

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

---

“Trabajo remoto y rendimiento laboral de docentes de la Institución Educativa jardín de niños  
N. ° 208 María Inmaculada Trujillo, 2021”

---

**Línea de Investigación:**

Relaciones Humanas Laborales

**Autor (es):**

Br. Cubas Chavez Shary Emma

Br. Rios Guevara Delitcia Janneth

**Jurado Evaluador:**

**Presidente:** Dr. José Castañeda Nasi

**Secretario:** Ms. Angel Corvera Urtecho

**Vocal:** Mg. Humberto Flores Cornejo

**Asesora:**

Dr. Herbias Figueroa Margot Isabel

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-1546-7223>

**TRUJILLO - PERÚ**

**2021**

**Fecha de sustentación: 2021/12/18**

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado:” **Trabajo Remoto y Rendimiento laboral de Docentes de la Institución Educativa Jardín de Niños N°208 María Inmaculada Trujillo, 2021**”

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es Trabajo remoto y rendimiento laboral de docentes de la Institución Educativa jardín de niños N°208 María Inmaculada Trujillo, 2021

A ustedes señores miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor el presente trabajo.

---

Br. Cubas Chavez Shary Emma

---

Br. Rios Guevara Delitcia Janneth

## DEDICATORIA

Dedico esta Tesis a Dios, por darme los padres maravillosos, a mis hermanas por la ayuda durante este paso en la universidad.

A mi esposo e hija por su paciencia durante este tiempo y por su amor que brindan a diario en los momentos más difíciles, este logro es Para todos.

Br. Shary Ema Cubas Chávez.

Dedico esta Tesis a Dios, por darme la vida, las fuerzas para luchar, superar los obstáculos en el camino y salir victoriosa.

A mis padres Florentino y Rosa por depositar su confianza en mí en los momentos más difíciles, este logro es para ellos.

Br. Delitcia Janneth Rios Guevara.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por habernos bendecido tanto desde siempre a nosotros y toda nuestra familia, guiándonos con su luz en cada paso dado.

A nuestros docentes de la Escuela Académico Profesional de Administración quienes nos inculca sus conocimientos, enseñanzas y orientaciones.

De manera especial a nuestra asesora la Dra. Herbias Figueroa Margot Isabel por su tiempo y dedicación en la asesoría brindada durante la elaboración de esta tesis.

A todas las personas que de alguna manera nos apoyaron, y no los mencionamos; mil gracias.

Los autores

## RESUMEN

La presente investigación planteó como objetivo Determinar como el trabajo remoto tiene relación con el rendimiento laboral de los docentes de la institución educativa María Inmaculada frente al COVID - 19, esta investigación fue de tipo básica que tiene como propósito generar conocimiento, es correlacional ya que permitió el establecimiento de la relación entre las dos variables, la población está conformada por 30 docentes, se empleó una encuesta y entrevista para obtener información de nuestras variables de trabajo remoto y rendimiento laboral.

En cuanto a los resultados obtenidos en las dimensiones de trabajo remoto y rendimiento laboral, tenemos que en el compromiso organizacional del docente en trabajo remoto se visualiza que el 70% evidencia que tienen apoyo y orientación de la directora, en cuanto en planeación del trabajo demuestra que el 73.33% mediante la capacitación alcanzaron mayor aprendizaje en cuanto a las herramientas virtuales, en la dimensión de competencias digitales el 80% manifiesta actitudes proactivas por parte de los docentes, asimismo en la dimensión de condiciones personales del docente el 83.33 % están dispuestos a contribuir en las metas definidas por la dirección, en características de trabajo tenemos que el 90% de los docentes están comprometidos con las actividades indicadas por la dirección, con respecto a la relaciones interpersonales de los docentes un 73.33 % muestran mayor disposición de trabajar y mantener la comunicación más clara y precisa para el desarrollo óptimo de las actividades asignadas.

Se concluye que el trabajo remoto contribuye al rendimiento laboral pese a las restricciones que ha tenido el personal docente de la institución educativa María Inmaculada.

**Palabras clave:** *Trabajo remoto, rendimiento laboral, compromiso*

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine how remote work is related to the work performance of the teachers of the María Inmaculada educational institution in the face of COVID-19, this research was of a basic type that aims to generate knowledge, it is correlational since it allowed The establishment of the relationship between the two variables, the population is made up of 30 teachers, a survey and interview were used to obtain information on our variables of remote work and job performance.

Regarding the results obtained in the dimensions of remote work and job performance, we have that in the organizational commitment of the teacher in remote work, it is seen that 70% evidence that they have support and guidance from the director, in terms of work planning it shows that 73.33% through training reached greater learning in terms of virtual tools, in the dimension of digital competences 80% show proactive attitudes on the part of teachers, also in the dimension of personal conditions of the teacher 83.33% are willing to contribute to the goals defined by the management, in work characteristics we have that 90% of the teachers are committed to the activities indicated by the management, with respect to the interpersonal relationships of the teachers 73.33% show a greater willingness to work and maintain clearer and more precise communication for optimal development of assigned activities.

It is concluded that remote work contributes to job performance despite the restrictions that the teaching staff of the María Inmaculada educational institution has had.

**Keywords:** Remote work, job performance, commitment.

## INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO .....	4
RESUMEN .....	5
ABSTRACT .....	6
INDICE DE CONTENIDOS .....	7
1. INTRODUCCIÓN .....	11
1.1. Realidad problemática .....	11
1.2. Formulación del problema .....	13
1.3. Justificación .....	14
1.4. Objetivos de la investigación.....	15
1.4.1. <i>Objetivo general</i> .....	15
1.4.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	15
2. MARCO DE REFERENCIA.....	16
2.1 Antecedentes .....	16
2.1.1 <i>A nivel internacional</i> .....	16
2.1.2 <i>A nivel nacional</i> .....	18
2.1.3 <i>A nivel local</i> .....	20
2.2 Marco teórico .....	21
2.2.1 <i>Trabajo Remoto</i> .....	21
2.2.2 <i>Liderar equipos de forma remota</i> .....	23
2.2.3 <i>Delegando responsabilidades</i> .....	23
2.2.4 <i>Herramientas de trabajo remoto docente</i> .....	24
2.2.5 <i>Dimensiones del trabajo remoto</i> .....	27
2.2.6 <i>Rendimiento laboral</i> .....	28
2.2.7 <i>Elementos del rendimiento laboral</i> .....	30
2.2.8 <i>La importancia del rendimiento laboral</i> .....	31
2.2.9 <i>Dimensiones del rendimiento laboral</i> .....	33
2.3 Marco conceptual .....	36
2.4 Hipótesis.....	37
2.5 Variables.....	38
3. METODOLOGIA .....	46
3.1 Tipo y nivel de investigación .....	46

<b>3.2 Población.....</b>	<b>46</b>
<b>3.3 Técnica e instrumentos de investigación.....</b>	<b>47</b>
<b>3.4 Diseño de investigación.....</b>	<b>48</b>
<b>3.5 <i>Procesamiento y análisis de datos</i>.....</b>	<b>49</b>
<b>4. RESULTADOS Y DISCUSION.....</b>	<b>50</b>
<b>4.1 Análisis e interpretación de resultados.....</b>	<b>50</b>
<b>4.1.1 <i>Resultados cuantitativos</i>.....</b>	<b>50</b>
<b>4.1.2 <i>Resultados cualitativos</i>.....</b>	<b>56</b>
<b>4.2 Prueba de Hipótesis.....</b>	<b>59</b>
<b>4.3 Discusión de resultados.....</b>	<b>60</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>64</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>66</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>67</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>71</b>

## INDICE DE TABLAS

Tabla1 .....	50
Compromiso Organizacional del docente para realizar sus labores de trabajo remoto .....	50
Tabla 2 .....	51
Planeación del Trabajo Remoto para el desarrollo de actividades de los docentes. ....	51
Tabla 3 .....	52
Competencias Digitales que posee el docente en uso de internet en el Trabajo Remoto.....	52
Tabla 4 .....	53
Condiciones personales del docente.....	53
Tabla 5 .....	54
Características de trabajo del docente .....	54
Tabla 6 .....	55
Relaciones interpersonales de los docentes .....	55

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 .....	50
Compromiso Organizacional del docente para realizar sus labores de trabajo remoto .....	50
Figura 2 .....	51
Planeación del Trabajo Remoto para el desarrollo de actividades de los docentes. ....	51
Figura 3 .....	52
Competencias Digitales que posee el docente en uso de internet en el Trabajo Remoto.....	52
Figura 4 .....	53
Condiciones personales del docente.....	53
Figura 5 .....	54
Características de trabajo del docente .....	54
Figura 6 .....	55
Relaciones interpersonales de los docentes .....	55

1.

## **INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Frente a la nueva situación de la pandemia COVID-19, el estado declaró emergencia nacional y brindo aislamiento social obligatorio para reducir el riesgo de transmisión del virus, se requiere trabajo sin contacto para evitar reducción del empleo, se considera la continuidad del pago para enfrentar el factor de supervivencia de una pandemia que se propaga a gran escala. Este tipo de trabajo a distancia, es una sugerencia para el desarrollo y la modernización del país. Sin embargo, no todas las instituciones públicas están preparadas para enfrentar este nuevo desafío y cumplir con la prestación de los buenos servicios; como en el caso de la institución educativa jardín de niños N°208 María Inmaculada, todos sus procesos están diseñados para presencial. Los docentes también se han adoptado a este tipo de trabajos.

La pandemia del COVID-19 ha provocado cierres a gran escala de instituciones educativas y actividades presenciales de instituciones educativas en más de 190 países para prevenir la propagación del virus. Según la Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), A mediados de mayo de 2020, más de 1200 millones de estudiantes en todo el mundo dejaron de asistir a la escuela- Por ello, las instituciones educativas se vieron en la necesidad de asimilar el proceso que diseñaron para el entorno físico a un entorno remoto en el que los trabajadores puedan desarrollar sus funciones. (CEPAL, 2020 p, 1).

Según una encuesta realizada en México, Mancera, Serna y Barrios (2020) nos menciona que las estrategias de trabajo remoto para instituciones educativas incluyen completar libros o guías de estudio, postularse a empleos, reproducir videos explicativos de contenido, procesar páginas web específicas, y virtual la realización de clase. (p.10).

La necesidad de adaptarse a las condiciones de trabajo a distancia también ha derivado en una serie de responsabilidades y requisitos. Estas responsabilidades y requisitos han aumentado consideradamente el tiempo de trabajo requerido para que los docentes preparen los cursos y aseguren que se mantiene un contacto y seguimiento adecuado con los estudiantes de diversas formas. Por ejemplo, en Chile, una encuesta de auto aplicación mostro que el 63% de los docentes cree tener más trabajo que antes y más de la mitad estima que tiene menos circunstancias que antes para ejecutar de buena forma el trabajo.(Educar, 2020,p10).

De igual forma, en el Perú, el MINEDU ha desarrollado lineamientos para orientar el trabajo del docente, en el contexto de la emergencia sanitaria y el distanciamiento social obligatorio. En su totalidad, este documento desarrolla pautas para guiar, implementar y crear evidencia en su organización del trabajo remoto y puede servir a sus estudiantes. Directores y docentes responden en primera línea desde un punto de vista pedagógico para garantizar el derecho al aprendizaje de millones de estudiantes en todo el país, por lo que la enseñanza es fundamental en este momento desde casa. El contenido de esta guía corresponde a dispositivos aprobados por el Servicio Publico Nacional (SERVIR) en el marco de lo establecido en las normas para el manejo de la epidemia COVID19 (Decreto de Emergencia N° 0262020 Y Decreto N°02020PCM) de la Resolución Ministerial N°0882020 MINEDU. Esta normativa sobre trabajo a distancia para docentes tiene como objetivo asegurar el crecimiento de los servicios de educación presencial de las instituciones y programas educativos públicos ante la pandemia de COVID19.

En la Institución Educativa jardín de niños N°208 María Inmaculada, el trabajo remoto entre maestro y niños de 3 a 5 años teniendo como aliado estratégico a los padres de familia. Se ha llevado a cabo por medio equipos de Whatsapp, videos, programa televisivo Aprendo en casa, llamadas telefónicas, plataformas virtuales como:

el zoom y el Google Classroom, Mediante monitoreo y apoyo de parte de la dirección y por la UGEL.

Este cambio de realidad educativa han causado que el docente no tenga un horario fijo de trabajo, o sea no hay una jornada laboral determinada, siendo la atención educativa a cualquier hora del día. Las reuniones escolares, cursos online o capacitaciones, también de la retroalimentación a gran cantidad de estudiantes e informes mensuales, han inducido el desarrollo de bajas creencias de eficacia, incapacidad en la labor, rechazo de metas, desafíos, sin motivación junto al estrés. En consecuencia, la presente investigación se orienta a establecer la relación entre trabajo remoto y rendimiento laboral.

El presente trabajo de investigación, tiene como propósito describir las teorías y consecutivamente, obtener resultados que nos permita acceder a los conocimientos y posterior a ello ayudar con la literatura para nuevos investigadores en estos temas. Asimismo, se busca comprender la realidad de las quienes han realizado el trabajo remoto e identificar sugerencias o alternativas, al encontrar algunas deficiencias y establecer alternativas de solución.

También se considera el impacto que tendría en la sociedad educativa evaluará las deficiencias vinculadas al trabajo remoto y rendimiento laboral para tomar las medidas correctivas estableciendo una comunicación interactiva entre docentes de la Institución Educativa jardín de niños María Inmaculada N°208 y en otras instituciones.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y rendimiento laboral de los docentes de la Institución Educativa jardín de niños N° 208 María Inmaculada Trujillo, 2021?

### **1.3. Justificación**

#### Teórica

La presente investigación se fundamentará en las teorías del autor Suarez (2020) en sus dimensiones del trabajo remoto y del rendimiento laboral del autor Rocca (2008), se ha acudido a estas teorías para enmarcar la investigación, porque permite analizar la relación entre las dos variables. Quien destacara las dimensiones conllevando a describir y consecutivamente, la obtención resultados con el fin lograr conocimientos que aportara a la literatura para nuevos investigadores en estos temas.

#### Práctica

La investigación permitirá verificar deficiencias vinculada al trabajo remoto y al rendimiento laboral y frente a ello se establecerá alternativas de solución.

#### Metodológica

Se utilizó la metodología científica, asimismo se usó la estadística inferencial para establecer la correlación entre las variables, utilizando la prueba estadística Tau b de Kendall para contrastar la hipótesis y por tratarse de variables cualitativas dentro de una escala ordinal. Se validó por juicio de experto la entrevista y cuestionario para asegurar la confiabilidad y la validez de los resultados.

#### Social

En base a los hallazgos obtenidos la institución educativa evaluará las deficiencias vinculadas al trabajo remoto y rendimiento laboral para tomar las medidas correctivas capacitando a los docentes, actualizando su tecnología, estableciendo una comunicación interactiva entre docentes y padres de familia que beneficiará a la formación académica de sus hijos.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el trabajo remoto y rendimiento laboral de los docentes de la Institución Educativa jardín de niños N° 208 María Inmaculada Trujillo, 2021.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Analizar el Trabajo Remoto desarrollado por la institución Educativa jardín de niños N° 208 María Inmaculada Trujillo en sus dimensiones planeación y compromiso organizacional.
- Determinar el nivel de competencias digitales que posee los docentes en el uso de herramientas virtuales para el trabajo remoto vinculado a sus clases virtuales.
- Determinar el nivel de Rendimiento Laboral de los docentes en sus dimensiones condiciones personales, características de trabajo y relaciones interpersonales.

## **2. MARCO DE REFERENCIA**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1 A nivel internacional**

Narea y Paéz (2015), en su tesis de licenciatura *Clima Organizacional Incide Desempeño Directivo y Docente de La Escuela Vespertina Obando Pacheco en el Año Lectivo 2014-2015*, Escuela de Administración Secretarial, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil(ULVR), utilizó el método inductivo- deductivo, y se aplica al grupo de administradores y docentes, porque al utilizar estos métodos podemos confiar en las observaciones para obtener soluciones empíricas a partir de la experiencia inductivo. Las técnicas utilizadas con los profesores y directivos en dicho plantel, fue la encuesta, la guía de entrevista y el instrumento el cuestionario. Las preguntas fueron aplicadas a la escuela de impuestos vespertina "Francisco Obando Pacheco" en la ciudad de Guayaquil. El universo está formado por 8 personas divididas entre directivos y profesores.

Por tanto las conclusiones obtenidas por las autoras son las siguientes:

- El diagnóstico ayuda a identificar deficiencias en la comunicación y el trabajo en equipo.
- El desempeño laboral de los docentes se ve afectado por el deficiente liderazgo de sus directores, lo que desalienta la participación en sus actividades profesionales.

Concluimos como propuesta de alternativas de mejora, que sirve de guía a los gerentes del establecimiento, tiene como objetivo promover un ambiente de trabajo agradable y motivador, y así aumentar la eficiencia de su desempeño en el trabajo.

Hoy en las instituciones educativas se habla de altos estándares de calidad, personal capacitado, requisitos de trabajo , máxima productividad, detalles para no perder el recurso máspreciado, el recurso humano, porque es el motor de empleados, subsistencia; es por ello que con la investigación actual pretende proponer opciones para mejorar el ambiente organizacional, que es el ambiente en el que los docentes se desenvuelven en el quehacer diario de la organización, para motivarlos a hacer un mejortrabajo.

Picón, Gonzáles y Paredes (2021) en su artículo *Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia Covid-19. Arandu UTIC, 8(1)*, empleó un estudio descriptivo transversal no experimental con una muestra de docentes de 7 escuelas de la ciudad de Piribebuy, Paraguay. Se utilizó un muestreo de ajuste no probabilístico mediante un cuestionario prediseñado a través de la plataforma Google Forms. Es un estudio de campo no experimental, descriptivo, transversal y cuantitativo.

La población está conformada por 212 docentes de siete escuelas de la ciudad de Piribebuy del Paraguay (Escuela Primaria No. 371 Cabo 1º Lisandro Cabral, Escuela No. 259 Limpia Concepción Pérez, Escuela Primaria No. 2961 Virgen del Rosario, Escuela No. 46 Maestro Fermín López, Escuela Especial Beca 1082 Santo Domingo, Escuela Primaria 5088 María Auxiliadora y Escuela Primaria 493 Virginia Ayala de González).

Los autores concluyen:

- El 44 % de los docentes que participaron en el estudio consideró adecuado un nivel de preparación antes de desarrollar cursos a distancia, mientras que el 36% fueron regulares. El 56% ha completado una formación sobre el uso de las tecnologías de la información en la educación, de los cuales el 9% consideró útil la formación debido a su aplicabilidad en cursos de educación a distancia.

Que en su mayoría los docentes muestran contenidos relacionados con las actividades académicas propuestas con la finalidad de garantizar el acceso de los estudiantes, padres y poder realizar el seguimiento y apoyo en la duración de las unidades de aprendizajes en base a la autocorrección por parte de los alumnos, Estas directrices pueden ser adoptadas por organizaciones escolares para adaptar y desarrollar el proceso de aprendizaje a distancia al contexto de las necesidades específicas de los estudiantes. En esta investigación se propone realizar a los docentes capacitaciones de reforzamiento y capacitaciones en TIC lo cual permitirá un mejor proceso de mejoramiento en su desempeño.

### **2.1.2 A nivel nacional**

Rodríguez (2020), en su tesis *Gestión de la UGEL y el desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria de la IE, "Liceo Trujillo" de Trujillo, 2019*, Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo (UCV), empleó el diseño del estudio: no experimental, como instrumento recolección de datos, un cuestionario titulado I.E. Plan de estudios de la asignatura de secundaria, con 24 preguntas - Tipo Likert. Tuvieron escala ordinal, sometidas a la prueba de fiabilidad del Alfa de Cronbach, arrojando: 0,950 y 0,900 respectivamente, confiabilidad alta. El proceso de datos se aplicó: Correlación de Rho Spearman, arrojando 0,734, existe una correlación significativa y directa; con una intensidad alta ( $p < .01$ ) entre las variables. Su población de estudio se trabajó con 80 docentes del nivel de educación secundaria en la institución educativa pública "Liceo Trujillo", situada en Trujillo. Se consideró el muestreo probabilístico a través del muestreo aleatorio simple, empleando para calcular el tamaño de la muestra.

El autor concluye:

- Existe relación significativa entre la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019. Aspecto que se evidencia con el coeficiente de Rho Spearman, que arroja un  $r=734^{**}$  sig. ,000. Dando como resultado un nivel de intensidad alto entre la gestión de la UGEL y el buen desempeño docente.

En esta investigación se sugiere que la Ugel realice monitoreos estableciendo conjuntos de interaprendizajes para capacitar a los docentes mediante talleres, cursos de especialización, establecer actividades para el logro de metas, y proponer tácticas para mejorar deficiencias.

Benites y Benites (2018), en su tesis *Clima Laboral y Desempeño Docente de la Instituciones Educativas de Laredo -2016*, Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI (UCT). usó el diseño descriptivo correlacional, para lo cual se eligió una población de estudio de 94 docentes que trabajan en instituciones educativas de primaria del distrito de Laredo, Se empleó la técnica de la encuesta , como instrumento el cuestionario de clima laboral y la ficha de análisis documental de desempeño docente. La validez se determinó mediante técnicas de evaluación de expertos, mientras que La confiabilidad se estableció utilizando los valores alfa de Cronbach, 0.8574 y 0.8884, respectivamente.

Los autores concluyen:

- Existe una alta correlación entre clima laboral y desempeño docente, porque el coeficiente de correlación fue de  $r = 0.7403$ , el cual es significativo, porque el p-valor fue menor que 0.05.

En esta investigación se sugiere realizar a los docentes de la Institución Educativa Redes Educativas para lograr una mejor participación formando de manera conjunta entre docentes y alumnos, Desarrollar habilidades como la responsabilidad, el compromiso y la creatividad.

### **2.1.3 A nivel local**

Arias (2021) en su tesis *Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las Instituciones Educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020*, Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo (UCV), utilizó el diseño de tipo descriptivo no experimental de sección transversal o corte transversal y con tipo de investigación aplicada y correlacional. Participaron 104 maestros de instituciones Educativa y la muestra que se empleó fue de tipo aleatorio de probabilidad simple. Se utilizaron dos cuestionarios para medir las variables: "El cuestionario determina el nivel de satisfacción laboral". La confiabilidad fue medida mediante el uso del software SPSS 25, con el alfa de cronbach, con el 15% de la muestra.

El autor concluye:

- Los resultados muestran que el coeficiente de relación que hay entre las variables Satisfacción Laboral y Trabajo Remoto Docente es  $r = 0,069$ ; la cual muestra una correlación positiva muy baja. Con respecto a la significancia,  $p = 0,485$  que es mayor a  $(0.05)$ , indica que se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alterna.

De la Investigación se recomienda a los docentes de la Institución Educativa JEC de la provincia de Camaná, Arequipa para el trabajo remoto realizar acciones entre docentes y director para fortalecer las competencias digitales, asimismo seguir preparando a los docentes en el uso de herramientas virtuales para tener una mejor gestión, organización, para crear, preparar sus clases de forma eficiente y mejorar la retroalimentación a los estudiantes.

Herrera (2021), en su tesis *Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca -2020*, Escuela Profesional de Tecnología Médica, Facultad de Medicina (UNMSM), empleó un estudio no experimental, descriptivo, factorial transversal. La población fue de 28 maestros nombrados. El instrumento que se recolectó fue la entrevista. Se realizó comunicación virtual con la Directora de la institución.

El autor concluye:

- El impacto profesional del trabajo a distancia en los docentes durante una emergencia de salud en una institución educativa, Chota, Cajamarca 2020 es más positivo que negativo para la mayoría.

De la investigación nace sugerencias como que la Institución Educativa de Chota-Cajamarca tiene que realizar programas de capacitaciones de manera virtual entre docentes, directivos y elaborar un plan de trabajo para establecer estrategias que permitan alcanzar objetivos y afrontar con empatía las necesidades de los estudiantes.

## **2.2 Marco teórico**

### **2.2.1 Trabajo Remoto**

Servir (2020) define el trabajo remoto como la prestación de servicios directamente bajo la presencia física de los empleados en el hogar o el aislamiento del hogar, por cualquier medio o mecanismo, lo que hace posible ejecutar el trabajo fuera del lugar donde labora, siempre y cuando la naturaleza de la tarea lo permite. (p.7).

Para Edquen (2020), empoderar a todos los empleados que realicen su trabajo e sus hogares, deben tener un sentido y orientación claros, con el propósito de reconocer como una de las opciones sostenibles y factibles para las empresas, en el campo donde funciona.

Este tipo de líder remoto requiere líderes que se sientan cómodos y seguros cuando realizan el dispositivo de distancia correspondiente. Aunque se considera fácil de encontrar recursos en el trabajo remoto y las operaciones independientes del establecimiento, este tipo de liderazgo efectivo a menudo se deja a la oportunidad. (P.17-18)

De manera similar, se obtiene que el trabajo remoto se basa en la presentación de entidades a veces en la etapa de la semana, siempre que se coordinan en un primer instante con eso, y en comparación con los requisitos de la apariencia física de los requisitos de la compañía. . (Vargas, 2010, p18).

Asimismo, los trabajadores necesitarán un dispositivo a través de las cuales las funciones pueden provenir de una computadora, se realizará una computadora portátil, un teléfono inteligente o una tableta. Además, necesitará una conexión a Internet para mantenerse en contacto con la compañía y las personas que trabajan allí. Finalmente, pero no menos importante, debe cobrarse al acceso remoto a todos los datos y aplicaciones de las actividades. (MinTIC, 2013, p.18)

Los trabajos remotos en Perú dominan la relevancia de las TIC, sin embargo, su propio abuso llevará a lo relacionado con las consecuencias negativas en cada trabajo. Por ejemplo, de manera positiva, registre los derechos reales de desconexión del área de trabajo, la resolución de la prevención de riesgos psicológicos sociales está diseñada, como el aprendizaje habitual, la depresión, la tecnología, la ansiedad y más, lo que eventualmente beneficiará a todos los empleados. (Caman, 2020, p.18)

El trabajo remoto es una modalidad que permite laborar fuera del centro de trabajo, lo cual para algunos trabajadores ha sido un problema debido a problemas de internet o desconocimiento de plataformas virtuales, siempre se tiene que estar disponible, contestar teléfono, contestar correos fuera del horario laboral.

### **2.2.2 Liderar equipos de forma remota**

Según Halpern y Castro (2020 p.19-20), la evolución de lo que incluye el trabajo remoto, es necesario para la fecha, para determinar el término, la ley de Parkinson:

"Este trabajo a menudo se expande a" expiración disponible para concluir. Es decir, si la operación necesitará un tiempo específico para que se complete, sin embargo, 4 horas caduca, tomará 4 horas para que se complete. Decir, más bien, si una actividad no tiene un período de enlace, nunca será ejecutado. Esto es La razón básica por la que es necesario identificar con su equipo. El momento causa la urgencia, afectando a los miembros de la revisión, el grupo, que proporciona un sentimiento de alivio, ayuda a predecir el sentido del logro (si se llenan en el tiempo especificado).

### **2.2.3 Delegando responsabilidades**

Para Halpern y Castro (2020 p.20), siempre se debe dar la responsabilidad de las actividades para personas específicas. Algunos líderes a menudo evitan hacerlo porque consideran que alguien especialmente en el equipo acepta la tarea. Relevante para asignar más e hipótesis menos. ¿Cómo sucederá? Proponer las siguientes formas:

- **Uso del lenguaje directamente a los individuos.** Es necesario nombrar y entregarse a individuos a tiempo, lo que se considera una responsabilidad laboral. Evite cualquier tipo de confusión.
- **Solicitando voluntarios.** Describe que una actividad puede ser realizada por algunos miembros de un determinado equipo, lo que resulta en dos ventajas importantes: una de ellas se da cuando un empleado es voluntario y el rendimiento de las actividades programado se incrementó debido al impacto de la participación de los empleados, lo que lleva para crear una imagen interna, lo que lleva a otros para que coincidan con la participación de la compañía. y desarrollar tareas asignadas.

Y como el segundo aspecto de los voluntarios, proporciona a las personas la oportunidad de trabajar en lo que quieren trabajar, creando equipos felices y miembros comprometidos, lo que conduce a mejorar la productividad de la sociedad. Herramientas para las comunicaciones para el trabajo remoto.

#### **2.2.4 Herramientas de trabajo remoto**

##### **Whatsapp**

Para Calero, (2014), es una herramienta de comunicación en tiempo real y de bajo costo. Permite la formación de grupos, facilitando entornos sociales y económicos de bajo acceso. Interacción rápida, instantánea. Es una red social que se ha extendido muy rápidamente ya que su fácil manejo potencia la apropiación de habilidades digitales (p.7).

Resolución Vice Ministerial N° 088-2020-MINEDU, nos dice que la forma de comunicación y colaboración entre directivos y docentes sean más efectivas es mediante whatsapp, por lo tanto recomienda crear grupos de trabajo empleando aplicaciones que estén a su alcance como el whatsapp. También contarán con la posibilidad de enviar mensajes de textos con recomendación para el trabajo en común o recibir mensajes por parte de los directivos en las decisiones de gestión. (p.11)

##### **Aprendo en Casa**

La Dirección de Gestión Pedagógica de la DREC en concordancia con la RM N° 160-2020-MINEDU que dispone el inicio del año escolar a partir del 06 de abril del 2020 a través de la estrategia denominada Aprendo en casa y la RVM 088- 2020.

MINEDU (2020, p.8-9): menciona que es una estrategia peruana que utiliza para educar el acceso a la pandemia, sin costo y presente el desarrollo de sesiones en diferentes niveles de todos los niveles de educación en el aprendizaje de Perú: inicial (3<sup>a</sup> 5 años), escuela primaria (de 6 a 11 años) y secundaria (12 a 16 años).

Se ajusta el currículo nacional y se usó muchos medios diferentes como la web, la radio y la TV. En la web, se proporciona a través de las siguientes sesiones [www.aprendecasa.pe](http://www.aprendecasa.pe) se suspende, los recursos e instrucciones de cada sesión. Las actividades se han publicado todas las semanas, donde los niños, niñas y adolescentes deben realizar tareas todos los días. Quizás la complejidad es la inclusión del padre para llevar a cabo el nivel inicial y primario y secundario, los estudiantes pueden realizar sus actividades con mayor autonomía. Respecto a la televisión, se transmite a través de canal 7 O TV Perú, América Televisión, MTB, Latina, Panamericana y TV Mundial.

Respecto a la web, el programa funcionará durante la semana publicada por la plataforma [www.aprendoencasa.pe](http://www.aprendoencasa.pe), donde se observa al docente explica la sesión de aprendizaje y al término presenta retos como tareas que deben ser realizadas y enviadas al docente encargado de la asignatura a través del whatsapp.



Fuente: Google

## ZOOM

Para Pérez y Lalama (2020,p.26-27), las funcionalidades que presenta la plataforma ZOOM, de las cuales podemos resaltar las siguientes:

- **Programar conferencias:** Configura la hora, fecha, contraseña de acceso, activa el salón y genere un identificador para acceder a la reunión.

- **Participantes:** Los diferentes miembros de la reunión se muestran a la derecha, mostrando quién es el anfitrión o el presidente. En Zoom, los roles son; Anfitrión, coanfitrión y participantes.

- **Grabación de reuniones:** Le permite grabar reuniones. Dependiendo de la configuración, solo puede ser utilizado por el anfitrión y el coanfitrión; Para usarlo, los participantes deben pedir permiso al anfitrión. En la pestaña "grabadas" podemos ver las grabaciones actuales, podemos abrir su ubicación, reproducirlas o borrarlas.

- **Compartir la pantalla:** estará disponible para el anfitrión y los coanfitriones, y si está configurado, para los participantes. Al elegir opciones avanzadas, puede configurar quién puede compartir la pantalla, lo que le permite compartir la pantalla completa de su computadora o varias pestañas abiertas como un programa o un navegador.

- **Pizarrón Virtual:** Se abre la "pizarra" de Zoom, que le permite escribir, eliminar e incluso guardar la imagen en el formato ".png" predeterminado, y también puede transferir el control de la pizarra a otro usuario.

- **Pestaña de chat:** Permite a los participantes escribirse entre ellos sin tener que hablar por el micrófono. Además, los archivos se pueden compartir en la nube desde el propio chat. El presentador puede decidir con quién hablan los participantes, si todos pueden hablar públicamente o no, si se permiten discusiones privadas entre los participantes o no pueden escribir.

## **GOOGLE CLASSROOM**

Según Heggart y Yoo (2018), es una plataforma de aprendizaje virtual, con una interfaz interactiva y fácil de entender para ayudar a enseñar a profesores y estudiantes, o mejor dicho, para que muchos usuarios de diferentes partes del mundo puedan obtener una plataforma. Por esta razón, es óptimo para la educación a distancia o en conjunto con la educación presencial y combinada, ya que puede acceder a él desde cualquier dispositivo. (celular, Tablet, computadora, laptop, etc.).(p.18).

Las plataformas virtuales como el zoom, aprendo en casa y Google classrom la actualidad son importantes ya que por medio de estos trabajadores, directivos, estudiantes pueden comunicarse de forma sistematizada, ayuda a presentar trabajos, el seguimiento y evaluación de cursos.

### ***2.2.5 Dimensiones del trabajo remoto***

Según Suarez (2020 p,68) describió la necesidad de considerar la dimensión del trabajo a distancia, que permite el desarrollo de las operaciones laborales.

#### **a) Compromiso organizacional:**

- **Acuerdo a nivel Directivo**

Recuerde que es imposible continuar con el pleno empleo sin la ayuda de la alta dirección, lo cual se considera muy importante.

Para ello, todos los grados deberán ser proactivos, buscando poder trabajar de forma remota, presentando propuestas a los directivos de la institución, realizando aportes, en consecuencia de este paso de definición es que obtiene permiso y ayuda de la dirección para que pueda completar el trabajo remoto .

- **Conformación del equipo líder del proyecto**

Cuando la dirección de educación decide utilizar el trabajo a distancia, es necesario formar un equipo de trabajo para liderar, regular y controlar los procedimientos que se realizaran para cada actividad programada durante el año escolar.

**b) Planeación del trabajo remoto**

**Planeación General del Proyecto:** El equipo de liderazgo debe determinar cómo se utilizara el proyecto. Al principio, es posible que la base de datos no pueda responder algunas preguntas, por lo que se recomienda trazar una estructura y recopilar la información adecuada al principio para administrar el programa de manera eficaz. Como parte del propósito se determina la finalidad del trabajo remoto, pasos necesarios, cronogramas, planes de acción, recursos técnicos e indicadores, así como emergencias y obstáculos.

**Capacitación de plataformas virtuales:** se identifica como uno de los pilares del cambio, Podemos familiarizarnos con el concepto de plataforma virtual utilizado en tecnología en los cuales los docentes deben estar en constante capacitación, para ser ejecutadas en su mismo entorno.

**Competencias digitales:** El conjunto de competencias, habilidades, conocimientos y actitudes que los docentes necesitan para utilizar las TIC con propósito, creatividad y seguridad en sus aulas virtuales.

### ***2.2.6 Rendimiento laboral***

Para Bohlander, Senll y Morris (2018) “las considera habilidades específicas que los emprendedores pueden analizar para dar cuenta de las habilidades y competencias de los trabajadores relacionadas con las necesidades de la unidad”. (p.18).

Según Rocca (2008), el desempeño laboral incluye la evaluación del trabajo realizado por los empleados de la empresa, con lo cual se puede verificar el nivel de cumplimiento de metas y objetivos, con el fin de tomar las medidas adecuadas en interés de la organización. Tal teoría enfocada en las expectativas permite entender que las personas que actúan en la película deciden que debes tener una cuenta.

En las actividades que realiza en la unidad, se esfuerza por lograr un desempeño que lo satisfaga a sí mismo y a sus superiores.

Arbaiza (2016) expresó que “todo esto se puede evaluar a través de una serie de herramientas estándar, donde logra calificar para las operaciones realizadas por los trabajadores y las recomendaciones del progreso”. (p.48) Y se proporciona con el objetivo de promover el desarrollo de cada trabajador.

Para Hidruogo y Pucce (2016) El rendimiento del trabajo es un sistema para evaluar el rendimiento sofisticado utilizado por cada institución. La misma forma de recomendar una evaluación de un empleado en una forma integrada de eliminar las revisiones generales, se describe ahora que se realiza en el sitio donde desarrollan sus funciones respectivas y que los gerentes de calificación de desarrollo es pares, patrones, proveedores, clientes, colegas o, así como su gestión, que también participa en esta evaluación.

Además, Hidruogo y Pucce (2016) completó que el análisis que está sucediendo, es una cuestión de identificar habilidades específicas y cardinales, con partes en las que el operador y el historial que aplican revisiones y 30 herramientas deben adaptarse al contexto, que se ha presentado. Que no sea lo mismo, se ha evaluado para la parte administrativa, el personal operativo o también parte de la gerencia.

Además, esta herramienta logra aprovechar las entidades, porque evaluó un ejemplo compartido por diferentes miembros, para proponer sólidos con procesos de negocios, porque la cooperación de los Tycers, los administradores y otros colegas se tomarán información. Importante para lo que menciona las decisiones sobre el desempeño.

Según Chiavenato (2015), describe que “la evaluación del rendimiento es el proceso evaluado, al modificar las actividades realizadas por individuos, que contribuyen al logro de los objetivos de la compañía”. (p.245). De manera similar, es necesario que la evaluación de desempeño es identificar, medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones.

KoontzHeinz, Weihrich y Cannice (2018) indica que “cualquier esfuerzo debe ser evaluado por un sistema que tenga en cuenta algunos objetivos cuantitativos predeterminados, para planificar inteligentemente los objetivos de negocio y planificar programas para alcanzarlos” (p.23).

### **2.2.7 Elementos del rendimiento laboral**

Para Bohlander, Senll y Morris (2018) refieren que “es la evaluación obtenida por los gerentes, que permite conocer las competencias, habilidades y competencias de sus colaboradores” (p.18).

Hoy en día es muy importante conocer las dimensiones que miden el desempeño de los trabajadores que prestan sus servicios en la organización.

Se tuvieron en cuenta los siguientes factores:

- **Revisión del desempeño:** es el resultado de un proceso en el que los gerentes analizan el desempeño de los empleados en relación con lo que requieren las ocupaciones de su puesto, para mostrarles a los empleados lo que están tratando de mejorar.

Esta evaluación se realiza anualmente o semestralmente en función de las necesidades de cada empresa.

- **Gestión del desempeño:** A partir de este proceso, las organizaciones brindan un ambiente de trabajo atractivo para que cada colaborador pueda ser productivo, aprovechando al máximo el potencial de sus habilidades mentales y físicas, con el objetivo de colaborar para lograr los objetivos de la entidad.

Según Zuñiga (2019) menciona que “coexisten distintas clasificaciones de competencias profesionales y también tienden a cambiar según la finalidad calculada en la valoración del desempeño, por lo que se tienen en cuenta los siguientes aspectos” (p.82):

Competencias del desempeño, que claramente se enfocan en el cálculo de impactos, así como en la organización y compromiso por parte de los trabajadores. Las habilidades de servicio y las instrucciones de referencia se proporcionan a los consumidores apasionados por la mejora continua. habilidades organizativas.

En esto, se toma en consideración la fuerza de la sugerencia o la estructura de las interacciones. Habilidades interpersonales, se refieren a la confianza, el autocontrol, la iniciativa y el autocontrol. (Zuñiga, 2019, p.84).

### **2.2.8 La importancia del rendimiento laboral**

Chuco, Chávez y Álvarez (2020) manifiestan que el desempeño es una serie de características Individuales entre los cuales se pueden mencionar: amplitud, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que Interacciona con la naturaleza del trabajo organización. Sin embargo, las organizaciones toman en consideración otros factores importantes como la percepción de equidad de los empleados y las actitudes u opiniones hacia su trabajo, porque si solo se toman en cuenta los resultados de rendimiento de los empleados, será difícil determinar cómo mejorarlos.

El desempeño laboral varía de una persona a otra, ya que afecta la capacidad, la motivación, el trabajo en equipo, la capacitación de los empleados, la supervisión y los factores situacionales de cada persona. Entre ellos se encuentra la conciencia de su rol. (Chuco, Chávez y Álvarez, 2020, p.75).

Ya que las competencias reflejan habilidades y técnicas de trabajo, habilidades de comunicación interpersonal, conocimiento del trabajo y el nivel de esfuerzo a aplicar, su uso en una determinada tarea depende del trabajador. El desempeño de los empleados siempre se ha considerado la base para un desarrollo eficaz y exitoso de la organización; Por ello, los responsables de recursos humanos ahora están muy interesados en los aspectos que no solo permiten medirlo sino también mejorarlo. (Chuco, Chávez y Álvarez, 2020, p.78).

En este sentido, el desempeño es el conjunto de acciones o comportamientos que se observan en los empleados que se relacionan con las metas organizacionales y se pueden medir en función de la habilidad de cada persona y el nivel de contribución a la empresa. Esta ejecución puede o no tener éxito, dependiendo de varios factores. (Koonts, Weihrich y Cannice, 2018, p.27).

Zuñiga (2019) indica, que un factor puede incluir las diferencias de género, en las que el sistema varía según las tareas de percepción específicas, y que el nivel de enfoque del ejercicio de lanza y las condiciones de vida que enfrenta las personas se exponen después de que se relacionan con la implementación de ellos para alcanzar las edades más avanzadas.

La encuesta, que presenta información sobre un importante ministerio de características socioeconómicas e indicadores de salud objetiva y subjetiva, incluidas las cuestiones que evalúan diferentes aspectos de la conciencia de las operaciones de las personas mayores.

Analizando los datos que encontramos que comparando a los hombres y mujeres con características similares (edad, etnia, áreas

urbanas / rurales, situación laboral, educación, indicadores de salud física y espíritu y nutrición a corto plazo), las mujeres tienen un mejor rendimiento en el índice de memoria relacionado con el promedio y Capacidad para seguir instrucciones. (Zuñiga, 2019, p.75).

Sin embargo, los hombres tienen mejores resultados en los indicadores que miden la orientación y la visualización y el espacio (por ejemplo, la capacidad de los objetos visuales en mente o imagínalos diferentes decoraciones). Además, encontramos que la mayor educación está claramente relacionada con actividades cognitivas más altas, especialmente para las mujeres. Como en la obra de Weber et al. (2014), esto muestra las políticas de desarrollo de los niños (cuando se construyen la mayoría de las habilidades cognitivas) y el acceso equitativo a un impacto positivo en las habilidades cognitivas en edad de humanos grandes y tienden a reducir la brecha entre el género observado en algunas dimensiones de esta variable.

### ***2.2.9 Dimensiones del rendimiento laboral***

Según Rocca (2008, p.45) considera las siguientes dimensiones para poder medir el rendimiento laboral:

#### **a. Condiciones personales**

La utilidad de datos acerca de los cambios tomados en un solo lugar que nos permite rastrear las ineficiencias o la efectividad en cada proceso de clasificación de los empleados. Por lo tanto, la inclusión del sistema de calificación es extremadamente importante, porque es a través de él que simplemente se logrará la disparidad de resultados entre cada campo. Los individuos, una vez que son capaces de desarrollar sus emociones, tienden a tener una mejor conciencia de sus decisiones, por lo tanto, la idoneidad de la identificación y el apoyo para el desarrollo de las metas organizacionales que conducen a los resultados deseados.

## **Indicadores**

**Asistencia y puntualidad:** Roca (2008) “las empresas, con el objetivo de evitar la tardanza o el ausentismo de los empleados, a menudo aplican una variedad de condiciones o estándares comerciales, a veces utilizando sanciones por ausentismo o puntualidad” (p.51).

Por otro lado, otras organizaciones utilizan un sistema que se enfoca en recompensas para los trabajadores que no tienen retrasos o ausencias del trabajo.

**Conocimiento del trabajo:** Generalmente se toman como referencia las propuestas de trabajo ya que tienen conocimiento de los trabajos que tendrán que realizar, construyendo así una visión de conjunto, ya que no se evalúa el conocimiento real del desempeño del empleado, por el contrario, lo que se evalúa es su personaje. (Roca, 2008, p.51)

Pero hoy en día esto es algo que ha cambiado con la adopción de diferentes tipos de pruebas o tests. Roca (2008) indica que “los empleados tienen la oportunidad de demostrar lo que sabe sobre el desarrollo laboral, así como las habilidades relevantes para el trabajo” (p.53).

**Iniciativa:** Preexistente la seguridad de la innovación cuando uno de los trabajadores necesita capacitarse para poder aplicar en las actividades que son deseables en el docente, la capacidad de hacer que todos deban ser desarrollada y motivación en el directivo y debes rehacerlo nuevamente todo. (Roca, 2008, p.55).

**Esfuerzo y responsabilidad:** cualquier trabajo que los empleados realicen habitualmente, deben comprender o comprender, la importancia de tomarlos en serio, para lograr los objetivos de cada empresa. Se apoya el desarrollo de los servicios existentes en la empresa, y tener los resultados esperados significa beneficiar a todos sus integrantes. (Roca, 2008, p.58).

## **b. Características del trabajo**

Los empleados necesitan conocer las características del trabajo que realizarán, razón por la cual las empresas deben mantener esto por escrito. Porque, a partir de este texto, se pueden visualizar cada uno de los requisitos para poder permanecer en esa posición, así como los diferentes comportamientos que debe realizar un usuario. (Narea y Pérez, 2015, p.24).

### **Indicadores**

**Cantidad de Trabajo:** Ve como una apreciación de los trabajadores que traducen el normal desarrollo del trabajo en una especie de dificultad, pudiendo determinar que el empleado es el que realiza el trabajo de acuerdo a sus diferentes valores, a pesar de la necesidad de desarrollo del proyecto en todo el mundo. (Narea y Pérez, 2015, p.28)

**Relevancia de Tarea:** Los colaboradores adquieren independencia durante el desarrollo de programas dentro de la empresa, conociendo así todas las implicaciones y adquiriendo conocimientos para brindar una vía alternativa de avance ante ciertos desafíos que puedan surgir. (Narea & Pérez, 2015, p.30).

**Retroalimentación del trabajo:** Suele ser constante, donde la institución es la que tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones de empleados a tiempo completo. Respecto al cumplimiento de respuesta (retroalimentación), puede haber personas que no quieran interactuar, mostrando desinterés. Esto puede deberse a una falta de conciencia sobre el valor de la retroalimentación, en beneficio de los empleados y las empresas.

## **c. Relaciones interpersonales**

Es muy importante que las empresas trabajen para poner inteligencia emocional en la fuerza laboral para facilitar las relaciones entre las personas. La calidad del trabajo que los directores a menudo piensan afectará la influencia entre los propios empleados, mostrando así interés en los valores de la empresa. (Hidruago y Pucce, 2016, p.38)

## Indicadores

**Compañeros de Trabajo:** Las personas que están en el lugar de trabajo, generalmente pasan mucho tiempo haciendo cosas por su propio bien, es ahí donde las interacciones sociales no deben verse amenazadas por problemas de comprensión entre un grupo de colegas.

**Relación docente – director:** Este tipo de relación prospera cuando se usa el estímulo para lograr un conjunto de metas. La seguridad de un jefe inmediato se puede ver al establecer una conexión entre cada empleado mientras se monitorea el rendimiento. (Hidrugo y Pucce, 2016, p.38).

**Participación en la planificación:** Empleados más experimentados que están obligados a participar en la plantilla, con conocimientos avanzados dentro de la empresa. Las promesas en las que los empleados piensan a menudo aumentarán sus responsabilidades a diferencia de otros empleados. (Hidrugo y Pucce, 2016, p.41).

### 2.3 Marco conceptual

- **Trabajo Remoto:** Arias (2021) “es el tipo de trabajo que realiza un empleado en su hogar o en un lugar fuera del trabajo”. (p37).
- **Rendimiento Laboral:** Edquen (2020) “es el comportamiento o comportamiento que se observa en el empleado en el lugar de trabajo, estos son importantes y objetivos, mídelo en función de la habilidad de cada uno de ellos” (p.84).
- **Pandemia por la COVID -19:** Esto es causado por un nuevo coronavirus llamado SARS-CoV-2. La OMS identificó por primera vez la presencia de este nuevo virus el 31 de diciembre de 2019. (Chuco, Chavez, & Alavarez , 2020).
- **Subsistencia:** Rojas (2021) “es la composición de nutrientes esenciales para la nutrición humana”. (p.12).
- **Estrategias:** Es una decisión de las metas y los objetivos a largo plazo de

la empresa, qué hacer y el tamaño de la infraestructura necesaria para lograr esas metas. (Arias, 2021)

- **Clases Virtuales:** escrito como el uso de diversas tecnologías de medios para desarrollar y mejorar nuevos estilos de aprendizaje. (Arias, 2021)
- **Páginas Web:** Es un documento o mensaje electrónico que puede contener texto, sonido, video, programas, enlaces, imágenes y mucho más, adecuado para la denominada Wide Web Word, a la que se puede acceder a través de un navegador. (Rojas, 2021)
- **Ministerio de Educación:** Órgano que gestiona las políticas nacionales de educación y ejerce su liderazgo a través de la coordinación intergubernamental y los vínculos con los gobiernos locales y regionales, promoviendo mecanismos de diálogo y participación. (Benites & Benites , 2018)
- **Servir.** Es el órgano rector de la gestión de recursos humanos, es decir, responsable de la gestión de las personas que sirven al estado. (Benites & Benites , 2018).
- **Docentes:** Este es el maestro, es decir, la persona que completa con éxito la tarea de enseñar. (Montoya, 2020).
- **Destrezas:** Una habilidad o profesión para la cual se realiza un objeto, trabajo o actividad rigurosa y tiene una cualidad sutil y placentera, es decir, hacer algo, la eficiencia estará vinculada al buen hacer. (Montoya, 2020).

## 2.4 Hipótesis

- H1: La relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral de los docentes de la Institución Educativa jardín de niños N° 208 María Inmaculada Trujillo, 2021.es directa y significativa
- H0: La relación entre el trabajo remoto y rendimiento laboral de los docentes de la Institución Educativa jardín de niños N° 208 María Inmaculada Trujillo, 2021; no es directa ni significativa.

## 2.5 Variables

### 2.5.1 Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de Medición
Trabajo remoto	Para Servir (2020), nos menciona que el trabajo remoto se define como la prestación de servicios directamente bajo la presencia física de los empleados en el hogar o el aislamiento del hogar, por cualquier medio o mecanismo, lo que hace posible ejecutar el trabajo fuera del lugar donde labora, siempre y cuando la naturaleza de la tarea lo permite.	Forma de trabajo a distancia con intermediación de la tecnología de información. articulado <u>con el</u> compromiso organizacional y planeación del trabajo remoto.	Compromiso organizacional	Acuerdo a nivel directivo.	1. ¿Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución educativa?  2. ¿Se conformó un equipo de apoyo para adaptación del docente, el <u>trabajo remoto?</u>	Escala Ordinal
				Conformación del equipo		
			Planeación del trabajo remoto	Capacitación de plataformas virtuales		
				Competencias digitales.		

					<p>3. ¿Se tuvo orientación y sensibilización al personal docente para desarrollar sus actividades mediante el trabajo <u>remoto?</u>.</p> <p><u>4.¿ Se</u> capacitó al personal para que trabaje desde casa?.</p> <p>5. ¿Se realiza un seguimiento de las actividades que se realizan en casa?</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>6. ¿Usa sistemáticamente diferentes canales digitales para mejorar la comunicación con el alumnado las familias y mis compañeros?</p> <p>7. ¿Participo en cursos de formación <u>online?</u>.</p> <p>8. ¿Utilizo diferentes sitios de internet (<u>paginas web</u>) y estrategias de búsqueda para encontrar y seleccionar una amplia gama de recursos <u>digitales?</u>.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>9. ¿Creo mis propios recursos digitales y modifíco los existentes para adaptarlos a mis necesidades como <u>docente?</u></p> <p>10. ¿Superviso las actividades e interacciones de mis alumnos en los entornos de colaboración en línea que <u>utilizamos?</u></p>	
--	--	--	--	--	--	--

Rendimiento laboral	Según Rocca (2016) el rendimiento laboral incluye la evaluación del trabajo realizado por los empleados de la institución, con lo cual se puede verificar el nivel de cumplimiento de metas y objetivos, con el fin de tomar las medidas adecuadas en interés de la organización.	Es el resultado de los logros de los trabajadores del I.E. 208 “María Inmaculada” en términos de Condiciones personales, características del trabajo, relaciones interpersonales	Condiciones personales	Asistencia y puntualidad	11. Cumplió con sus horarios de trabajo.	Escala ordinal	
				Conocimiento del trabajo			12. Tuvo deficiencias por faltade conocimiento en manejo de equipos tecnológicos.
				Iniciativa			
				Esfuerzo y responsabilidad	13. Considera que tiene los conocimientos suficientes para trabajar desde casa.		
			Características del trabajo	Cantidad de trabajo			
				Relevancia del trabajo			
				Retroalimentación del trabajo.	14. Se interesa en dar su punto de vista para tomar decisiones.		
			Relaciones interpersonales	Compañeros de trabajo.			
					Relación docente – director.		

					<p>15. ¿Participa de manera activa con ideas para mejorar el trabajo remoto?</p> <p>16. ¿Es comprometido para alcanzar sus metas y objetivos?</p> <p>17. ¿Cumple con sus actividades con esmero y dedicación?</p> <p>18. ¿Tiene disposición para realizar sus tareas de manera eficiente?</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>19. ¿Cumplió con las tareas encomendadas?</p> <p>20. ¿Ha tenido mejoras al hacer sus tareas desde casa?</p> <p>21. ¿Logro presentar un buen trabajo hecho desde casa?</p> <p>22. ¿ha tenido muchos errores en las tareas encomendadas?</p> <p>23. ¿Es colaborativo con sus colegas?</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>24. ¿Mantiene buena relación con sus colegas?</p> <p>25. ¿Tiene facilidad para trabajar en equipo?</p> <p>26. ¿Participa en la <u>planificación?</u></p>	
--	--	--	--	--	---	--

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1 Tipo y nivel de investigación**

Esta investigación fue tipo básica que tuvo como propósito generar conocimientos y teorías con nivel descriptivo permitió establecer características en base a teorías determinadas. (Hernandez, Fernandez, y Baptista, 2014, p.20).

Fue de nivel correlacional, ya que permitió “el establecimiento de relación que existe entre variables dentro de un grupo de investigación” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p. 81). El diseño del estudio nos permitió conocer las relaciones actuales de las variables de estudio.

#### **3.2 Población**

La población de estudio está conformada por 30 docentes de la IE N° 208 María Inmaculada, de los cuales 25 están nombrados y 5 contratadas, cabe resaltar que las docentes son contratadas por el estado, las docentes de la institución cuentan con maestrías, son del sexo Femenino de edades entre 30 a 50 años, en la actualidad viene realizando sus actividades mediante trabajo remoto y una vez al mes se reúnen de manera presencial para realizar actividades como escuela para padres, son estas personas que son consideradas como la población de estudio.

##### ***Marco muestral***

Reporte de registro del personal docente de la IE. N° 208 María Inmaculada Trujillo, 2021.

##### ***Unidad de análisis***

Los docentes de la IE. N° 208 María Inmaculada Trujillo, 2021.

## **Muestra**

El tamaño de la muestra está conformado por 30 docentes de la institución educativa; por ser la población poco numerosa se tomara los mismo integrantes de la población que labora en la I.E N° 208 María Inmaculada, la misma que fue elegida para evaluar el trabajo remoto y rendimiento laboral en tiempos de pandemia COVID -19.

### **3.3 Técnica e instrumentos de investigación**

Para la realización de la investigación se utilizó como técnica la entrevista y la encuesta. Según Palella y Martins, (2017), menciona que la entrevista es una técnica que permitió alcanzar datos por medio del diálogo que se realizó entre dos personas cara a cara: el entrevistador y el entrevistado con la finalidad de obtener información del interrogado.

Por otra parte, Baena. (2017) menciona que “una encuesta es la aplicación de un cuestionario a la población estudiada”. (p.152).

La entrevista se realizó a la Directora de la IE N°208 María Inmaculada para medir el rendimiento laboral de los docentes. Por otro lado, para recoger la información disponible de la relación entre las variables; se usó la encuesta dirigida a la variable independiente “trabajo remoto” y a la variable dependiente “rendimiento laboral” en los docentes de la institución educativa.

#### **Instrumento:**

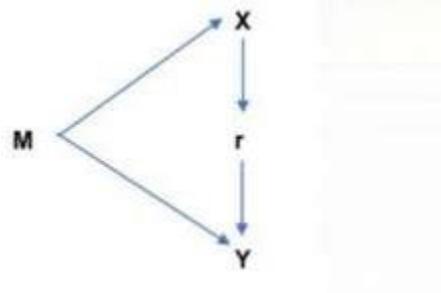
El instrumento que se utilizó en la investigación será el cuestionario concerniente a la técnica de la encuesta. Según Grande & Abascal. (2107) indica que el cuestionario es un conjunto de interrogaciones con el que se obtiene información del grupo investigado y está relacionado con el objetivo de estudio.

El instrumento que se utilizó para el trabajo remoto y rendimiento laboral fue el cuestionario, para docentes de la IE. N°208 María Inmaculada. Que estuvo conformado por 26 ítems, distribuido de acuerdo a las dimensiones de cada variable.

### 3.4 Diseño de investigación

La investigación se utilizó un diseño no experimental, donde no se manipuló a ninguna de las dos variables y la medición se trató tal como se dio en su contexto natural en donde solo se observó los fenómenos en su ambiente natural para luego ser analizados. (Hernández, Fernandez, y Baptista, 2014).

De corte transeccional o transversal porque los datos recopilados se generaron en un momento único o determinado, fue correlacional, ya que permitió “el establecimiento de relación que existe entre variables dentro de un grupo de investigación” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p. 81). El diseño del estudio nos permitió conocer las relaciones actuales de las variables de estudio. Se utilizó el siguiente esquema de estudio:



Fuente: Google

Dónde:

- M** = Población muestral
- Ox** = : Trabajo Remoto
- Oy** = : Rendimiento Laboral
- R** = Relación entre variables

No se consideran variables dependientes ni independientes por cuanto la investigación es correlacional, se asocian variables.

### **3.5 Procesamiento y análisis de datos**

Para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva para conocer el comportamiento de las variables en relación del objeto de estudio para la lo cual se empleó el software de Microsoft Excel, que contribuyó a organizar los datos para hacerlos compatibles y el IBM SPSS Statistics versión 26.

Así mismo se utilizó la estadística inferencial para establecer la correlación entre las variables, utilizando la prueba estadística Tau b de Kendall para contrastar la hipótesis y por tratarse de variables cualitativas dentro de una escala ordinal.

4.

**RESULTADOS Y DISCUSION**

**4.1 Análisis e interpretación de resultados**

**4.1.1 Resultados cuantitativos**

**Objetivo específico 1**

**Analizar el Trabajo Remoto desarrollado por la institución educativa Jardín de Niños N° 208 María Inmaculada Trujillo en sus dimensiones planeación y compromiso organizacional.**

Tabla1

Compromiso Organizacional del docente para realizar sus labores de trabajo remoto.

Compromiso Organizacional	N° de docentes	Porcentaje
Alto	21	70.00%
Medio	8	26.67%
Bajo	1	3.33%
Total	30	100.00%

Fuente: Encuesta Virtual

Elaboración: Grupo de Investigación

Figura 1

Compromiso Organizacional del docente para realizar sus labores de trabajo remoto.



Respecto al compromiso organizacional, se observa que el 70% de los docentes encuestados manifiesta tener un alto compromiso organizacional, en tanto que el 26.67% tiene un compromiso medio y un 3.33% es bajo. Se evidencia que hubo apoyo y orientación de la directora hacia los docentes mediante reuniones para el desarrollo de sus actividades de manera virtual y trabajo en equipo, a pesar que hubieron cambios los docentes pudieron adaptarse y continuar con sus labores.

Tabla 2

Planeación del Trabajo Remoto para el desarrollo de actividades de los docentes.

Planeación	N° de docentes	Porcentaje
Alto	22	73.33%
Medio	7	23.33%
Bajo	1	3.33%
Total	30	100.00%

Fuente: Encuesta Virtual      Elaboración: Grupo de Investigació

Figura 2

Planeación del Trabajo Remoto para el desarrollo de actividades de los docentes.



Se considera que la Planeación del Trabajo Remoto para el desarrollo de actividades de los docentes en sus indicadores capacitación plataformas virtuales y competencias digitales muestra un nivel alto con el 73.33% , mientras que 23.33% es medio y 3.33% bajo. A pesar de la poca experiencia que presentaron los docentes en el uso de herramientas virtuales para realizar sus actividades desde su casa, mediante el apoyo de la UGEL que brindaron capacitaciones y cursos de Perú Educa y Guías mostrando responsabilidad y aprendizaje conectándose en cada momento.

## Objetivo específico 2

**Determinar el nivel de competencias digitales que posee los docentes en el uso de herramientas virtuales para el trabajo remoto vinculado a sus clases virtuales.**

Tabla 3

Competencias Digitales que posee el docente en uso de internet en el Trabajo Remoto

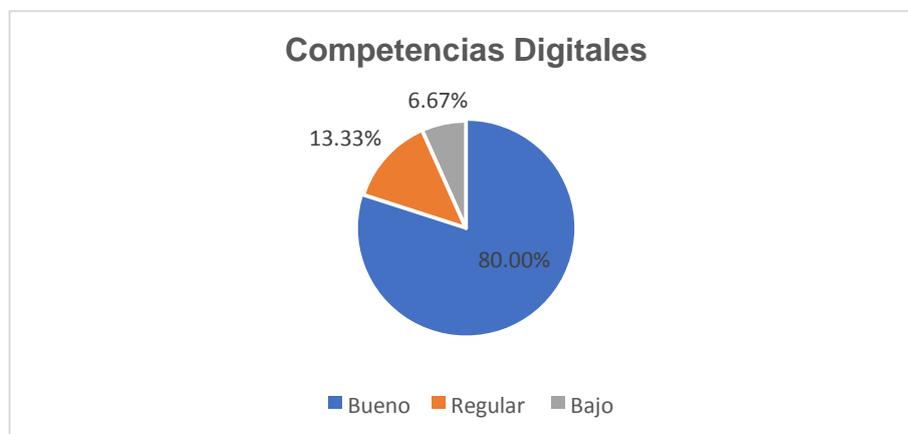
Competencia Digitales	N° de docentes	Porcentaje
Alto	24	80.00 %
Medio	4	13.33 %
Bajo	2	6.67 %
Total	30	100.00 %

Fuente: Encuesta Virtual

Elaboración: Grupo de Investigación

Figura 3

Competencias Digitales que posee el docente en uso de internet en el Trabajo Remoto



Respecto a la Competencia digital que posee el docente en uso de internet en el trabajo remoto se observa que el 80% posee un nivel alto, mientras que un 13.33% tiene un nivel medio y 6.67 % bajo. A pesar de las dificultades en el uso de internet por problemas de conexión los docentes demuestran una actitud proactiva conectándose desde una laptop y celular para tener una conexión estable y afrontar con empatía las necesidades del alumno.

### Objetivo específico 3

**Determinar el nivel de rendimiento laboral de los docentes en sus dimensiones condiciones personales, características de trabajo y relaciones interpersonales.**

Tabla 4

Condiciones personales del docente

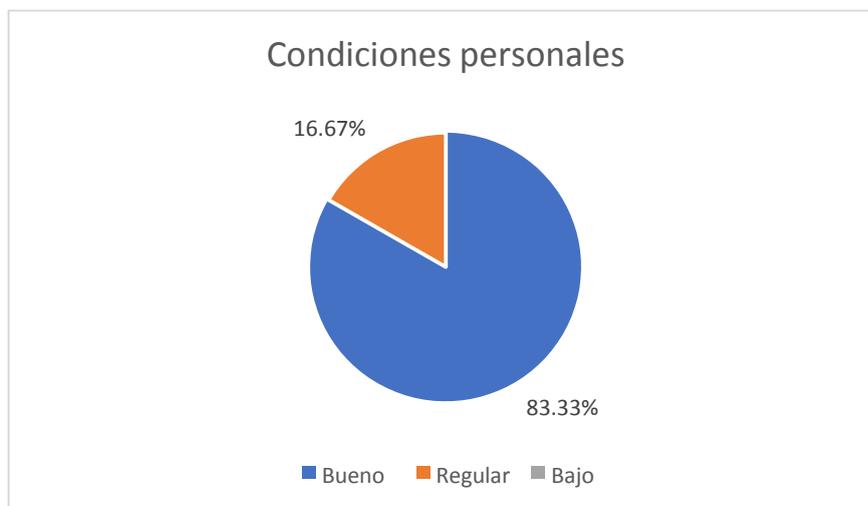
Condiciones personales	N° de docentes	Porcentajes
Alto	25	83.33 %
Medio	5	16.67%
Bajo	0	00.00
Total	30	100.00%

Fuente: Encuesta Virtual

Elaboración: Grupo Investigador

Figura 4

Condiciones personales del docente



Respecto a los indicadores de asistencia y puntualidad , esfuerzo y responsabilidad , las condiciones personales del docente presentan un nivel bueno con el 83.33%; los docentes están dispuestos a obtener los resultados deseados , sin embargo aún existe un 16.67 % de los docentes que están en proceso de mejorar los indicadores deseados ,lo que repercute en su rendimiento laboral.

Tabla 5

Características de trabajo del docente

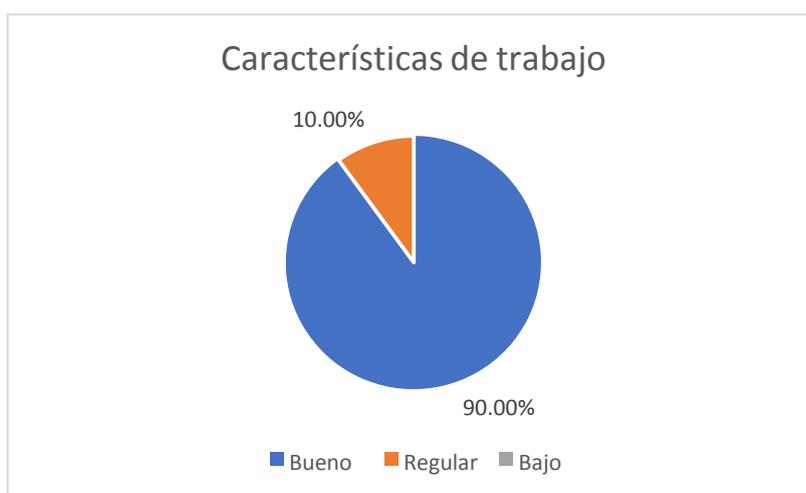
características de trabajo	N° docentes	Porcentajes
Alto	27	90.00%
Medio	3	10.00%
Bajo	0	00.00%
Total	30	100.00

Fuente: Encuesta Virtual

Elaboración: Grupo Investigador

Figura 5

Características de trabajo del docente



Con respecto a las características de trabajo de los docentes en sus indicadores de cantidad de trabajo, retroalimentación y la relevancia del trabajo observamos que un 90% de los docentes muestran un nivel bueno comprometidos con las actividades asignadas por la dirección, mientras que un 10% de los docentes presentan un nivel medio que no logra alcanzar las metas definidas, limitándolos a obtener mejores resultados en su rendimiento cotidiano.

Tabla 6

Relaciones interpersonales de los docentes

Relaciones interpersonales	N° docentes	Porcentajes
Alto	22	73.33%
Medio	8	26.67%
Bajo	0	00.00%
total	30	100.00

Fuente: Encuesta Virtual

Elaboración: Grupo Investigador

Figura 6

Relaciones interpersonales de los docentes



Con respecto a las relaciones interpersonales se aprecia un buen nivel con el 73.33 % y regular con el 26.67%, lo que se puede interpretar que el trabajo vía remoto; permite al docente desarrollar relaciones interpersonales teniendo en cuenta sus indicadores de compañeros de trabajo y relación docente - director, pese a las dificultades actuales los docentes muestran mayor disposición de trabajar y mantener la comunicación más clara y precisa para el desarrollo óptimo en las actividades asignadas.

#### 4.1.2 Resultados cualitativos

Objetivos	Preguntas de Investigación	Comentario	Cita de apoyo
<p>Conocer la percepción sobre la satisfacción de los padres de familia respecto al uso de plataformas virtuales .</p>	<p>1. ¿Los padres de familia se encuentran satisfechos con la enseñanza de los docentes por medio de plataformas virtuales? ¿Por qué?</p>	<p>Existe una comunicación constante con los padres de familia de cada aula mediante la plataforma zoom , o de manera presencial cuando el padre de familia se acerca a recoger material educativo para ser desarrollado por los niños.</p>	<p><i>“Comunicación constante con los padres de familia y docentes de la institución mediante las plataformas virtuales”</i></p>
<p>Conocer el perfil del docente en tiempo de pandemia .</p>	<p>2. ¿Cuál es el Perfil del docente en tiempos de pandemia que contrato en su Institución?</p>	<p>El estado es el que evalúa y contrata pero el perfil adecuado del docente que tenga vocación de servicio , empático , paciencia , preparación tecnológica y científica para</p>	<p><i>“ El docente debe contar con vocación de servicio”</i></p>

		lograr el aprendizaje del niño .	
Conocer desde la perspectiva de la directora respecto al rendimiento laboral de los docentes en la institución educativa.	3. ¿Los docentes muestran habilidades para la retroalimentación en el entorno virtual?	se realiza una retroalimentación del programa del estado "Aprendo en Casa", mediante la plataforma virtual zoom, fortaleciendo las debilidades que conlleva la enseñanza virtual.	" <i>Retroalimentación luego del programa emitido por el estado Aprendo en Casa</i> "
	4. ¿Los docentes cumplen con su responsabilidad y compromiso mediante el trabajo remoto?	Existe una comunicación permanente y monitoreo mediante la plataforma zoom ya que se creó un grupo de cada aula de la institución educativa, con la finalidad que al final del mes entreguen sus actas y ppt de los trabajos	" <i>La comunicación como base del compromiso y responsabilidad del docente</i> "

		realizados con los niños.	
	5. ¿Los docentes son puntuales en el horario establecido por la institución educativa?	La puntualidad está dentro de las normas de convivencias, esta prohibido que el docente ingrese con la cámara apagada, y deben estar conectadas 5 min antes del horario establecido debido que la directora ingresa a las aulas.	<i>“La puntualidad y el respeto entre docentes dentro de las normas de convivencia de la institución educativa”</i>
	6. ¿Los docentes hacen uso adecuado de las plataformas virtuales?	Los docentes dentro de sus conocimientos , ellas están constante comunicación a través de la plataforma zoom, adaptándose a cualquier horario, pese a la deficiencia del internet.	<i>“ Uso correcto de las plataformas virtuales pese a la dificultades del internet ”</i>

## 4.2 Prueba de Hipótesis

### Correlaciones

			Trabajo remoto	Rendimiento
Tau_b de Kendall	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1.000	-.033
		Sig. (bilateral)		.855
		N	30	30
	Rendimiento	Coeficiente de correlación	-.033	1.000
		Sig. (bilateral)	.855	
		N	30	30

La significancia obtenida en la correlación de Tau b de Kendall es de 0.855 lo que significa que no hay una relación directa en nuestras variables, lo que quiere decir que es inversa no significativa ni directa.

La tabla muestra que el coeficiente de correlación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral tiene un coeficiente de correlación de -0.33, lo cual indica que tiene una relación inversa ósea cuando aumenta el trabajo remoto disminuye el rendimiento laboral, por lo que se acepta la hipótesis nula. Lo cual indica que mayor recarga laboral menor es el rendimiento laboral de los docentes.

### Tabla cruzada trabajo remoto\*rendimiento

Recuento

	rendimiento		Total
	2	3	
Trabajoremoto 1	0	1	1
2	2	5	7
3	6	16	22
Total	8	22	30

### 4.3 Discusión de resultados

En cuanto el objetivo general "Determinar la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral de los docentes de la institución Educativa jardín de niños N°208 María Inmaculada Trujillo, 2021"; de acuerdo al resultado obtenido en la correlación de Tau b Kendall apreciamos que no hay relación directa de nuestras variables, lo que quiere decir que es inversa no significativa ni directa, con un resultado 0.855 y -0.33 en coeficiente de relación lo interpretamos que a mayor carga de trabajo remoto disminuía el rendimiento laboral o viceversa, aceptando la hipótesis nula, resultado que es respaldado por la teoría de Hidrugo y Pucce (2016) que sostiene que el rendimiento del trabajo es un sistema para evaluar el rendimiento sofisticado utilizado por cada institución. La misma forma de recomendar una evaluación de un empleado en una forma integrada de eliminar las revisiones generales, se describe ahora que se realiza en el sitio donde desarrollan sus funciones respectivas y que los gerentes de calificación de desarrollo es pares, patrones, proveedores, clientes, colegas o, así como su gestión, que también participa en esta evaluación, estos resultados coincide con la investigación realizada por Arias (2021) en su tesis *Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las Instituciones Educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020*, Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo (UCV), utilizo el diseño de tipo descriptivo no experimental de sección transversal o corte transversal y con tipo de investigación aplicada y correlacional donde obtuvieron como resultado que acepta su hipótesis nula rechazando la hipótesis alterna, en cuanto la perspectiva que tiene la directora de cada docente debido que el trabajo remoto exige un monitoreo permanente ya que esto permite sopesar las fortalezas que tienen las docentes con la debilidades de otras, ya que esto le permite evaluar el rendimiento laboral de cada una de ellas de acuerdo a la cantidad de trabajo, compromiso en la realización de los trabajos asignado.

En cuanto al objetivo específico: Analizar el trabajo remoto desarrollado por la Institución Educativa Jardín de Niños N°208 María Inmaculada Trujillo, 2021, se considera que la planeación y compromiso organizacional. Respecto al compromiso organizacional se observa que el 70% de los docentes encuestados manifiesta tener un alto compromiso organizacional, en tanto que el 26.67% tiene un compromiso medio y un 3.33% es bajo. Se evidencia que hubo apoyo y orientación de la directora hacia los docentes mediante reuniones para el desarrollo de sus actividades de manera virtual y trabajo en equipo, a pesar que hubo cambios los docentes pudieron adaptarse y continuar con sus labores. Referente planeación para el desarrollo de actividades de los docentes en sus indicadores capacitación plataformas virtuales y competencias digitales muestra un nivel alto con el 73.33%, mientras que 23.33% es medio y 3.33% bajo. A pesar de la poca experiencia que presentaron los docentes en el uso de herramientas virtuales para realizar sus actividades desde su casa, mediante el apoyo de la UGEL que brindaron capacitaciones y cursos de Perú Educa y Guías mostrando responsabilidad y aprendizaje conectándose en cada momento. Como referencia al autor Suarez (2020 p,68) considera que es muy importante la ayuda de la alta dirección, por lo que deben ser proactivos buscando trabajar de forma remota. Asimismo los docentes deben estar en constante capacitación en uso de plataformas virtuales.

Al respecto se evidencia en el artículo Picón, Gonzáles y Paredes (2021) Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia Covid-19. Arandu UTIC, 8(1), (2021). Los profesores encuentran útil la formación debido a su aplicabilidad en cursos de aprendizaje a distancia. Durante el proceso de organización, la mayoría de ellos se adaptaron al plan de clases regular en parte a las necesidades del trabajo virtual.

Según el objetivo específico: Determinar el nivel de competencias digitales que posee los docentes en el uso de herramientas virtuales para el trabajo. Respecto a la Competencia digital que posee el docente en uso de internet en el trabajo remoto se observa que el 80% posee un

nivel alto, mientras que un 13.33% tiene un nivel medio y 6.67 % bajo. A pesar de las dificultades en el uso de internet por problemas de conexión los docentes demuestran una actitud proactiva conectándose desde una laptop y celular para tener una conexión estable y afrontar con empatía las necesidades del alumno. Al respecto se toma como referencia al autor Suarez (2020 p,68), en tanto las competencias digitales es el soporte que tiene cada docente para desarrollar sus habilidades en el uso adecuado de las herramientas virtuales. Esto se defiende en el artículo Picón, Gonzáles y Paredes (2021) Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia Covid-19. Arandu UTIC, 8(1), (2021). La mayoría de los docentes consideraron que los problemas para el desarrollo de las clases virtuales se presentaban por el colapso de la plataforma; en segundo lugar, la conexión en plataformas virtuales, utilizando para la comunicación no presencial con sus estudiantes, preferentemente, los mensajes de texto y las redes sociales.

En cuanto al Tercer objetivo específico: Determinar el rendimiento laboral de los docentes en sus dimensiones condiciones personales, características de trabajo y relaciones interpersonales.

Con relación a la dimensión de condiciones personales del docente el 83.33 % están dispuestos a contribuir en las metas definidas por la dirección, en características de trabajo tenemos que el 90% de los docentes están comprometidos con las actividades indicadas por la dirección, con respecto a la relaciones interpersonales de los docentes un 73.33 % muestran mayor disposición de trabajar y mantener la comunicación más clara y precisa para el desarrollo óptimo de las actividades asignadas, esto se evidencia en la investigación autor Según Rocca (2008, p.45) considera las siguientes dimensiones para poder medir el rendimiento laboral, tomando como base las condiciones laborales que refiere la utilidad de los cambios realizados en un determinado procesos que están relacionados con sus indicadores tales como asistencia y puntualidad, donde las empresas buscan minimizar

las tardanzas o el ausentismo, también se considera el conocimiento demostrado por los docentes referente a las propuestas laborales.(Rocca,2008,p.51), en cuanto las características del trabajo los docentes necesitan conocer el trabajo que desempeñaran por lo cual la institución deberá tenerlo por escrito. (Narea y Pérez,2015 ,p.24), por lo tanto si hablamos de relaciones interpersonales es trascendental que la institución brinde apoyo en la parte emocional a los docentes , esto debe partir como iniciativa del director, para evitar desacuerdos en la comunicación entre los propios empleados. (Hidrugo y Pucce, 2016, p.38), estos resultados coincide con la investigación realizada Arias (2021) en su tesis *Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las Instituciones Educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020*, Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo (UCV), aporta en cuanto las condiciones que tienen los docentes se desarrollan de manera remota sus labores.

En trabajo remoto de acuerdo a la entrevista con la dirección nos indica es trabajo permanente para poder motivarlas, es un trabajo colegiado debido que busca lograr una ayuda mutua entre los docentes pero impartido por la dirección, con esto se obtiene los resultados del bajo del mes, también resalta que el trabajo remoto les implica un mayor esfuerzo de las docentes donde ellas realizan un trabajo sincrónico y asincrónico ; asincrónico refiere un trabajo remoto de 8:00 am a 12:00 pm donde deben estar reuniones con la dirección y asincrónico cuando la directora les indica un trabajo donde ellas lo pueden realizar durante el día, logrando así una comunicación permanente.

## CONCLUSIONES

1. Teniendo en cuenta nuestro objetivo general "Determinar la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral de los docentes de la institución Educativa jardín de niños N°208 María Inmaculada Trujillo, 2021", se determinó que el coeficiente de correlación entre ambas variables es de 0.855 y -0.33, interpretándose que a mayor carga de trabajo remoto disminuía el rendimiento laboral o viceversa de los docentes, apreciamos que no hay relación directa de nuestras variables, por tanto se concluye que es inversa no significativa ni directa, acogándose a nuestra hipótesis nula.
2. El trabajo remoto en su dimensión compromiso organizacional se observa que el 70% de los docentes encuestados manifiesta tener un alto compromiso organizacional. Se evidencia que hubo apoyo y orientación de la directora hacia los docentes mediante reuniones para el desarrollo de sus actividades de manera virtual. La dimensión planeación muestra un nivel alto con el 73.33%. Se observa que se brindaron capacitaciones y cursos de Perú Educa y Guías en plataformas virtuales, por lo que los docentes mostraron responsabilidad, aprendizaje y disposición.
3. El nivel de competencias digitales que posee el docente en uso de internet en el trabajo remoto se observa que el 80% posee un nivel alto. Se evidencia que los docentes demuestran una actitud proactiva en el uso de zoom, Google Classroom, Aprendo en Casa, Whatsapp, conectándose desde una laptop y celular para tener una conexión estable para mantener buena comunicación y afrontar con empatía las necesidades del alumno.
4. Se determinó el nivel de rendimiento laboral de los docentes en sus dimensiones condiciones personales con un resultado de 83.33% de los docentes están dispuestos a contribuir en las metas establecidas por la institución, características de trabajo el 90% de los docentes muestran compromiso en realización de la actividades indicadas por su director y en cuanto relaciones interpersonales 73.33% denotan mayor disposición de trabajar manteniendo la comunicación clara y precisa, se puede concluir

que el rendimiento laboral vía trabajo remoto permitió desarrollar un trabajo adecuado en las docente y esto se debe al constante monitoreo y comunicación que imparte la dirección de la institución educativa.

## RECOMENDACIONES

- Se propone a la directora solicitar a la UGEL un plan capacitación mensual a los docentes en el uso de las plataformas virtuales para mejorar la adaptación de los docentes en el trabajo remoto.
- Se manifiesta a la dirección realizar reuniones quincenales con la finalidad de mejorar los tiempos de entrega de informes, actas, trabajos realizados mediante la plataforma zoom (ppt) que desarrollaron los docentes con los niños.
- Se plantea unificar los grupos de aulas en la plataforma Whatsapp que permita una comunicación más sincronizada en la planeación del trabajo quincenal realizados por los docentes.
- Se sugiere a la directora realizar capacitaciones motivacionales para docentes con la finalidad de lograr mejor aprendizaje y perfeccionar sus capacidades para poder dar clases virtuales.
- Se sugiere a los docentes mejorar las condiciones del uso del internet buscando mejores operadores para poder tener mejor comunicación y realiza un trabajo más eficiente.

## **REFERENCIAS**

- Arbaiza, L. (2016). Dirección de recursos humanos: el factor humano. *ESAN BUSINESS PUBLICACIONES*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/libros/2016/direccion-recursos-humanos-factor-humano/>
- Arias, S. (2021). *Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná Arequipa - 2020*. Tesis de maestría en Administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55730>
- Benites, J., & Benites, J. (2018). *Clima laboral y desempeño docente de las instituciones educativas de Laredo 2016*. Tesis de maestría en acreditación educativa, Universidad Católica de Trujillo. Obtenido de [https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/449/1/016100340A\\_016100341H\\_M\\_2018.pdf](https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/449/1/016100340A_016100341H_M_2018.pdf)
- Bohlander, G., Senll, S., & Morris, S. (2018). *Administración de recursos humanos*. Cengage. Obtenido de [https://issuu.com/cengagelatam/docs/bohlander\\_issuu\\_2017](https://issuu.com/cengagelatam/docs/bohlander_issuu_2017)
- CEPAL. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de Covid-19*. Obtenido de [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45904/S2000510\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45904/S2000510_es.pdf)
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos*. (o. edición, Ed.) McGraw Hill. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chuco, V., Chavez, M., & Alvarez, J. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del Covid - 19. *Review Of Global Management*, 6(1), 50-55.
- Edquen, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de Fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia Covid -2019*. Tesis para el título de licenciada en Administración. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Halpern, D., & Castro, C. (2020). *Manual de trabajo remoto: ¿Cómo trabajar a* *pern, D., & Castro, C. (2020). Manual de trabajo remoto: ¿Cómo trabajar a*. Chile: Tren de Chile. Obtenido de [http://www.tren-digital.cl/wp-content/uploads/2018/04/Trabajo-remoto\\_HalpernCastro.pdf](http://www.tren-digital.cl/wp-content/uploads/2018/04/Trabajo-remoto_HalpernCastro.pdf)

- Heggart, K., & Yoo, J. (2018). Getting the Most from Google Classroom: A Pedagogical Framework for T amework for Tertiary Educators. *Australian Journal of Teacher Education*, 43(3). Obtenido de <https://ro.ecu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=3792&context=ajte>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Herrera, J. (2021). *Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020*. Tesis para obtener el título en tecnología Médica, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16401/Herrera\\_fj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16401/Herrera_fj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hidruogo, J., & Pucce, D. (2016). *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios - Pimentel*. Tesis para obtener el título en administración, Universidad Señor de Sipan. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2285/Tesis%20de%20Hidruogo%20V%C3%A1squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Koonts, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2018). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Mc Graw Hilla. Obtenido de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/administraci%C3%B3n.%20Una%20perspectiva%20global%20y%20empresarial.pdf>
- Mancera, C., Serna, L., & Barrios, M. (2020). *Nexos*. Recuperado el 10 de octubre de 2021, de <https://educacion.nexos.com.mx/pandemia-maestros-tecnologia-y-desigualdad/>
- Mendez, L. (2020). *Uso de la plataforma zoom y la competencia se comunica oralmente en inglés como lengua extranjera en estudiantes de secundaria, Lima 2020*. Tesis para obtener el título en Educación, Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10845/3/2020\\_Alejo%20Mendez.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10845/3/2020_Alejo%20Mendez.pdf)
- MINEDU. (2020). *Guía para el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria*. Obtenido de <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf/guia-trabajo-durante-la-emergencia-sanitaria.pdf>
- MINEDU. (2020). *Orientaciones para el desarrollo de la estrategia Aprendo en Casa*. Peru. Obtenido de <https://www.ugel01.gob.pe/wp-content/uploads/2020/04/Orientaciones-Aprendo-en-Casa-02-04-20.pdf>

- Montoya, L. (2020). *Evaluación del desempeño laboral en el área académica del Colegio Mendel sede Umacollo, Arequipa 2019*. Tesis para obtener el título de administrador. Obtenido de [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3457/Liliana%20Montoya\\_Trabajo%20de%20Investigacion\\_Bachiller\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3457/Liliana%20Montoya_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Narea, N., & Páez, M. (2015). *El Clima Organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la Escuela Vespertina Obando Pacheco en el año lectivo 2014-2015*. Tesis para la obtención del título de licenciada en Ciencias de la Educación, Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Obtenido de <https://cupdf.com/document/el-clima-organizacional-incide-en-el-desempeno-directivo-y-ecuador-su.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella*. Ginebra: primera edición. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Picon, G., Gonzáles, G., & Paredes, J. (2021). Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia Covid-19. *Arandu UTIC*, 8(1). Obtenido de <https://www.utic.edu.py/revista.ojs/index.php/revistas/article/view/129>
- Rocca, A. (2008). *Manual de recursos humanos y de evaluación organizacional para la Biblioteca del Departamento de Física*. Universidad Nacional de La Plata. Obtenido de [http://eprints.rclis.org/16495/1/Rocca%20Varela%20Adriana%20Beatriz\\_Evaluacion\\_bibliotecas.pdf](http://eprints.rclis.org/16495/1/Rocca%20Varela%20Adriana%20Beatriz_Evaluacion_bibliotecas.pdf)
- Rodriguez, S. (2020). *Gestión de la UGEL y el desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria, Trujillo 2019*. Tesis de maestría en administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44921>
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas\\_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- SERVIR. (2020). *Trabajo remoto para líderes*. Obtenido de [https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Guia\\_de\\_TR\\_para\\_Lideres.pdf](https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Guia_de_TR_para_Lideres.pdf)
- Suarez, L. (2020). *Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020*. Tesis de maestría en Gestión pública, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46386/Suarez\\_VLM-%20%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46386/Suarez_VLM-%20%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zuñiga , V. (2019). *Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica lima - 2019*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36095/B\\_Z%C3%BA%C3%B1iga\\_DGVDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36095/B_Z%C3%BA%C3%B1iga_DGVDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Matabanchoy, T., Álvarez, K. M., & Riobamba, O. D. (22 de abril de 2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador:. *Universidad y Salud*, 21(2).<http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>.

Perez, S. (2017). WhatsApp, una opción para desarrollar alfabetización digital con estudiantes de grado cuarto en básica primaria y sus padres Tesis para optar el grado de Maestra en Tecnología Educativa y Medios Innovadores para la Educación. Tecnológico de Monterrey. Obtenido de <https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/629859/Sandra%20Patricia%20P%C3%A9rez-C%C3%A1ceres.pdf?sequence=5>

## ANEXOS

Anexo A

### CUESTIONARIO

El presente instrumento tiene como objetivo obtener la información para analizar la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral de los docentes de la Institución Educativa “Jardín de Niños N°208, María Inmaculada ”. Por favor, marque una de las alternativas por cada pregunta que se presenta en el presente cuestionario. Gracias por su apoyo.

#### **DATOS GENERALES**

**Sexo:** femenino ( ) Masculino ( )                      **Edad:** .....

#### **Grado de estudios:**

a. Técnico    b. Licenciado    c. Magister    c. Doctorado    d. Abogado    e. otros.....

Años de experiencia: .....

Consentimiento informado: Usted decide participar de manera voluntaria en esta investigación

a. Si                      b. No

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>BAJO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>

VARIABLES CONCEPTUALES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	1	2	3
TRABAJO REMOTO	Compromiso organizacional	Acuerdo a nivel directivo	Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución educativa.			
		Compromiso del equipo	Se conformó un equipo de apoyo para adaptación del docente, el trabajo remoto.			
	Planeación del trabajo remoto	Capacitación de plataformas virtuales	Se tuvo orientación y sensibilización al personal docente para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto.			
			Se capacito al personal para que trabaje desde casa.			
			Se realiza un seguimiento de las actividades que se realizan en casa.			
		Competencias Digitales	Usa sistemáticamente diferentes canales digitales para mejorar la comunicación con el alumnado las familias y mis compañeros.			
			Participo en cursos de formación online.			
			Utilizo diferentes sitios de internet (paginas web) y estrategias de búsqueda para encontrar y seleccionar una amplia gama de recursos digitales.			
			Creo mis propios recursos digitales y modifco los existentes para adaptarlos a mis necesidades como docente.			
			Superviso las actividades e interacciones de mis alumnos en los entornos de colaboración en línea que utilizamos.			

Condiciones personales	Asistencia y puntualidad	Cumplió con sus horarios de trabajo.			
	Conocimiento del trabajo	Tuvo deficiencias por falta de conocimiento en manejo de equipos tecnológicos.			
		Considera que tiene los conocimientos suficientes para trabajar desde casa.			
	Esfuerzo responsabilidad	Se interesa en dar su punto de vista para tomar decisiones.			
		Participa de manera activa con ideas para mejorar el trabajo remoto.			
		Es comprometido para alcanzar sus metas y objetivos.			
		Cumple con sus actividades con esmero y dedicación.			
		Tiene disposición para realizar sus tareas de manera eficiente.			
		Cantidad de trabajo	Cumplió con las tareas encomendadas.		
	Características de trabajo	Relevancia del trabajo	Ha tenido mejoras al hacer sus tareas desde casa.		
Logro presentar un buen trabajo hecho desde casa.					
Retroalimentación		ha tenido muchos errores en las tareas encomendadas.			
Relaciones interpersonales	Compañeros de trabajo	Es colaborativo con sus colegas.			
		Mantiene buena relación con sus colegas.			
	Relación docente director	Tiene facilidad para trabajar en equipo.			
		Participa en la planificación.			

## Anexo B

### **Guía de Entrevista**

Directora:

Institución Educativa: Jardín de Niños N°208 María Inmaculada.

1. ¿Los padres de familia se encuentran satisfechos con la enseñanza de los docentes por medio de plataformas virtuales? ¿Por qué?
2. ¿Cuál es el Perfil del docente en tiempos de pandemia que contrato en su Institución?
3. ¿Los docentes muestran habilidades para la retroalimentación en el entorno virtual?
4. ¿Los docentes cumplen con su responsabilidad y compromiso mediante el trabajo remoto?
5. ¿Los docentes son puntuales en el horario establecido por la institución educativa?
6. ¿Los docentes hacen uso adecuado de las plataformas virtuales?

Anexo C

Juicio de Expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: Trabajo remoto y rendimiento laboral de docentes de la Institución Educativa Jardín de Niños N.º 208 María Inmaculada Trujillo, 2021

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el Trabajo remoto y rendimiento laboral de los docentes de la institución educativa Jardín de Niños N.º 208 María Inmaculada Trujillo, 2021.

HIPÓTESIS: H1: Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral los docentes de la institución educativa jardín de niños N.º 208 María Inmaculada Trujillo, 2021.

H0: No existe Relación entre el trabajo remoto y rendimiento laboral de los docentes de la institución educativa jardín de niños N.º 208 María Inmaculada Trujillo, 2021.

JUEZ EXPERTO: JULIO ALBITRES HERNÁNDEZ  
GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO:

FIRMA:   
FECHA DE REVISIÓN: 26.10.21

VARIABLES CONCEPTUALES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	Reducción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		OBSERVACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
TRABAJO REMOTO	Compromiso organizacional	Acuerto a nivel directivo	¿Cura el desarrollo del trabajo remoto tuvo compromiso de los líderes de la institución educativa?									
		Compromiso del equipo	¿Se conformó un equipo de apoyo para adaptación del docente al trabajo remoto?									
	Planificación del trabajo remoto	Capacitación de plataformas educativas	¿Se hizo orientación y sensibilización al personal docente para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto? ¿Se capacita al personal para que trabaje desde casa? ¿se realiza el seguimiento de las actividades que									
			se realizan en casa?									
		Competencias Digitales	¿Cura conceptualmente diferentes niveles digitales para mejorar la comunicación con el alumnado las familias y mis compañeros? ¿se sigue el curso de formación online? ¿utilizo diferentes sitios de internet (sigamos web) y estrategias de búsqueda para encontrar y seleccionar una amplia gama de recursos digitales? ¿uso mis propios recursos digitales y modifíco los existentes para adaptarlos a mis necesidades como docente? ¿repetido las actividades e interacciones de mis alumnos en los entornos de colaboración en línea que utilizamos?									
RENDIMIENTO LABORAL	Condiciones personales	Asistencia y puntualidad	¿Cumpló con sus horarios de trabajo?									
		Trendimiento de trabajo	¿sus deficiencias por falta de conocimiento en el uso de equipos tecnológicos? ¿construyó que hace los conocimientos suficientes para trabajar desde casa?									
		Esfuerzos responsabilidad	¿se informa en dar su punto de vista para tomar decisiones? ¿colabora de manera activa con líderes para mejorar el trabajo remoto? ¿es comprometido para alcanzar sus metas y objetivos? ¿cumpló con sus actividades con honesto y dedicación?									

		¿son docentes para realizar sus tareas de manera eficiente?							
Características de trabajo	Cumplido de tareas	¿cumplió con las tareas encomendadas?							
	Relevancia de trabajo	¿los tareas reflejan el nivel sus tareas desde casa? ¿pudo presentar un buen trabajo hecho desde casa?							
Relaciones interpersonales	Rotacionalidad	¿ha tenido muchos errores en las tareas encomendadas?							
	Comprensión de trabajo	¿se relaciona bien con sus colegas? ¿mantiene buena relación con sus colegas? ¿tiene facilidad para trabajar en equipo?							
	Relación docente-director	¿colabora en la planificación?							

**FICHA DE VALIDACION DE EXPERTOS**

**TITULO:** Trabajo remoto y rendimiento laboral de docentes de la Institución Educativa Jardín de Niños N° 208 María Inmaculada Trujillo, 2021

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar la relación entre el Trabajo remoto y rendimiento laboral de los docentes de la institución educativa Jardín de Niños N° 208 María Inmaculada Trujillo, 2021.

**HIPÓTESIS:** H1: Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral los docentes de la institución educativa jardín de niños N° 208 María Inmaculada Trujillo, 2021.

H0: No existe Relación entre el trabajo remoto y rendimiento laboral de los docentes de la institución educativa jardín de niños N° 208 María Inmaculada Trujillo, 2021.

JUEZ EXPERTO: **Rolo Cassinelli Delg**

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: **Master en Marketing y dirección comercial**

FIRMA: 

FECHA DE REVISIÓN: 03.11.2021

VARIABLES CONCEPTUALES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable	OBSERVACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		
TRABAJO REMOTO	Compromiso organizacional	Acuerto a nivel directivo	¿para el desarrollo del trabajo, existen todos los compromisos de las áreas de la institución educativa?	X		X		X		X	
		Compromiso del equipo	¿se reflejan la motivación de apoyo para el desarrollo del docente, al trabajo remoto?	X		X		X		X	

Rendimiento del trabajo remoto	Preparación del trabajo remoto	Capacidad de plataformas virtuales	¿se hizo orientación y sensibilización al personal docente para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto? ¿se capacita al personal para que trabaje desde casa? ¿se realiza un seguimiento de las actividades que se realizan en casa?	X		X		X		X	
		Competencias Digitales	¿usa sistemáticamente diferentes canales digitales para mejorar la comunicación con el alumnado las familias y sus compañeros? ¿participa en cursos de formación online? ¿utiliza diferentes sitios de internet (paginas web) y estrategias de búsqueda para encontrar y seleccionar una amplia gama de recursos digitales? ¿crea sus propios recursos digitales y modifica los existentes para adaptarlos a sus necesidades como docente? ¿aprovecha las actividades e interacciones de sus alumnos en los entornos de colaboración en línea que utilizan?	X		X		X		X	
RENDIMIENTO LABORAL	Condiciones personales	Asistencia y puntualidad	¿cumplió con sus horarios de trabajo?	X		X		X		X	
		Conocimiento del trabajo	¿tuvo deficiencias por faltar conocimiento en manejo de equipos tecnológicos? ¿contiene que tiene los conocimientos suficientes para trabajar desde casa?	X		X		X		X	
		Esfuerzo y responsabilidad	¿se interesa en dar su parte de vista para tomar decisiones? ¿participa de manera activa con ideas para mejorar el trabajo remoto? ¿es comprometido para alcanzar sus metas y objetivos?	X		X		X		X	

		¿Cumple con sus actividades con esmero y dedicación? ¿tiene disposición para realizar sus tareas de manera eficiente?									
Características de trabajo	Cantidad de trabajo	¿Cumplió con las tareas encomendadas?	X		X		X		X		
	Relevancia del trabajo	¿Ha tenido interés al hacer sus tareas desde casa? ¿logro presentar un buen trabajo hecho desde casa?	X		X		X		X		
	Retroalimentación	¿ha tenido muchos errores en las tareas encomendadas?	X		X		X		X		
Relaciones interpersonales	Compañeros de trabajo	¿es colaborativo con sus colegas? ¿mantiene buena relación con sus colegas? ¿tiene facilidad para trabajar en equipo?	X		X		X		X		
	Relación docente-director	¿participa en la planificación?	X		X		X		X		

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

**TÍTULO:** Trabajo remoto y rendimiento laboral de docentes de la Institución Educativa Jardín de Niños N.° 208 María Inmaculada Trujillo, 2021

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar la relación entre el Trabajo remoto y rendimiento laboral de los docentes de la institución educativa Jardín de Niños N° 208 María Inmaculada Trujillo, 2021.

**HIPÓTESIS:** H1: Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral los docentes de la institución educativa jardín de niños N° 208 María Inmaculada Trujillo, 2021.

H0: No existe Relación entre el trabajo remoto y rendimiento laboral de los docentes de la institución educativa jardín de niños N° 208 María Inmaculada Trujillo, 2021.

**JUEZ EXPERTO:** JOSE EDUNDO PAREDES ALVARADO

**GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO:** MAGISTER

**FIRMA:**

**FECHA DE REVISIÓN:** 26-10-21

VARIABLES CONCEPTUALES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		OBSERVACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
TRABAJO REMOTO	Compromiso organización al	Acuervo a nivel directivo	¿para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución educativa?	X		X		X		X		Sin signos de interrogación por uso de escala Likert
		Compromiso del equipo	¿se conformó un equipo de apoyo para adaptación del docente al trabajo remoto?	X		X		X		X		idem
	Planificación del trabajo remoto	Capacitación de plataformas virtuales	X		X		X		X		idem	idem
		Competencias Digitales	¿usa sistemáticamente diferentes canales digitales para mejorar la comunicación con el	X		X		X		X		idem

			<p>¿dirigido las familias y mis compañeros?</p> <p>¿participo en cursos de formación online?</p> <p>¿utilizo diferentes sitios de internet (páginas web) y estrategias de búsqueda para encontrar y seleccionar una amplia gama de recursos digitales?</p> <p>¿creo mis propios recursos digitales y modifco los existentes para adaptarlos a mis necesidades como docente?</p> <p>¿superviso las actividades e interacciones de mis alumnos en los entornos de colaboración en línea que utilizamos?</p>																		
RENDIMIENTO LABORAL	Condiciones personales	Ausencia y puntualidad	¿cumplo con sus horarios de trabajo?	X		X		X		X									idem		
		Conocimiento del trabajo	¿uso deficiencias por fallido conocimiento en manejo de equipos tecnológicos?	X		X		X		X										idem	
			¿considero que tiene los conocimientos suficientes para trabajar desde casa?																		idem
Esfuerzo responsabilidad	<p>¿se interesa en dar su punto de vista para tomar decisiones?</p> <p>¿participo de manera activa con ideas para mejorar el trabajo remoto?</p> <p>¿so comprometido para alcanzar sus metas y objetivos?</p> <p>¿cumple con sus actividades con sereno y dedicación?</p> <p>¿tiene disposición para realizar sus tareas de manera eficiente?</p>	X		X		X		X		X									idem		
	Características de trabajo	Cantidad de trabajo	¿cumplo con las tareas encomendadas?	X		X		X		X										idem	
		Relevancia del trabajo	¿he tenido quejas al hacer sus tareas desde casa?	X		X		X		X											idem
			¿logro presentar un buen trabajo hecho desde casa?	X		X		X		X		X									idem
	Retroalimentación	¿he tenido muchos errores en las tareas encomendadas?	X		X		X		X		X									idem	
	Relaciones interpersonales	Compañeros de trabajo	<p>¿so colaborativo con sus colegas?</p> <p>¿mantiene buena relación con sus colegas?</p> <p>¿tiene facilidad para trabajar en equipo?</p>	X		X		X		X											idem
Relación docente director		¿participa en la planificación?	X		X		X		X		X									idem	

Anexo D

Carta de aceptación de la Institución Educativa María Inmaculada

Trujillo 25 de Octubre 2021

Señores: Universidad Privada Antenor Orrego

Atencion: Dr. Castañeda Nassi Jose Alfredo  
Decano de la facultad Ciencias Económicas

Asunto: Autorización para realización del trabajo de investigación denominado "Trabajo remoto y rendimiento laboral de docentes de la institución educativa Jardín de niños N° 208 María inmaculada Trujillo 2021"

Tengo a bien dirigirme a usted , en atención a la carta descrita en la referencia para comunicarle nuestra autorización a las Srta. Cubas Chávez, Shary Emma con DNI 47034037 ID 000158236 y Srta. Ríos Guevara Delitcia Jannet con DNI 70033893 ID 000159092, a las bachilleres de la escuela de Administración que usted tan dignamente dirige, para que puedan recaudar y aplicar la información y realización de tesis.

Por lo que solicito a su despacho comunicar a las bachilleres que deberán ponerse en contacto con la Mg. Luzmila Aguirre de Lozada Directora de la institución educativa, a fin de coordinar el día y hora que serán atendidas.

 INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 208 "MARIA INMACULADA"  
Mg. Luzmila Aguirre de Lozada  
DIRECTORA

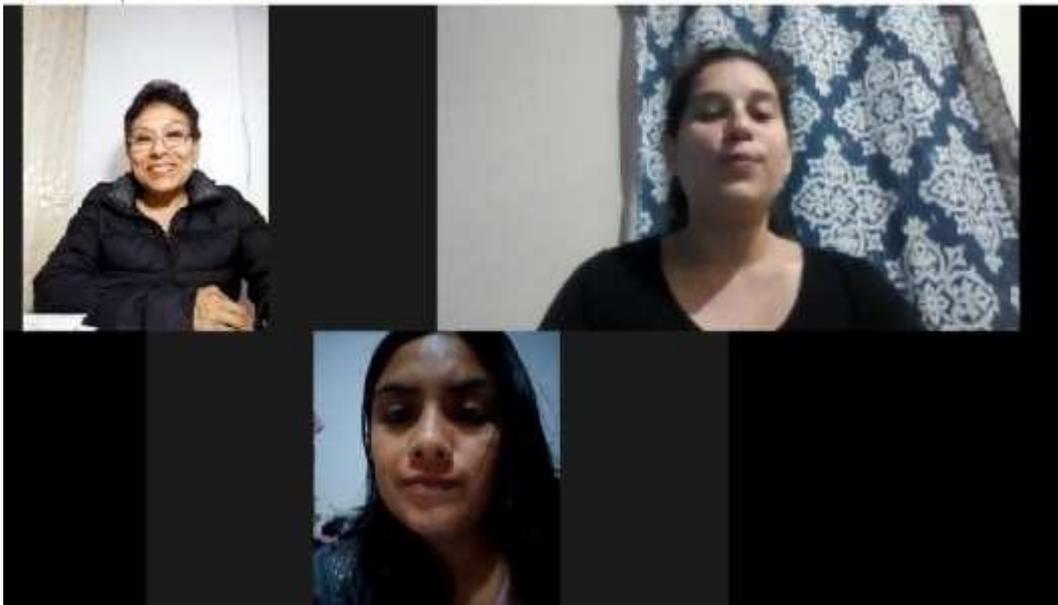
## Anexo E

Encuesta virtual para la institución educativa María Inmaculada



## Anexo F

Entrevista a directora de la Institución Educativa María Inmaculada



## Anexo G

### Aprobación del asesor

#### INFORME DE APROBACIÓN DEL ASESOR

AL : Señor Decano de la Facultad de Ciencias Económicas  
DE : Dra. Figueroa Herbias, Margot Isabel  
Asesor(a) de Tesis.  
ASUNTO : APROBACIÓN DE TESIS.  
FECHA : 28 de noviembre 2021

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo informarle que, habiendo realizado la revisión del informe final de Tesis de los Bachilleres Cubas Chavez Shary Emma y Rios Guevara Delitcia Janneth, con el Título: "Trabajo remoto y rendimiento laboral de docentes de la Institución Educativa jardín de niños N.° 208 María Inmaculada Trujillo, 2021" y de conformidad con el Reglamento de Grados y Título – Pregrado (Art. 34°), se precisa que:

1. Ha cumplido con las etapas y cronogramas establecidos,
2. Ha cumplido con el proceso de investigación, de acuerdo con el Proyecto de Tesis.
3. La tesis reúne la calidad académica exigida.

Por lo que se determina **APROBAR EL INFORME FINAL DE TESIS PARA EVALUACIÓN Y EMISIÓN DE DICTAMEN**, en concordancia con el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos.

Se adjunta expediente.

Lo que informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Dra. Figueroa Herbias, Margot

Asesor(a) de Tesis

ID 000000254

Trujillo, 28 del mes de noviembre del 2021

Anexo H

Declaracion Jurada de Trabajo de Tesis Inedito

**DECLARACIÓN JURADA DE TRABAJO DE TESIS INÉDITO**

Los señores Cebal Chávez Shary Emma y Ríos Guevara Delicia Jonneth,  
con DNI: 47034037 y DNI 200338903, bachilleres de la Escuela Profesional de  
Administración de la Facultad de Ciencias Económicas, en calidad de titular de los  
derechos de autor(a) de la Tesis titulada:  
Trabajo semato y rendimiento laboral de docentes de la  
Institución Educativa Jardín de Niños N° 208 María Inmaculada  
Trujillo, 2021.

Declaramos que es un trabajo original e inédito y que todo el material utilizado en la elaboración del mismo se encuentra debidamente citado en el texto y recogido en el apartado de Referencias.

Asimismo, declaramos que conozco la normativa de evaluación de la Universidad Privada Antenor Orrego en lo concerniente al plagio y las consecuencias académicas al presentar un trabajo plagiado.

Por último, declaramos la no cesión de los derechos de dicho trabajo hasta que se haya producido la defensa y calificación del mismo ante el correspondiente Jurado.



De inmediato



Después de un año

Trujillo, 22 de noviembre de 2021.

Bach. Cebal Chávez Shary

Bach. Ríos Guevara Delicia Jonneth

Anexo I

Evaluación y dictamen de tesis.

**SOLICITO: EVALUACIÓN Y  
DICTAMEN DE TESIS.**

**SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS – UPAO.**

**SD:**

Nosotros: Cubas Chávez Shary Emma..... y Ríos Guevara Delicia Jonath  
egresados de esta Universidad, identificados con ID 000158236..... con DNI 42034032  
con email sharycubasch@upao.edu.pe y Cel. 915151547..... y ID 000159092..... con DNI  
70033893..... con email dnosg16@upao.edu.pe y Cel. 938800075....., ante usted  
nos presentamos y decimos:

Que, habiendo sido aprobado el proyecto de tesis titulado:

"Trabajo, salario y rendimiento laboral de docentes de la  
Institución Educativa Jardín de Niños N°208 María Inmaculada  
Trujillo, 2021"

, mediante Resolución de Decanato N° 0996-2021....., de fecha 19 de noviembre de 2021  
es que presentamos 03 ejemplares anillados de nuestra tesis, para evaluación y dictamen, el  
mismo que cuenta con informe favorable de nuestro asesor.

**POR LO TANTO:**

A usted solicito admitir a trámite la presente solicitud.

Trujillo, 22 de noviembre del 2021.

  
Cubas Chávez Shary  
APELLIDOS Y NOMBRES  
Bachiller en Ciencias Económicas  
ID: 000158236

  
Ríos Guevara Delicia Jonath  
APELLIDOS Y NOMBRES  
Bachiller en Ciencias Económicas  
ID: 000159092

 <b>UPAO</b>	<b>OFICINA DE BIBLIOTECA</b>	Código: FO-OB1-01-2020
	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO</b>	Versión: V. 2.0
		Fecha: 27-11-2020
		Página: 1 de 1

**Formulario de Autorización de Publicación de Trabajos de Investigación**

**1. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS**

	Estudiante	Asesor ( Mg <input type="checkbox"/> Dr <input checked="" type="checkbox"/> )	Co Asesor ( Mg <input type="checkbox"/> Dr <input type="checkbox"/> )
Nombres	Delitua Janneth	Heribias Figueroa Margot Isabel	
Apellidos	Rios Guevara		
Mail	ariosg10@upao.edu.pe		
ID	000159092	DNI ASESOR:	DNI ASESOR:
DNI	70033893	Escuela profesional: Administración	Escuela profesional:
Teléfono	938800075	Código Orcid: 0000-0002-1546-7223	Código Orcid:

**2. DATOS DEL JURADO DE LA TESIS**

	Presidente ( Mg <input type="checkbox"/> Dr <input type="checkbox"/> )	Secretario ( Mg <input type="checkbox"/> Dr <input type="checkbox"/> )	Vocal ( Mg <input type="checkbox"/> Dr <input type="checkbox"/> )
Nombres			
Apellidos			
DNI			

Tipo de Grado:	Bachiller <input type="checkbox"/> Maestro <input type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>	Tipo de Título:	Profesional <input type="checkbox"/> Segunda especialidad <input type="checkbox"/>
Tipo de trabajo	Investigación <input checked="" type="checkbox"/> Tesis <input type="checkbox"/> Suficiencia profesional <input type="checkbox"/> Académico <input type="checkbox"/>	Fecha de sustentación	A - M -

Nombre del trabajo	Trabajo remoto y rendimiento laboral de docentes de la Institución Educativa Jardín de niños N°209 María Inmaculada Trujillo, 2020
Nombre del Título o grado que recibe	Licenciado en Administración
Línea de Investigación	Relaciones Humanas Laborales

**3. Autorización de publicación de Tesis en Repositorio digital de la UPAO (Internet)**

A través de este documento autorizo a la Universidad Privada Antenor Orrego, Oficina de Biblioteca, a publicar la versión electrónica de esta tesis a texto completo, en el repositorio institucional, y en repositorios a nivel nacional e internacional en virtud de dicha autorización, la Universidad podrá reproducir la tesis en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, con propósitos de seguridad, respaldo y preservación. Así mismo declaro que: 1. La obra es original y de mi propia y exclusiva titularidad. 2. Con la obra no se ha quebrantado ningún derecho moral o patrimonial de autor. 3. La autorización aquí otorgada cuenta con el consentimiento de todos los que participaron en la investigación y/o creación de la obra.

<input checked="" type="checkbox"/>	Si autorizo	 Firma del alumno
<input type="checkbox"/>	Tesis confidencial, autorizo después de ____ años (**)	
<input type="checkbox"/>	No autorizo (**)	

(\*) Se recomienda un período no superior a cinco años  
(\*\*) De acuerdo a las políticas de grado y titulación, otorgo a la Biblioteca Central de la Universidad Privada Antenor Orrego, permiso para que mi tesis sea solo consultada a través del repositorio de la Universidad

**Optativo - Licencia Creative Commons**  
Si usted concede una licencia *Creative Commons* sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las siguientes condiciones:

¿Permite su uso comercial?	SI <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>	¿Permite modificaciones a su obra?	SI <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>
----------------------------	--	------------------------------------	--

Más información sobre licencias Creative Commons en <http://www.cc.pe/index.php>

# “Trabajo remoto y rendimiento laboral de docentes de la Institución Educativa jardín de niños N. ° 208 María Inmaculada Trujillo, 2021

por Cubas Chavez Shary Emma  
Ríos Guevara Delitcia Janneth



“Trabajo remoto y rendimiento laboral de docentes de la  
Institución Educativa jardín de niños N. ° 208 María  
Inmaculada Trujillo, 2021

---

INFORME DE ORIGINALIDAD

---

**15%**  
INDICE DE SIMILITUD

**15%**  
FUENTES DE INTERNET

**2%**  
PUBLICACIONES

**%**  
TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      Apagado



Muyt Nubias F.



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

**RESOLUCIÓN N° 0996-2021-FCCEE-D-UPAO**

Trujillo, noviembre 19 de 2021

Visto, el expediente organizado en modalidad virtual por las Bachilleres de la Facultad de Ciencias Económicas, Escuela Profesional de Administración, egresadas de esta Universidad y participantes del Programa de Actualización y Apoyo al Desarrollo de la Tesis (PADT – XVIII):

- CUBAS CHAVEZ SHARY EMMA
- RIOS GUEVARA DELITCIA JANNETH

Solicitando **INSCRIPCIÓN** de **PROYECTO DE TESIS** con el título: "TRABAJO REMOTO Y RENDIMIENTO LABORAL DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JARDÍN DE NIÑOS N°208 MARÍA INMACULADA TRUJILLO, 2021", para obtener el Título Profesional de **Licenciada en Administración**, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante resolución de Consejo Directivo N° 327-2021-CD/R-UPAO, de fecha 11 de febrero de 2021, se confirió el Grado de Bachiller en Ciencias Económicas a **CUBAS CHAVEZ SHARY EMMA**;

Que, mediante resolución de Consejo Directivo N° 628-2021-CD/R-UPAO, de fecha 30 de marzo de 2021, se confirió el Grado de Bachiller en Ciencias Económicas a **RIOS GUEVARA DELITCIA JANNETH**;

Que, de conformidad con lo establecido en los artículos 30°, 31°, 32° y 33°, del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad, los bachilleres antes mencionadas han seguido los trámites para la aprobación y registro del proyecto de tesis;

Que, por proceso de adecuación del nuevo Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad, el proyecto de tesis ha sido objeto de revisión, evaluación y dictamen por el Comité Dictaminador, de conformidad con la resolución N° 0823-2021-FCCEE-UPAO;

Que, con el informe del Coordinador del PADT-XVIII y habiendo cumplido con los procedimientos académicos y administrativos reglamentariamente establecidos, debe autorizarse la aprobación e inscripción del proyecto de tesis en mención, para ingresar a la fase de desarrollo;

Estando a las consideraciones expuestas y en uso a las atribuciones legales conferidas a este Despacho por el Estatuto de la Universidad.

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- APROBAR** el proyecto de tesis con el título: "TRABAJO REMOTO Y RENDIMIENTO LABORAL DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JARDÍN DE NIÑOS N°208 MARÍA INMACULADA TRUJILLO, 2021" presentado por las Bachilleres en Ciencias Económicas, **CUBAS CHAVEZ SHARY EMMA** y **RIOS GUEVARA DELITCIA JANNETH**.

**Artículo 2.- AUTORIZAR** la inscripción en el libro de registro de proyectos de tesis de la Facultad de Ciencias Económicas, Escuela Profesional de Administración, con el **N° 104-2021**, cuyo informe deben presentarlo y sustentarlo, según el cronograma aprobado por el PADT- VERSIÓN XVIII.

**Artículo 3.- DESIGNAR** como asesora del proyecto de tesis a la **Dra. Herbias Figueroa Margot Isabel**, quien debe presentar a Secretaría Académica los informes mensuales del avance respectivo, establecido en el cronograma del PADT-XVIII.

**Artículo 4.- DERIVAR** al señor Director de la Escuela Profesional de Administración, el expediente con la documentación completa, para que disponga lo que corresponda de conformidad con las normas y reglamentos, para que bachilleres y docente asesora cumplan las acciones respectivas.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**

C.c. EPA, SA, Asesora, Interesadas, PADT XVIII, Archivo.

Manuel Angulo Burgos  
Secretario Académico  
Facultad Ciencias Económicas