto y el desempeño laboral en una entidad universitaria de la región San Martín, para el cual se identificaron el estado situacional de ambas variables desde la perspectiva de los docentes de dicha entidad y sobre ello determinar la existencia de correlación entre las variables y sus dimensiones.

En ese sentido para la hipótesis general, se ha determinado la existencia de relación de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022; debido a que la significancia bilateral de la prueba de Spearman arrojó un valor igual a 0.00, siendo el nivel del Rho de Spearman de 0.682, catalogada como positiva moderada, siendo estos valores, en cuanto a la relación similares a lo observado por Célis (2018) que dice, se evidencia una relación de significancia alta entre el rendimiento académico y el desempeño de los docentes de la maestría Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, 2018; aun cuando una de las variable (rendimiento académico) no sea igual a la variable de competencias laborales en trabajo remoto, esta presenta algunas consideraciones comunes de las capacidades que debe tener todo docente en el ámbito universitario.

Si bien los resultados expresan la existencia de correlación, esta no se da porque las variables hayan tenido un buen nivel de logro, sino porque el nivel de logro son similares en ambos casos, así para la variable competencias digitales en trabajo remoto alcanza la más alta valoración la escala regular con 71.9% y para la variable desempeño laboral también regular con 69.3%, lo que nos demuestra que si se tienen que implementar acciones de mejora se tiene que incluir de forma integral ambas variables debido a su condición de correspondencia directamente proporcional entre ellas, acción que se complementa con lo afirmado por García, et. al (2021) manifestando que se resalta las competencias laborales como un nuevo paradigma para interactuar en la educación superior, sin embargo, queda demostrado que en todos los casos el uso de innovadoras acciones en las

intervenciones de la enseñanza-aprendizaje es una brecha por superar, pues los docentes en gran parte de ellos aun no tienen todas las competencias para adecuarse a este proceso

Desde un enfoque teórico, en los tiempos actuales las competencias laborales se constituyen en condición sinequanon para un adecuado desempeño laboral de los docentes universitarios, por consiguiente esta implica no sólo un proceso de autonomía del docente para desarrollar sus capacidades, sino que estas debe ser parte de los procesos de la gestión pública como por ejemplo enmarcados en los planes de desarrollo de capacidades y del proceso de gestión del rendimiento, y ésta a su vez alineada a la teoría de la industrialización, que Rubio (2017) que dice, las competencias de los docentes tienen que apoyarse en las TIC como parte de la industrialización y el mundo globalizado, siendo las innovaciones tecnológicas y la generación medios y vías comunicación los recursos nuevos y las alternativas para implementar una educación de forma remota, los que no podrán ser implementados a plenitud si la organización educativa no se transforma en sus procedimientos y métodos, como son la racionalización productiva, la planificación y organización del trabajo, los procesos de control

En lo referido a la hipótesis específica 1, que establece la relación de la alfabetización digital de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes de la del Centro Superior Universitario, porque la significancia bilateral fue igual a 0.00 y el Rho de Spearman de 0.544, siendo una correlación positiva moderada baja, condición que nos demuestra que ambas están vinculadas en una relación directamente proporcional, condición que implica que los docentes de dicha entidad educativa superior deben asumir criterios de mejora de sus capacidades en la alfabetización digital, pues sólo un 9.5% de ellos indica que esta dimensión se encuentra en nivel eficiente y muy eficiente, implicando que para el 90.5% de ellos esta presenta condiciones de mejora; valores muy inferiores a lo evidenciado por Escobar, ét.al. (2021, p.67) que dice que, los docentes universitarios en Chile, diagnostican que sólo un 32.43% emplean siempre la tecnología como medio para efectuar las acciones de formación de su especialidad;

y sólo un 27.03% crean entornos en el aula teniendo a la tecnología con un componente,

Desde la dimensión de la alfabetización digital, que es la premisa previa de las competencias digitales, donde cerca 4 de cada 10 docentes indica que esta se encuentra en una condición deficiente y muy deficiente, asociado al desempeño laboral que logra un valor regular con 69.3%, nos indica que estamos frente a un grupo de profesionales del campo educativo que necesitan mejorar estas competencias, afirmación que se complementa con lo dicho por Sierralta (2022) que menciona, los docentes que no asuman competencias de dominio de las tecnologías digitales indispensables para la educación remota, no lograrán las competencias para un desempeño docente con calidad, aun cuando existe una tendencia a incrementar el profesionalismo e interés para desarrollarse en estas áreas.

Para la hipótesis específica 2, que establece la existencia de relación de la comunicación y colaboración de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022; valoración que fue determinada porque la significancia fue igual a 0.00 y el Rho de Spearman igual a 0.672, demostrando con ello que los elementos comunicativos y colaborativos que se dan en el desarrollo de las temáticas educativas influyen de forma significativa en el desempeño laboral, condiciones que se corroboran con lo especificado por Dermawan y Handavani (2019) que detallan que, el seguimiento del aprendizaje virtual necesita de asumir las emociones y los factores afectivos de la presencialidad deben asumir nuevas formas, sobre todo porque los alumnos en su mayoría son nativos digitales.

Si analizamos los niveles de logro de la dimensión colaboración y comunicación que alcanzan un nivel regular para el 40.2% de los docentes y por ejemplo para la dimensión elementos del proceso productivo de la variable desempeño laboral que alcanza un valor regular con 67.8%, nos indica que si bien existe la correlación esta no necesariamente se debe a que ello logran niveles de eficiencia, por tanto, por tanto estos valores guardan correspondencia con lo informado por Rodríguez y

Lechuga (2019) que dicen, los atributos del desempeño laboral que menor cumplimiento presentan son el conocimiento de sus funciones, liderazgo, responsabilidad y la identidad con el trabajo realizado; los atributos que menor cumplimiento logran son la capacidad de innovación, el empleo de herramientas informáticas y la resolución de problemas.

Para la hipótesis específica 3, se ha establecido la existencia de relación de la generación de contenidos digitales de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022; esto porque la significancia fue igual a 0.00 y el Rho de Spearman igual a 0.676, indicando por consiguiente que a mejor nivel de generación de contenidos digitales, mejor será el desempeño laboral, por tanto las propuestas de mejora de estos componentes de la gestión educativa universitaria debe abordar mejorar estas competencias, aun cuando no siempre existan políticas institucionales organizadas para ello, tal como lo indica Cruz et. al (2022) que las instituciones de educación superior no brindan todas las herramientas TICs para que los docentes puedan desarrollar sus competencias, limitándose en muchos casos a herramientas del tipo administrativo o la gestión de los reportes de la evaluación que se aplica a los alumnos.

Los niveles de logro de la generación de contenidos alcanzan un valor regular para el 72.9% y en cuanto al desempeño laboral por ejemplo para la dimensión calidad prestacional esta alcanza un valor regular de 52.3%, indica que si bien están relacionadas, estas necesitan procesos de mejora constante para tener un mejor desarrollo educativo a favor de los alumnos, siendo esto complementado con lo afirmado por Benavente, ét.al. (2020) que indican que el poco conocimiento del manejo de la tecnología genera limitaciones en el docente a simplemente usarlas como un medio de efectuar presentaciones simples, asignar tareas o generar fichas de trabajo para su desarrollo en casa; sin tomar en cuenta que muchas de las materias educativas necesitan mucho más que eso, como por ejemplo la creación de valor crítico o innovativo, por lo que el desempeño docente no siempre logra los aprendizajes esperados.

Para la hipótesis específica 4, que establece la existencia de relación de la resolución de problemas de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022, esto porque la significancia fue igual a 0.00 y el Rho de Spearman de 0.597, implicando al igual que para las otras dimensiones que están relacionadas de manera directamente proporcional una de la otra, y esto complementado por Ortiz (2020, p.59) que dice, los sistemas de gestión de rendimientos responden a posturas reactivas, no coadyuvando a motivar a los docentes para la mejora de sus competencias, contribuya a la satisfacción laboral, donde los indicadores para evaluar el desempeño sólo estiman condiciones de evaluación de eficacia, sin valorar mucho indicadores de eficiencia y efectividad.

Los valores de logro de la resolución de problemas alcanzan una valoración regular de 46.2%, y para eficiente y muy eficiente de 11.0%, valores que son están muy distantes a lo observado por Pozos y Tejada (2018) que dice, las competencias para investigar, desarrollar innovación pedagógica con empleo de TIC, se evidencia que esta competencia alcanza un valor promedio por debajo del promedio esperado, donde sólo el 60% de las competencias son logradas.

V. CONCLUSIONES

1. Existe relación de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022, donde la significancia bilateral fue igual a 0.00 y el valor del Rho de Spearman es de 0.682.
2. Existe relación de la alfabetización digital de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022, donde la significancia bilateral fue igual a 0.00 y el valor del Rho de Spearman es de 0.544.
3. Existe relación de la colaboración y comunicación de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022, donde la significancia bilateral fue igual a 0.00 y el valor del Rho de Spearman es de 0.672.
4. Existe relación de la generación de contenidos de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022, donde la significancia bilateral fue igual a 0.00 y el valor del Rho de Spearman es de 0.676.
5. Existe relación de la generación de resolución de problemas de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022, donde la significancia bilateral fue igual a 0.00 y el valor del Rho de Spearman es de 0.597.

VI. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades del Centro Superior Universitario, San Martín, para diseñar un proceso de mejora de las competencias digitales como parte del Plan de Desarrollo de Capacidades y del desempeño laboral como parte de la Gestión del Rendimiento.
2. A las autoridades del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022, a implementar acciones de investigación en el campo de la alfabetización digital de los docentes para conocer las brechas existentes y priorizar intervenciones puntuales para su mejora.
3. A la dirección de Recursos Humanos del Centro Superior Universitario, San Martín, a desarrollar acciones de relaciones interpersonales como parte de la cultura organizacional que mejore los niveles de colaboración y comunicación y con ello el desempeño laboral
4. A la Oficina de Investigación del Centro Superior Universitario, San Martín, a sistematizar experiencias en la generación de contenidos virtuales de los docentes como una acción de retroalimentación de los procesos del desempeño docente a favor de los estudiantes
5. A la Oficina de Recursos Humanos del Centro Superior Universitario, a desarrollar estrategias de resolución de problemas en el campus virtual, con participación de los estudiantes y docentes de forma conjunta.

REFERENCIAS

- Andía, W.V. (2019). Manual de gestión pública: Pautas para la aplicación de los sistemas administrativos (8va. Edición) Perú: Ediciones Arte y Pluma.
- Arteche, D., Almazan, J. & Adolfo, C. (2020). Functional Capability and Job Competence of Part-Time Postretiree Workers in Higher Academic Institutions. *Ageing International*, 45(3), 305-314. <http://dx.doi.org/10.1007/s12126-019-09357-7>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2020). Directiva del subsistema de gestión del rendimiento, aprobada por Resolución 000068-2020-SERVIR-PE. Lima: ENAP.
- Benavente, S.U; Flores, M.N.; Guizado, F. & Núñez, L.A. (2020) Desarrollo de las competencias digitales de docentes a través de programas de intervención 2020. *Propósitos y Representaciones*, vol.9, no.1. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1034>
- Bernal, C (2017) Metodología de la investigación. 4ta. Edición. Colombia: Pearson Educación
- Carmeli, A., Schaubroeck, J. & Tishler, A. (2011). How CEO empowering leadership shapes top management team processes: Implications for firm performance. *The Leadership Quarterly*, 22 (2), 399–411. <https://doi.10.1016/j.leaqua.2011.02.013>
- Castañeda, L., Esteve, F. & Adell, J. (2018). Why rethinking teaching competence for the digital world? *Revista de Educación a Distancia*, (56), 1-20. doi: <https://doi.org/10.6018/red/56/6>
- Célis, L.J (2018) Relación entre el nivel de rendimiento académico y desempeño docente del programa de Maestría de Gestión Pública – promoción 2014-I, sede Tarapoto de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30857>
- Chong, S. C., Falahat, M. & Lee, Y. S. (2020). Emotional intelligence and job performance of academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 19(1), 69-80. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n1p69>

- Colás, P., Conde, J. & Reyes, S. (2019) El desarrollo de la competencia digital docente desde un enfoque sociocultural. *Revista Comunicar*, N° 61, Vol. 27. <https://doi.org/10.3916/C61-2019-02>
- CONCYTEC (2016). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cruz, J. L., Llantoy, B. E., Guevara, M. J., Rivera, A. W., & Minchola, A. M. (2022). Competencias digitales de docentes en la educación superior universitaria: retos y perspectivas en el ámbito de la educación virtual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1536-1567. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1598
- De la Roca, M., Morales, M., Sagastume, F., Teixeira, A., Hernández, R. & Barchino, R. (2018). Moocs as Disruptive Innovation to Develop Digital Competence Teaching: a Micromasters Program edX Experience. *European Journal of Open, Distance and E-Learning*, <http://www.eurodl.org/index.php?p=archives&sp=brief&year=2018&halfyear=2&article=771>.
- Dermawan, R. & Handayani, W. (2019). Factors triggering organizational citizenship behavior, failure and success: A case study of a higher education institution. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(1), 156-163. <http://www.10.18510/hssr.2019.7119>
- Escobar, J.C.; Arenas, E.C., Sánchez, P.A.(2021) Metodología de evaluación de competencias digitales en estudiantes de maestría con modalidad virtual. *Revista Formación Universitaria*, vol.14 no.4, La Serena. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000400071>
- Escribano, E (2018) El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, vol. 42, núm. 2, pp. 1-25, 2018. Universidad de Costa Rica <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Fainshmidt, S. & Frazier, M. (2017). What facilitates dynamic capabilities? The role of organizational climate for trust. *Long Range Planning*, 50(5), 550-566. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2016.05.005>

- Gaertner, S., Griffeth, R. & Hom, P. & (2015). A meta -analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium *Journal of Management*, 26 (3). <https://studylib.net/doc/12098507/r-academy-of-management-perspectives-2015--vol.-29--no.-2>
- Gallego, M. J., Torres, N. & Pessoa, T. (2019). Competence of future teachers in the digital security area. *Comunicar*, 27(61) <https://doi.org/10.3916/c61-2019-05>.
- García, K.A., Ortiz, O., Chávez, M.D. (2021) Relevancia y dominio de las competencias digitales del docente en la educación superior. *Revista Cubana de Educación Superior*, vol.40, N°.3. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142021000300020
- García, R. y García M. (2014). La gestión para resultados en el desarrollo: avances y desafíos en América Latina y el Caribe. USA: BID ediciones. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-gesti%C3%B3n-para-resultados-en-el-desarrollo-Avances-y-desaf%C3%ADos-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- Hatlevik, O. (2017). Examining the Relationship between Teachers' Self-Efficacy, their Digital Competence, Strategies to Evaluate Information, and use of ICT at School. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 61(5), 555.567. doi:10.1080/00313831.2016.1172501
- Hidalgo, S. (2020) Calidad en el desempeño docente en la universidad nacional del Cusco. *Revista Ciencia Latina*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1599/2234>
- Hobbach, C. (2019). *Organizational Climate for Creativity: Exploring the Influence of Distinct Types of Individual Differences*. USA. Springer Gable. <https://www.springer.com/gp/book/9783658252403>
- Laurente, C.M., Rengifo, R.A., Asmat, N.S. & Neyra, L. (2021) Desarrollo de competencias digitales en docentes universitarios a través de entornos virtuales: experiencias de docentes universitarios en Lima. *Revista Eleuthera*, vol. 22 no.2. Manizales. <https://doi.org/10.17151/eleu.2020.22.2.5>

- Little, T. (2013). The Oxford Handbook of Quantitative Methods, Vol. 1: Foundations. Oxford University Press. <https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199934874.01.0001/oxfordhb-9780199934874>
- López, E., Saavedra, J., Diaz, F., Paredes, C.I. (2022) Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior. Revista Ciencia Latina Vol. 6 Núm. 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1862
- Medina, J. A., Biedma, J. M. & Ramos, A. (2017). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. Academia Revista Latinoamericana de Administración, 30(1), <https://doi.org/40-58.10.1108/ARLA-08-2015-0202>
- Morán, J. (2016). La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica: principios y métodos, ventajas y desventajas. Madrid: Educación Médica <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S157518131630078X>
- Nella, M (2021) Competencias y herramientas digitales para el docente en el contexto COVID-19. UIDE Universidad. Ecuador. <https://www.uide.edu.ec/competencias-y-herramientas-digitales-para-el-docente-en-el-contexto-covid-19/>
- Ortiz, L.A. (2020) Evaluación de Desempeño como Factor Estratégico para Rendimiento Académico del Docente Universitario. Revista Scientific, vol. 5, núm. 15, pp. 336-349. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.15.17.336-349>
- Pashanasi, B., Gárate, J., Palomino, G.P. (2021) Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura Comuni@cción vol.12 no.3 Puno jul./sep. 2021 <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pozos, K.V.& Tejada, J. (2018) Competencias Digitales en Docentes de Educación Superior: Niveles de Dominio y Necesidades Formativas. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, vol.12, <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2018.712>

- Reyes, I., Flores, H., Poma, S.L., Sánchez, P.A. & Ciriaco, N (2021) Las competencias de los docentes en el manejo de las herramientas digitales en los tiempos de pandemia en la Universidad Nacional de Educación (UNE) Dilemas contemporáneos: educación, política y valores. vol.9 no.1. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2867>
- Rodríguez, I. (2017). Evaluación del Desempeño (Tesis Maestría, Universidad Pontificia Comillas). <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/135467/retrieve>
- Rodríguez, K.P. & Lechuga, J.I. (2019) Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista Escuela, Administración y Negocios – EAN, N°.87. Bogotá. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rubio, C (2017) Teorías de la educación virtual. México: Palestra editores.
- Saldaña, J. (2015). Fundamentals of qualitative research. USA: Oxford University Press Inc. <https://global.oup.com/academic/product/fundamentals-of-qualitative-research-9780199737956>
- Shoshana, D. y Yoav, Y. (2016). Time and job satisfaction: a longitudinal study of the differential roles of age and tenure. Management Journal, 4 (18), 121-128. <https://doi.org/10.1177/0149206315624962>
- Siegrist, J. (2016). Work stress and health in a globalized economy. Alemania: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-32937-6>
- Sierralta, S. (2022) Gestión de competencias digitales en los docentes mediados por las TIC en tiempos de covid-19. Revista Científica SEARCHING de Ciencias Humanas y Sociales Vol. 3 Núm. 1. <https://doi.org/10.46363/searching.v3i1.235>
- Valdera, H., López, E., Alva, A. & Quinteros, A (2020) Mejoramiento del rendimiento académico mediante el uso de la web 2.0 en la asignatura de algoritmos de la EAPISI-UNSM-T [investigación docente, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto] <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3347/INVEST.%20-%20Humberto%20Valdera%20Rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Competencias laborales en trabajo remoto y desempeño laboral de los docentes de un Centro Superior Universitario, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación de la alfabetización digital de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, , San Martín 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación de la comunicación y colaboración de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación de la generación de contenidos digitales de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación de la resolución de problemas de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, , San Martín 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Establecer la relación de la alfabetización digital de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, , San Martín 2022.</p> <p>b) Establecer la relación de la comunicación y colaboración de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, , San Martín 2022</p> <p>c) Establecer la relación de la generación de contenidos digitales de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín,2022</p> <p>d) Establecer la relación de la resolución de problemas de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a) Existe relación significativa de la alfabetización digital de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022.</p> <p>b) Existe relación significativa de la comunicación y colaboración de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022</p> <p>c) Existe relación significativa de la generación de contenidos digitales de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño laboral del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022</p> <p>d) Existe relación de la resolución de problemas de las competencias laborales en trabajo remoto con el desempeño</p>	<p>Técnica Encuesta,</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>

		laboral de los docentes del Centro Superior Universitario, San Martín, 2022	
Diseño de investigación	Población y muestra	VARIABLES Y DIMENSIONES	
Tipo : Aplicada Nivel: Descriptivo – correlacional Diseño: No experimental, transversal	Población 378 docentes del Centro Superior Universitario Muestra 199 docentes de todas las carreras profesionales	Variables	Dimensiones
		Competencias laborales en trabajo remoto	Alfabetización digital
			Comunicación y colaboración
			Generación de contenidos digitales
			Resolución de problemas
		Desempeño laboral	Elementos de los procesos de producción
			Elementos de la efectividad productiva
			Calidad de prestación de los servicios

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias laborales en trabajo remoto	Aquellas competencias docentes del mundo digital para adaptar las tecnologías informáticas a sus capacidades, habilidades y comportamiento debiendo realizar un empleo creativo, crítico, y con seguridad de estas herramientas en sus clases (De la Roca, et. al, 2018)	valoración de la alfabetización digital, la comunicación y colaboración, la generación de contenidos digitales y la resolución de problemas, como dimensiones de las competencias laborales en trabajo remoto de los docentes del Centro Superior Universitario, empleando como instrumento el cuestionario de encuesta, con una escala ordinal.	Alfabetización digital	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de recurrir a información de la web. - Capacidad para identificar contenidos y datos en la web - Capacidad para organizar y analizar datos de la web - Calidad del contenido digital para cumplimiento de labor 	Ordinal
			Comunicación y colaboración	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de comunicación en entornos virtuales - Capacidad de compartir instrumentos o modelos en línea - Capacidad de colaboración con otros docentes - Capacidad para participar en comunidades virtuales y redes - Capacidad para generar conciencia intercultural - Capacidad de pertenencia a un entorno educativo 	
			Generación de contenidos	<ul style="list-style-type: none"> - Creación y edición de nuevos contenidos digitales - Reelaboración de contenidos y conocimientos previos - Respeto a los derechos de autor y propiedad intelectual - 	

			Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de necesidades de empleo de medios digitales - Adopción de decisiones informadas - Capacidad de resolución de problemas conceptuales - Resolución de problemas técnicos 	
Desempeño laboral	Accionar que puede ser evidenciado por el servidor civil al realizar funciones que su relación contractual establece y que constituye, en menor o mayor medida, aportes hacia la consecución de objetivos y de metas en la entidad a la pertenece (SERVIR, 2020)	valoración de los procesos de producción, los elementos de la efectividad productiva y la calidad de prestación de los servicios, como elementos del desempeño laboral en los docentes de un Centro Superior Universitario, empleando como instrumento el cuestionario de encuesta, con una escala ordinal	Elementos del proceso productivo	<ul style="list-style-type: none"> - Profesionalidad para cumplir funciones - Persistencia y recurrencia de faltas y errores - Disciplina laboral - Iniciativa - Creación de nuevos procesos en su puesto - Aspiraciones personales de superación - Participación e interés en actividades de formación 	Ordinal
			Elementos de la efectividad productiva	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de las metas del plan de trabajo - Cumplimiento de funciones de manuales organizacionales y funcionales - Empleo de menores tiempos para cumplimiento de labores - Satisfacción de los usuarios 	
			Calidad de prestación de los servicios	<ul style="list-style-type: none"> - Atención oportuna y puntual - Reclamos de los usuarios por el servicio - Reclamos de los usuarios por las tasas y tarifas de los servicios - Capacidad de respuesta a reclamos - Impacto de los reclamos en los procesos productivos - Aceptación de la calidad técnica del servicio por los usuarios - Amabilidad durante la atención 	

Instrumentos de recolección de datos (instrumento 1)

Cuestionario: Competencias laborales en trabajo remoto

Adaptado de: Gallego, M. J., Torres, N. & Pessoa, T. (2019).

Datos generales:

Nº de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer las competencias laborales en trabajo remoto de los docentes de un centro superior universitario, año 2022

Instrucción:

Lee con atención cada pregunta y valore su respuesta según la escala que se le presenta filas abajo, marcando con una X la opción que elija.

Se pide responder con honestidad según le dicte su conciencia.

Las respuestas dadas serán reservadas y se guardará confidencialidad.

La escala es la siguiente

Escala de conversión	
Muy deficiente	1
Deficiente	2
Regular	3
Eficiente	4
Muy eficiente	5

Nº	Dimensión/Indicador	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Alfabetización digital					
1	¿La capacidad de los docentes para recurrir a información de la web como parte de las capacidades en trabajo remoto es?					
2	¿La capacidad de los docentes para identificar contenidos y datos en la web como parte de las capacidades en trabajo remoto es?					
3	¿La capacidad de los docentes para organizar y analizar datos de la web como parte de las capacidades en trabajo remoto es?					

4	¿La calidad del contenido digital para cumplimiento de labor docentes como parte de las capacidades en trabajo remoto es?					
Dimensión: Comunicación y colaboración						
5	¿La capacidad de comunicación en entornos virtuales de los docentes como parte de las capacidades en trabajo remoto es?					
6	¿La capacidad de compartir instrumentos o modelos en línea de los docentes como parte de las capacidades en trabajo remoto es?					
7	La capacidad de colaboración con otros docentes como parte de las capacidades en trabajo remoto es?					
8	¿La capacidad para participar en comunidades virtuales y redes de los docentes como parte de las capacidades en trabajo remoto es?					
9	¿La capacidad para generar conciencia intercultural de los docentes como parte de las capacidades en trabajo remoto es?					
10	¿La capacidad de pertenencia a un entorno educativo de los docentes como parte de las capacidades en trabajo remoto es?					
Dimensión: Generación de contenidos						
11	¿La creación y edición de nuevos contenidos digitales de los docentes como parte de las capacidades en trabajo remoto es?					
12	La reelaboración de contenidos y conocimientos previos de los docentes como parte de las capacidades en trabajo remoto es?					
13	¿El respeto a los derechos de autor y propiedad intelectual de los docentes como parte de las capacidades en trabajo remoto es?					
Dimensión: Resolución de problemas						
14	¿La identificación de necesidades de empleo de medios digitales como parte del desempeño laboral de los docentes es?					
15	¿La adopción de decisiones informadas como parte del desempeño laboral de los docentes es?					
16	¿ La capacidad de resolución de problemas conceptuales como parte del desempeño laboral de los docentes es?					
17	¿La resolución de problemas técnicos como parte del desempeño laboral de los docentes es?					

Instrumentos de recolección de datos (instrumento 2)

Cuestionario: Desempeño laboral

Adaptado de: Andía, W.V. (2019).

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el desempeño laboral en trabajo remoto de los docentes de un centro superior universitario, año 2022

Instrucción:

Lee con atención cada pregunta y valore su respuesta según la escala que se le presenta filas abajo, marcando con una X la opción que elija.

Se pide responder con honestidad según le dicte su conciencia.

Las respuestas dadas serán reservadas y se guardará confidencialidad.

La escala es la siguiente

Escala de conversión	
Muy deficiente	1
Deficiente	2
Regular	3
Eficiente	4
Muy eficiente	5

N°	Dimensión/Indicador	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Elementos del proceso productivo					
1	¿La profesionalidad para cumplir funciones como parte del desempeño laboral de los docentes es?					
2	La persistencia y recurrencia de faltas y errores como parte del desempeño laboral de los docentes es?					
3	¿La disciplina laboral como parte del desempeño laboral de los docentes es?					
4	¿La Iniciativa como parte del desempeño laboral de los docentes es?					
5	¿La creación de nuevos procesos en su puesto como parte del desempeño laboral de los docentes es?					

6	Las aspiraciones personales de superación como parte del desempeño laboral de los docentes es?					
7	¿La participación e interés en actividades de formación como parte del desempeño laboral de los docentes es?					
	Dimensión: Elementos de la efectividad productiva					
8	¿El cumplimiento de las metas del plan de trabajo como parte del desempeño laboral de los docentes es?					
9	¿El cumplimiento de funciones de manuales organizacionales y funcionales como parte del desempeño laboral de los docentes es?					
10	¿El empleo de menores tiempos para cumplimiento de labores como parte del desempeño laboral de los docentes es?					
11	¿La satisfacción de los usuarios como parte del desempeño laboral de los docentes es?					
	Dimensión: Calidad de prestación de servicios					
12	¿La atención oportuna y puntual como parte del desempeño laboral de los docentes es?					
13	¿La atención de reclamos de los usuarios por el servicio como parte del desempeño laboral de los docentes es?					
14	¿La atención de reclamos de los usuarios por las tasas y tarifas de los servicios como parte del desempeño laboral de los docentes es?					
15	¿La capacidad de respuesta a reclamos como parte del desempeño laboral de los docentes es?					
17	¿El Impacto de los reclamos en los procesos productivos como parte del desempeño laboral de los docentes es?					
18	¿La aceptación de la calidad técnica del servicio por los usuarios como parte del desempeño laboral de los docentes es?					
19	¿La amabilidad durante la atención como parte del desempeño laboral de los docentes es?					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES EN TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ALFABETIZACION DIGITAL							
1	Capacidad de recurrir a información de la web	X		X		X		Ninguna
2	Capacidad para identificar contenidos de datos en la web	X		X		X		Ninguna
3	Capacidad para organizar datos de la web	X		X		X		Ninguna
4	Calidad del contenido digital para cumplimiento de labor	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 2 : COMUNICACIÓN Y COLABORACION							
5	Capacidad de comunicación en entornos virtuales	X		X		X		Ninguna
6	Capacidad de compartir instrumentos o modelos en línea	X		X		X		Ninguna
7	Capacidad de colaboración con otros docentes	X		X		X		Ninguna
8	Capacidad para participar en comunidades virtuales y redes	X		X		X		Ninguna
9	Capacidad para generar conciencia intercultural	X		X		X		Ninguna
10	Capacidad de pertenencia a un entorno educativo	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 3: GENERACIÓN DE CONTENIDOS							
11	Creación y edición de nuevos contenidos digitales	X		X		X		Ninguna
12	Reelaboración de contenidos y conocimientos previos	X		X		X		Ninguna
13	Respeto a los derechos de autor y propiedad intelectual	X		X		X		Ninguna
	DIMENSION 4: RESOLUCION DE PROBLEMAS							
14	Identificación de necesidades de empleo en medios digitales	X		X		X		Ninguna
15	Adopción de decisiones informales	X		X		X		Ninguna
16	Capacidad de resolución de problemas conceptuales	X		X		X		Ninguna
17	Resolución de problemas técnicos	X		X		X		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Para todos los ítems se observa suficiencia para el logro de los objetivos de la investigación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Luis Alberto Pretell Paredes **DNI:** 01120300

Especialidad del validador: Gerencia Social

07 de mayo del 2022

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

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

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

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

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : ELEMENTOS DEL PROCESO PRODUCTIVO							
1	Profesionalidad para cumplir funciones	X		X		X		Ninguna
2	Persistencia y recurrencia de faltas y errores	X		X		X		Ninguna
3	Disciplina laboral	X		X		X		Ninguna
4	Iniciativa	X		X		X		Ninguna
5	Creación de nuevos procesos en su puesto	X		X		X		Ninguna
6	Aspiraciones personales de superación	X		X		X		
7	Participación e interés en actividades de formación	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 2 : ELEMENTOS DE EFECTIVIDAD PRODUCTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cumplimiento de las metas del plan de trabajo	X		X		X		Ninguna
9	Cumplimiento de funciones de manuales organizacionales y funcionales	X		X		X		Ninguna
10	Empleo de menores tiempos para cumplimiento de labores	X		X		X		Ninguna
11	Satisfacción de los usuarios	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CALIDAD DE PRESTACION DE LOS SERVICIOS	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Atención oportuna y puntual	X		X		X		Ninguna
13	Reclamos de los usuarios por los servicios	X		X		X		Ninguna
14	Reclamos de los usuarios por las tasas y tarifas de los servicios	X		X		X		Ninguna
15	Capacidad de respuesta a reclamos por el desempeño laboral	X		X		X		Ninguna
16	Impacto de los reclamos en los procesos productivos	X		X		X		Ninguna
17	Aceptación de la calidad técnica del servicio del servicio por los usuarios	X		X		X		
18	Amabilidad durante la atención	X		X		X		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Para todos los ítems se observa suficiencia para el logro de los objetivos de la investigación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Luis Alberto Pretell Paredes **DNI:** 01120300
Especialidad del validador: Gerencia Social

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES EN TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ALFABETIZACION DIGITAL							
1	Capacidad de recurrir a información de la web	X		X		X		Ninguna
2	Capacidad para identificar contenidos de datos en la web	X		X		X		Ninguna
3	Capacidad para organizar datos de la web	X		X		X		Ninguna
4	Calidad del contenido digital para cumplimiento de labor	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 2 : COMUNICACIÓN Y COLABORACION							
5	Capacidad de comunicación en entornos virtuales	X		X		X		Ninguna
6	Capacidad de compartir instrumentos o modelos en línea	X		X		X		Ninguna
7	Capacidad de colaboración con otros docentes	X		X		X		Ninguna
8	Capacidad para participar en comunidades virtuales y redes	X		X		X		Ninguna
9	Capacidad para generar conciencia intercultural	X		X		X		Ninguna
10	Capacidad de pertenencia a un entorno educativo	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 3: GENERACIÓN DE CONTENIDOS							
11	Creación y edición de nuevos contenidos digitales	X		X		X		Ninguna
12	Reelaboración de contenidos y conocimientos previos	X		X		X		Ninguna
13	Respeto a los derechos de autor y propiedad intelectual	X		X		X		Ninguna
	DIMENSION 4: RESOLUCION DE PROBLEMAS							
14	Identificación de necesidades de empleo en medios digitales	X		X		X		Ninguna
15	Adopción de decisiones informales	X		X		X		Ninguna
16	Capacidad de resolución de problemas conceptuales	X		X		X		Ninguna
17	Resolución de problemas técnicos	X		X		X		Ninguna

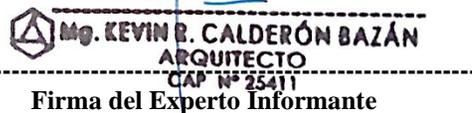
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Para todos los ítems se observa suficiencia para el logro de los objetivos de la investigación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Kevin Rolando Calderón Bazán **DNI:** 70832430

Especialidad del validador: Gestión Pública

10 de mayo del 2022



Mg. KEVIN B. CALDERÓN BAZÁN
ARQUITECTO
CAP N° 25411
Firma del Experto Informante

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : ELEMENTOS DEL PROCESO PRODUCTIVO							
1	Profesionalidad para cumplir funciones	X		X		X		Ninguna
2	Persistencia y recurrencia de faltas y errores	X		X		X		Ninguna
3	Disciplina laboral	X		X		X		Ninguna
4	Iniciativa	X		X		X		Ninguna
5	Creación de nuevos procesos en su puesto	X		X		X		Ninguna
6	Aspiraciones personales de superación	X		X		X		
7	Participación e interés en actividades de formación	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 2 : ELEMENTOS DE EFECTIVIDAD PRODUCTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cumplimiento de las metas del plan de trabajo	X		X		X		Ninguna
9	Cumplimiento de funciones de manuales organizacionales y funcionales	X		X		X		Ninguna
10	Empleo de menores tiempos para cumplimiento de labores	X		X		X		Ninguna
11	Satisfacción de los usuarios	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CALIDAD DE PRESTACION DE LOS SERVICIOS	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Atención oportuna y puntual	X		X		X		Ninguna
13	Reclamos de los usuarios por los servicios	X		X		X		Ninguna
14	Reclamos de los usuarios por las tasas y tarifas de los servicios	X		X		X		Ninguna
15	Capacidad de respuesta a reclamos por el desempeño laboral	X		X		X		Ninguna
16	Impacto de los reclamos en los procesos productivos	X		X		X		Ninguna
17	Aceptación de la calidad técnica del servicio del servicio por los usuarios	X		X		X		
18	Amabilidad durante la atención	X		X		X		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Para todos los ítems se observa suficiencia para el logro de los objetivos de la investigación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Kevin Rolando Calderón Bazán **DNI:** 70832430

Especialidad del validador: Gestión Pública

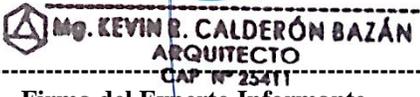
10 de mayo del 2022

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

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

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

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



Mg. KEVIN B. CALDERÓN BAZÁN
ARQUITECTO
CAP N° 25411
 Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES EN TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ALFABETIZACION DIGITAL							
1	Capacidad de recurrir a información de la web	X		X		X		Ninguna
2	Capacidad para identificar contenidos de datos en la web	X		X		X		Ninguna
3	Capacidad para organizar datos de la web	X		X		X		Ninguna
4	Calidad del contenido digital para cumplimiento de labor	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 2 : COMUNICACIÓN Y COLABORACION							
5	Capacidad de comunicación en entornos virtuales	X		X		X		Ninguna
6	Capacidad de compartir instrumentos o modelos en línea	X		X		X		Ninguna
7	Capacidad de colaboración con otros docentes	X		X		X		Ninguna
8	Capacidad para participar en comunidades virtuales y redes	X		X		X		Ninguna
9	Capacidad para generar conciencia intercultural	X		X		X		Ninguna
10	Capacidad de pertenencia a un entorno educativo	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 3: GENERACIÓN DE CONTENIDOS							
11	Creación y edición de nuevos contenidos digitales	X		X		X		Ninguna
12	Reelaboración de contenidos y conocimientos previos	X		X		X		Ninguna
13	Respeto a los derechos de autor y propiedad intelectual	X		X		X		Ninguna
	DIMENSION 4: RESOLUCION DE PROBLEMAS							
14	Identificación de necesidades de empleo en medios digitales	X		X		X		Ninguna
15	Adopción de decisiones informales	X		X		X		Ninguna
16	Capacidad de resolución de problemas conceptuales	X		X		X		Ninguna
17	Resolución de problemas técnicos	X		X		X		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Para todos los ítems se observa suficiencia para el logro de los objetivos de la investigación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Andrey Guerrero García **DNI:** 46308959

Especialidad del validador: Gestión Pública

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

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

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

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

09 de mayo del 2022



Firma del Experto/Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : ELEMENTOS DEL PROCESO PRODUCTIVO							
1	Profesionalidad para cumplir funciones	X		X		X		Ninguna
2	Persistencia y recurrencia de faltas y errores	X		X		X		Ninguna
3	Disciplina laboral	X		X		X		Ninguna
4	Iniciativa	X		X		X		Ninguna
5	Creación de nuevos procesos en su puesto	X		X		X		Ninguna
6	Aspiraciones personales de superación	X		X		X		
7	Participación e interés en actividades de formación	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 2 : ELEMENTOS DE EFECTIVIDAD PRODUCTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cumplimiento de las metas del plan de trabajo	X		X		X		Ninguna
9	Cumplimiento de funciones de manuales organizacionales y funcionales	X		X		X		Ninguna
10	Empleo de menores tiempos para cumplimiento de labores	X		X		X		Ninguna
11	Satisfacción de los usuarios	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CALIDAD DE PRESTACION DE LOS SERVICIOS	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Atención oportuna y puntual	X		X		X		Ninguna
13	Reclamos de los usuarios por los servicios	X		X		X		Ninguna
14	Reclamos de los usuarios por las tasas y tarifas de los servicios	X		X		X		Ninguna
15	Capacidad de respuesta a reclamos por el desempeño laboral	X		X		X		Ninguna
16	Impacto de los reclamos en los procesos productivos	X		X		X		Ninguna
17	Aceptación de la calidad técnica del servicio del servicio por los usuarios	X		X		X		
18	Amabilidad durante la atención	X		X		X		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Para todos los ítems se observa suficiencia para el logro de los objetivos de la investigación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Andrey Guerrero García **DNI:** 46308959

Especialidad del validador: Gestión Pública

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

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

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

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

09 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante

Fórmula empleada para el cálculo de muestra:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

$$N = 378$$

$$q = 0,5$$

$$Z = 95\% = 1.96$$

$$E = 0,05$$

$$p = 0.50$$

Reemplazando en la fórmula se tiene:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0,50) (0,50) (378)}{(378 - 1) (0,05)^2 + (1.96)^2 (0,50) (0,50)}$$

$$n = 198.78 = 199$$



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RONDÓN VARGAS FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Competencias laborales en trabajo remoto y desempeño laboral de los docentes de un Centro Superior Universitario, San Martín 2022", cuyo autor es NAJAR VALDIVIESO LEIDY DIANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 14 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RONDÓN VARGAS FREDDY DNI: 43328988 ORCID 0000-0003-2325-9579	Firmado digitalmente por: FRONDONVA el 15-08- 2022 00:05:29

Código documento Trilce: TRI - 0414382

