

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Relación del trabajo remoto en el desempeño docente de la Institución
Educativa Monseñor Juan Tomis Stack – Chiclayo 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Grecia Evelyn Zapata Arbulu

ASESOR

Rafael Camilo Giron Cordova

<https://orcid.org/000-0002-0321-083X>

Chiclayo, 2022

**Relación del trabajo remoto en el desempeño docente de la
Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack – Chiclayo
2021**

PRESENTADA POR
Grecia Evelyn Zapata Arbulu

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Aldo Antonio Pineda Palomino
PRESIDENTE

Jessica Karin Solano Cavero
SECRETARIO

Rafael Camilo Giron Cordova
VOCAL

Índice

Resumen	4
Abstract	5
Introducción.....	6
Revisión de literatura.....	8
Materiales y métodos	12
Resultados y discusión	14
Conclusiones	20
Recomendaciones	21
Referencias	22
Anexos	25

Resumen

Los docentes son el factor principal en el aprendizaje, pero la nueva modalidad de trabajo remoto desde casa viene cambiando la forma de desempeñarse en las instituciones públicas y privadas. Se dice que es una alternativa de labor que permite alinear las actividades de enseñanza con su desempeño, es por ello que se buscó estimar la relación del trabajo remoto con el desempeño docente en la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo en el 2021. El estudio utiliza información primaria, aplicando un cuestionario a 45 docentes, su enfoque es cuantitativo y el nivel es correlacional. Los resultados muestran que tanto el trabajo remoto como el desempeño docente presentan un nivel medio, por un lado “están de acuerdo” que el trabajo remoto los está afectando, y, por otro lado, están “muy desinteresados” en la gestión educativa que articule escuela y comunidad. Esto proporciona un resultado general de una correlación negativa entre el trabajo remoto y el desempeño docente. Por último, la dimensión Flexibilidad tienen una relación inversa con la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y, Desarrollo de la personalidad y la identidad docente.

Palabras claves: trabajo remoto, desempeño docente, aprendizaje.

Abstract

Teachers are the main factor in learning, but the new modality of remote work from home has been changing the way of working in public and private institutions. It is said that it is a work alternative that allows aligning teaching activities with their performance, which is why we sought to estimate the relationship of remote work with teaching performance at the Monsignor Juan Tomis Stack educational institution in Chiclayo in 2021. The study uses primary information, applying a questionnaire to 45 teachers, its approach is quantitative and the level is correlational. The results show that both remote work and teaching performance present a medium level, on the one hand they "agree" that remote work is affecting them, and, on the other hand, they are "very disinterested" in the educational management that articulates school and community. This provides an overall result of a negative correlation between remote work and teaching performance. Finally, the Flexibility dimension has an inverse relationship with the dimension Participation in the management of the school articulated to the community and Development of teaching personality and identity.

Keywords: remote work, teaching performance, learning.

Introducción

El trabajo remoto que realizan los docentes es una forma de labor encargada de reemplazar el trabajo tradicional de las instituciones públicas y privadas por medios virtuales desde casa. El factor primordial utilizado es la tecnología y para eso tanto el docente como el estudiante tienen que aprender a manejarlas. El trabajo remoto y teletrabajo se fortalecen con la pandemia del Covid-19 para compensar el trabajo presencial. El trabajo remoto es aplicado en la legislación peruana y regulado por el Decreto de Urgencia N° 026-2020, mientras que el teletrabajo es regulado por la Ley N° 30036, la diferencia radica que para el trabajo remoto el uso de las herramientas que les permiten laborar es del propio trabajador. Asimismo, es una alternativa de labor que permite alinear las actividades con su desempeño, limitando la posibilidad de rebrote por la Covid-19 (Morikawa, 2020), y es desde casa utilizando el internet y las TIC's (Santillán, 2020).

A nivel internacional, la Covid-19 afecta a todos los sectores en el mundo, entre ellos la educación. Los docentes y el alumnado han tenido que adaptarse rápidamente, pero su situación es compleja, la mayoría de los docentes son novatos digitales y sufren mayor esfuerzo para producir nuevos materiales frente a su cultura individualista que los hizo generar materiales tradicionales de enseñanza (Cabero & Valencia, 2021). Por la Covid-19 se cerraron las escuelas y eso afectó a 290,5 millones de estudiantes en el mundo (UNESCO, 2020), los docentes tuvieron que adaptarse a la enseñanza remota y mantener al menos un mínimo de comunicación con los estudiantes, apoyando su aprendizaje y el desarrollo, pero se desconoce hasta qué punto los docentes han logrado dominar estos desafíos (König et al., 2020).

Además, los docentes revelaron que el mayor desafío que tienen, es crear conexiones con los estudiantes y lograr un ambiente de aprendizaje productivo para involucrarlos, también existen desafíos institucionales como la comprensión limitada sobre la pedagogía, resistencia del profesorado, menor interacción maestro-alumno, que reduce la calidad educativa (Alvarez, 2020; Palvia et al., 2018). Según Martínez et al. (2016) el desempeño de los profesores se asocia y es clave para una buena calidad educativa. La sociedad y las instituciones deben contar con docentes preparados, con clara conciencia del alcance de su desempeño ante nueva coyuntura. Por ende, los profesores son actores claves para lograr la educación de calidad y el trabajo remoto debe ser una oportunidad.

En el contexto nacional, se aplica trabajo remoto en las instituciones educativas regulado mediante el Decreto de Urgencia 026-2020. Para Landa (2020) en sustancia el trabajo remoto y el teletrabajo es lo mismo, lo que interviene de diferente son los costos de asumirlo y compensarlo. En el Perú, en el sector educación se implementó la plataforma educativa virtual

Aprendo en Casa, según la unidad de monitoreo y evaluación del Ministerio de Educación (MINEDU) a junio del 2020, más del 90% de los docentes han comunicado y retroalimentado a sus estudiantes utilizando trabajo remoto, pero el desempeño frente a la nueva coyuntura es deficiente en las instituciones (Bustamante, 2020). La baja calidad en educación es un problema latente, si con la educación tradicional en la prueba PISA 2018, generada por la OCDE, Perú ocupara el puesto 64 en lectura, matemáticas y ciencias, Chile, Brasil, Colombia y Argentina aún nos superan en la región (Gestión, 2019), con trabajo remoto la dificultad es aún mayor, para MINEDU el rol del docente debe ser primordial (Instituto Peruano de Economía, 2020).

A nivel regional, 22 064 escolares del departamento de Lambayeque dejaron las clases, el problema radica en la conectividad, a pesar de compensarlo con cuadernillos, radios educativas y otros, la educación se detuvo para cierta población (La República, 2020). La falta de pedagogía en toda la región y en especial en las zonas más alejadas imposibilita que la educación remota genere el aprendizaje esperado (La República, 2021).

A nivel local, la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack se adaptó a la nueva era educativa por la demanda de la pandemia Covid-19, los docentes dejaron las aulas y empezaron a realizar trabajo remoto, pero no estaban acostumbrados a este tipo de educación. La gravedad en la institución objeto de estudio en el nivel primario y secundario es alta, pese a que los profesores manejan una buena calidad de enseñanza, la falta de nuevas metodologías y herramientas tecnológicas de enseñanza por parte de los docentes vía el trabajo remoto perjudicaría su desempeño. La institución tuvo que adaptarse a esta problemática para no afectar la calidad de enseñanza y la demanda educativa.

La institución educativa motivó a que los profesores se adapten al cambio mediante el empleo de trabajo remoto para mejorar o igualar a la enseñanza tradicional, pero su desempeño se limita para generar aprendizaje por las dificultades que existen. Por consiguiente, el problema central es, el limitado desempeño docente frente a la modalidad del trabajo remoto presente en la institución educativa. Entre las causas indirectas se tiene, el desconocimiento de habilidades digitales, mal manejo de las plataformas de educación a distancia, falta de familiaridad por parte de los docentes en utilizar las nuevas herramientas tecnológicas para dictar sus clases, escasa formación en el uso de TIC's para poder aprovechar las capacidades pedagógicas, deficiente expresión corporal entre participantes del sistema (alumnos y docentes) y defectuoso internet.

Además de tener que lidiar con la carga familiar, las responsabilidades laborales- familiares, la conectividad, las necesidades de recreación, el tiempo trabajo-familia y las preocupaciones por la pandemia del Covid-19. Todo ello trae consigo los siguientes efectos indirectos; incremento de estrés, nivel bajo de aprendizaje y herramientas tecnológicas improductivas. Por ende, esto

trajo un efecto final que fue el bajo desempeño docente. De esta manera, la investigación planteó como pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y desempeño docente en la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo? El objetivo general de la presente investigación es estimar la relación del trabajo remoto con el desempeño docente en la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo, 2021.

Se definieron también tres objetivos específicos: describir el trabajo remoto por parte de los docentes y describir el desempeño docente en la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack. Además, estimar la relación entre las dimensiones del trabajo remoto y el desempeño docente.

Se realizó la investigación justificándose de manera práctica, porque el resultado que relacionó las variables permite a la institución educativa tomar mejores decisiones para hacer frente a la educación remota. Además, de manera teórica, se justificó, porque brindó un nuevo conocimiento que permite reforzar y contrastar el resultado del mal desempeño docente frente al uso del trabajo remoto y, por último, se justificó a nivel metodológico, porque se aplicó una estructura establecida de carácter cuantitativo cuyo análisis correlacional permitió establecer la relación de dos variables, permitiéndose con ello establecer una investigación auténtica y original.

Revisión de literatura

Sobre los antecedentes de la relación entre el trabajo remoto y desempeño docente, se encontró el estudio de Purwanto et al. (2020), encontró que un trabajo desde casa se relaciona con un menor desempeño debido a que el ambiente de trabajo no es el esperado, el ambiente de la casa no es como una oficina, distraído por las redes sociales y otros entretenimientos. Según Da Silva y Da Costa (2020), la actualidad nos demuestra que el uso de entornos virtuales bajo la nueva modalidad remota por parte de los docentes es obsoleto, el 51% de los docentes no se encuentra preparado para impartir una educación virtual. Por otro lado, Ponce et al. (2020) identifica que se necesitan docentes con competencias digitales para la implementación de TIC's con experiencias exitosas, es por eso que Martínez-Chairez et al. (2016), identifica que se debe tener en cuenta cuatro factores como: el contexto, entorno y el gobierno, para que se pueda comprender, aprender, organizar, reconocer, asumir e involucrarse.

En la coyuntura por la Covid-19 en el mundo, Silva et al. (2021) afirmó que los docentes tienen predisposición para el trabajo remoto, pero se debe tener en cuenta las barreras de las necesidades del hogar. Las barreras en el hogar, para Villalobos (2021) describen una sobrecarga laboral al delimitar los horarios, el tiempo de autoformación y el diseño de metodologías del docente en tiempo de pandemia. Hace hincapié Bauwens et al. (2020), al demostrar que el

resultado de las acciones ocasionadas por las barreras del hogar en el aprendizaje se relaciona con el desempeño, el esfuerzo y la conciliación con la vida personal, su correlación es significativamente menor al 0.05. Por último, Expósito y Marsollier (2020) afirmaron que la pandemia del Covid19 ha permitido ver ciertas falencias en la educación bajo trabajo remoto, sin embargo, se identifica una correlación entre utilizar la tecnología, recursos pedagógico-digitales y el rendimiento académico, cuya relación es positiva.

Los factores importantes de los educadores en el trabajo remoto por la pandemia de la Covid19 son la motivación (Geraldo et al., 2021), autoeficiencia (Hernández y Cenicerros, 2018) y el liderazgo (Orellana, 2019). Mientras, en relación al desempeño docente, en la investigación de Geraldo et al. (2021) el 34.52% tiene desempeño docente alto, resultado por la motivación existente de los docentes en la enseñanza; además, se suma Orellana (2019) al determinar que mientras mayor es el liderazgo por parte del docente mayor es su desempeño y también, Hernández y Cenicerros (2018), al determinar que cuando el docente es autoeficaz muestra una correlación del 55% frente al desempeño docente. Por último, Villalobos (2021), identificó que la formación docente está permitiendo reinventar las metodologías pedagógicas, lo cual permite mejorar la formación docente digital; estos factores son muy importante porque posibilitan el buen desempeño y forman parte indirectamente de los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación peruano.

En el entorno educativo remoto, los profesores miden su desempeño utilizando dominios del Marco del Buen Desempeño Docente, según Talidong (2020) los docentes consideran que entre 31 y 60 minutos es apropiado para realizar clases en línea. En consecuencia, los profesores también están dando descanso entre clases, tal concepto es esencial para que los docentes y estudiantes eviten la fatiga visual debido a la exposición prolongada a herramientas digitales. Además, la mayoría de los profesores utilizan presentaciones de PowerPoint (80%) y videos (20%) como ayuda para el aprendizaje en la enseñanza en línea. Los docentes se están involucrando en las nuevas metodologías para no mediar su desempeño. A nivel nacional se rescata la investigación de Martínez (2020), concluyó que la educación peruana será severa en calidad si el docente, no tiene las capacitaciones y acceso a las herramientas necesarias (pedagogía) para adaptarse a la realidad remota, y en esta investigación se contrastó tal situación.

Desde este apartado se explica el marco teórico y la teoría del trabajo remoto se sustenta en el modelo E-Work Life (EWL) de Grant et al. (2019) quien construyó y validó cuantitativamente la relación entre la vida laboral con el trabajo remoto. De acuerdo con el artículo 16 de la Ley de Emergencias 026-2020, el trabajo remoto se define como el uso de equipos y medios informáticos, telecomunicaciones o métodos similares para proporcionar servicios subordinados

cuando no hay presencia real en el lugar de trabajo. Una característica importante del trabajo a distancia es que solo se hace en casa o en un lugar aislado. Con el avance de los años, el trabajo remoto muestra efectos positivos y negativos; puede aumentar la productividad, genera flexibilidad laboral, aumentar la satisfacción laboral y estabilizar la relación trabajo y vida personal, esto se debe a que no existe un desplazamiento y por lo tanto, se genera el equilibrio, pero a la vez puede ser perjudicial al aumentar la carga de trabajo, afectando su desempeño y la productividad (Baruch, 2000; Grant et al., 2013; Roloff y Fornner, 2010; Hartig et al., 2007; Mann y Holdawortg, 2003; como se citó en Grant et al., 2019).

Para Grant et al. (2019), el trabajo remoto está dividido en 4 dimensiones: Interferencia en la vida laboral, efectividad/productividad, confianza organizacional y flexibilidad. Primero, la Interferencia en la vida laboral con el trabajo remoto facilita el acceso al trabajo, la tecnología proporciona un vínculo especial entre el trabajo y el hogar, y ha sido particularmente eficaz para aquellas personas por problemas de salud o para reducir el tiempo de viaje y destinar tiempo para otras actividades. Se ha demostrado que tiene aspectos positivos al mantener la estabilidad del trabajo y la vida personal, pero a la vez pueden volverse negativos bajo una sobrecarga laboral. Segundo, la efectividad/productividad, para Grant et al. (2013) parte de la eficacia laboral en los trabajadores remotos, que permite gestionar su propia carga de trabajo, la capacidad de tomar decisiones de forma remota, medir su productividad y desempeño. Además, la creación de prácticas y política por parte de la institución bajo trabajo remoto, estar asociado con el aumento del rendimiento mejorando la efectividad productividad.

Tercero, la confianza organizacional, que corresponde la relación con la organización y entre colaboradores, mantener la confianza puede ser difícil para los trabajadores remotos y es mejorado por la comunicación y el entrenamiento frecuente. La importancia de la confianza entre empleados y sus gerentes, y el desarrollo de relaciones laborales efectivas en los trabajadores son esenciales para el trabajo remoto eficaz (Golden y Raghuram, 2010; Peters y Den Dulk, 2003 como se citó en Grant et al. 2013). Cuarto y último, la flexibilidad, para Grant et al. (2013) representa a una empresa ágil, que puede reaccionar bien al cambio, utiliza el mercado inteligentemente para prever y predecir el cambio y, por lo tanto, se posiciona aún más ágilmente para hacer frente y aprovechar las circunstancias cambiantes. Es así que la flexibilidad laboral de acuerdo a Gillies (2011) contribuye en el proceso de las tres dimensiones anteriores debido a que la adaptación a un nuevo entorno genera beneficio o perjuicios en interferencia en la vida laboral, efectividad/productividad y confianza organizacional.

En educación, según Andrade et al. (2018), la enseñanza por trabajo remoto es un cambio muy radical, es una oportunidad, pero también existe disconformidad por la falta de adaptación a las

nuevas tecnologías. Para Coll et al. (2008), la sociedad de la información y el avance tecnológico juegan un papel muy importante al orientar las políticas en función a brindar educación con calidad. Es por eso que para Marciniak y Gairín (2018) los docentes tienen que estar calificados para enseñar virtualmente, para eso el uso de las herramientas tecnológicas deben de enmarcarse con la habilidad comunicativa, coordinadora, ejecutora y evaluadora de programas y el manejo de TIC's.

En referencia a la variable, desempeño docente en el Perú, la adaptación de la buena enseñanza parte con la Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED que establece el Marco del Buen Desempeño Docente, esta es la base para la buena docencia y que todo docente debe tener como visión para mejorar la educación del país. Para el Ministerio de Educación (2020), representa la acción permanente de los docentes en los en el ámbito institucional que es evaluada en función al logro de sus aprendizajes. Para eso, el buen desempeño docente debe tener una buena práctica pedagógica que demuestre aprendizaje en la enseñanza cuyos requisitos deben de enmarcarse en ser reflexivo, crítico y que se adapta en los diversos contextos sociales (Ministerio de Educación, 2020; Gálvez y Milla, 2018).

Para comprender el propósito del rol del docente y el tipo de ideas o métodos del docente, se debe establecer un proceso sistemático para medir o publicar juicios de valor relevantes a la calidad de sus comportamientos, que permita que la toma de decisiones la tome el docente y la entidad. En Perú la medida o juicio de valor se establece a través de cuatro dominios que se tienen que cumplir en el Marco del Buen Desempeño Docente: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Los dominios son un avance significativo para mejorar la práctica pedagógica debido a que es un tema público importante (Ministerio de Educación, 2020; Gálvez y Milla, 2018).

La preparación para el aprendizaje de los estudiantes según el Ministerio de Educación (2020) comprende el proceso de planificación anual de la currícula educativa y en las unidades educativas debe realizarse mediante análisis de la situación y el contexto en donde se encuentra el estudiante, el conocimiento de los aspectos de los estudiantes es primordial para la aplicación de estrategias que permitan el desarrollo de los contenidos planificados y el aprendizaje esperado, es por eso que la preparación para el aprendizaje refleja el buen desempeño docente porque se adapta a las necesidades educativas de las características del estudiante.

La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes según el Ministerio de Educación (2020) comprende la revalorización de la inclusión y diversidad por medio de los nuevos enfoques de enseñanza. En este dominio el docente se desenvuelve generando un clima adecuado para que el

estudiante reciba el aprendizaje requerido, maneje los contenidos y se vea motivado en aprender. Para eso el docente promueve bajo diversas estrategias y recursos pedagógicos diversos criterios e instrumentos que permitan la identificación del logro y superar los desafíos en el proceso de aprendizaje.

La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad según el Ministerio de Educación (2020), es necesaria porque permite insertar al estudiante en el entorno social. El docente promueve la participación del estudiante en la comunidad para que la valore y respete, este dominio requiere de la corresponsabilidad de las familias, es una coordinación que el docente promueve para el resultado del aprendizaje escuela – entorno social.

La desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, según el Ministerio de Educación (2020), es expresado en el comportamiento del docente en la escuela, corresponde todo el proceso desde que ingresa a la institución, se desarrolló pedagógicamente con los estudiantes y entre sus pares, hasta que culmina con el resultado que el estudiante aprendió. El dominio identifica la reflexión entre sus pares en donde el reflejo de sus acciones posibilita que los estudiantes se interesen por aprender nuevos aprendizajes. Tener docentes que se adapten a los cambios, permite que su desempeño no medie y en equivalente no disminuya o perjudique el aprendizaje de los estudiantes. La investigación permite responder el proceso de adaptación del docente a un nuevo contexto por la pandemia de la Covid 19, y con ellos posibilitar actuaciones de la institución educativa para hacerle frente a la nueva educación remota.

Materiales y métodos

El estudio se rige a un enfoque cuantitativo, de tipo básica porque amplía el conocimiento de la relación entre el trabajo remoto con desempeño docente, esto hace también que la investigación sea de alcance correlacional (Bernal, 2016). El diseño del estudio es no experimental, tomándose la información sin alguna manipulación y sólo se mide conforme se presenta la información, además es transversal, ya que se toman los datos en un solo periodo, el año 2021 (Hernández et al., 2018) y correlacional, porque se determinó la relación de dos variables cuya correlación determina un nuevo conocimiento por el contexto de la pandemia de la Covid19 (Pimienta y De la Orden, 2017).

La población está representada por 45 docentes del nivel primaria y secundaria, y se consideró a todos los 45 docentes como muestra (Hernández et al., 2018). El criterio de inclusión representa a los 45 docentes que voluntariamente aceptaron participar en la investigación, mientras que el criterio de exclusión es para los docentes de inicial que no decidieron participar.

La técnica empleada es la encuesta y de instrumento el cuestionario, el cuestionario está constituido por la variable trabajo remoto que se divide en cuatro dimensiones; la interferencia

en la vida laboral, está compuesta por 7 ítems, la efectividad/productividad, está compuesta por 4 ítems, la confianza organizacional está compuesta por 3 ítems y, por último, la flexibilidad está compuesta por 3 ítems, sumando en total 17 ítems. El cuestionario está constituido también por la variable desempeño docente que se divide en cuatro dominios; la preparación para el aprendizaje de los estudiantes está compuesto por 10 desempeños, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes está compuesto por 19 desempeños, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad está compuesta por 6 desempeños y por último, el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente está compuesto por 5 desempeños, sumando en total 40 desempeños. El cuestionario es adaptado del Marco del Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación (2020) y de la Scale E-Work Life del artículo científico de Grant et al. (2019).

El cuestionario es de tipo escala tipo Likert; para la variable trabajo remoto en la escala 1 representa “Totalmente en desacuerdo”, 2 es “En desacuerdo”, 3 es “Indeciso”, 4 es “De acuerdo” y 5 es “Totalmente de acuerdo”. En cuanto a la variable desempeño docente en la escala 1 representa “Muy desinteresado”, 2 es “Parcialmente desinteresado”, 3 es “Indeciso”, 4 es “Parcialmente interesado” y 5 es “Muy interesado”, además, la escala trabajada en el desempeño docente se realizó con la finalidad de minimizar el sesgo frente a sobre valorarse en la respuesta sobre sus desempeños. Después, en el plan de análisis del cuestionario se empezó validándose a través de tres expertos metodológicos o de la línea de la investigación. Después, se solicitó el permiso de la universidad Santo Toribio de Mogrovejo y la autorización en la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack para poder aplicar la encuesta. Finalmente, se realizó adicional, una prueba piloto que demostró su aplicabilidad, y con ello se acordó con el director la fecha de envío de los cuestionarios a los docentes por medio electrónico usando Google Formularios.

El proceso de recolección de información demoró en promedio 15 minutos por vía electrónica por cada docente de primaria y secundaria de la Institución Educativa. Culminó el cuestionario y siguió el procesamiento de datos, que se realizó en el programa IBM SPSS Statistics 26 y Excel 2019. La otra parte del plan de análisis corresponde a los resultados, realizándose mediante estadística inferencial a través del coeficiente de correlación por rango de Spearman (prueba no paramétrica), porque ambas variables son de escala ordinal y para ello se trabajó con los rangos de las dimensiones de las dos variables y sus respectivas dimensiones. El último paso corresponde en medir el nivel de correlación, si el resultado es menor de 40% es una correlación débil, entre 40 – 70% correlación moderada y de 70 -100% correlación fuerte. Con ello se analizaron los resultados, se hicieron las conclusiones, discusión y respectivas recomendaciones.

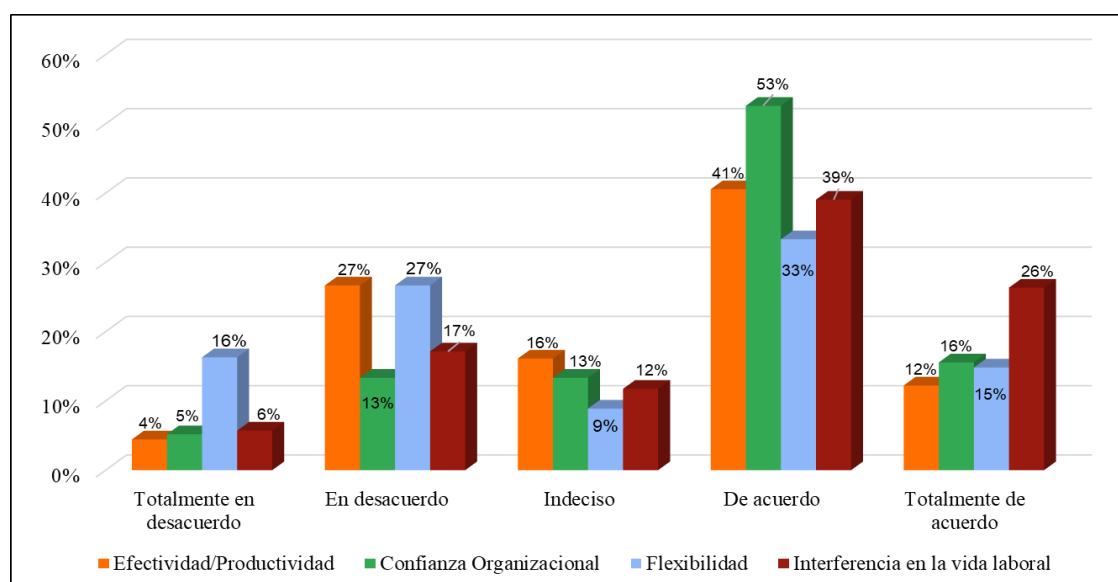
La investigación se desarrolló cumpliendo los criterios éticos establecidos por la universidad Santo Toribio de Mogrovejo, en el desarrollo de la investigación no hubo ningún conflicto de interés. A su vez la participación de los docentes fue voluntaria y con su consentimiento, instruyéndoles que es una encuesta anónima y sin ninguna intervención del investigador a modificar las respuestas. Por último, al seguir los lineamientos establecidos por la universidad y cumplir con la guía de Normas APA, la investigación es original y auténtica para generar nuevo conocimiento.

Resultados y discusión

La Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo está compuesta por una población del 53.49% de docentes de sexo femenino y el 46.51% de sexo masculino. La mayor parte corresponden a docentes casados (a) /convivientes representando el 60.47% y el 25.58% a docentes solteros. Tenemos que la población docente es en su mayor proporción de más a 50 años (44.19%) mientras que la menor proporción son los docentes jóvenes menores de 30 años (4.65%). En la institución el 69.77% son docentes que enseñan en educación secundaria y el 30.23% educación primaria.

Figura 1

Situación del trabajo remoto por escala en la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo en el 2021



Nota. Elaboración propia.

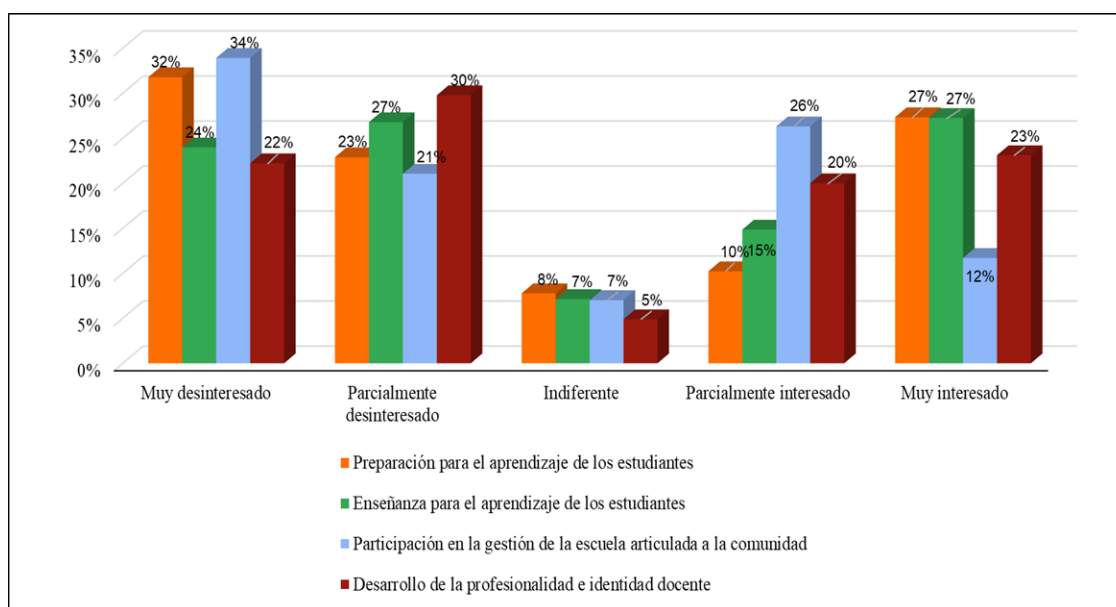
En la Figura 1, con respecto al trabajo remoto:

- El 41% de docentes están “De acuerdo” que la dimensión efectividad/productividad se ve afectado cuando se enseña virtualmente, mientras que el 4% está en “Totalmente en desacuerdo”.

- El 53% de docentes están “De acuerdo” que la dimensión confianza organizacional se ve afectado cuando se enseña virtualmente, mientras que el 5% está en “Totalmente en desacuerdo”.
- El 33% de docentes están “De acuerdo” que la dimensión flexibilidad se ve afectado cuando se enseña virtualmente, mientras que el 9% está “Indeciso”.
- El 39% de docentes están “De acuerdo” que la dimensión interferencia en la vida laboral se ve afectado cuando se enseña virtualmente, mientras que el 6% está en “Totalmente en desacuerdo”.

Figura 2

Situación del Desempeño docente en la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo en el 2021



Nota. Elaboración propia.

En la Figura 2, con respecto al desempeño docente:

- El 32% de docentes se evalúa “Muy desinteresado” en el dominio uno: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes cuando se enseña virtualmente, mientras que el 8% está en “Indiferente”.
- El 27% de docentes se evalúa “Muy interesado” y “Parcialmente desinteresado” respectivamente, en el dominio dos: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes cuando se enseña virtualmente, mientras que el 7% está en “Indiferente”.
- El 34% de docentes se evalúa “Muy desinteresado” en el dominio tres: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad cuando se enseña virtualmente, mientras que el 7% está en “Indiferente”.

- El 30% de docentes se evalúa “Parcialmente desinteresado” en el dominio cuatro: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente cuando se enseña virtualmente, mientras que el 5% está en “Indeciso”.

Tabla 1

Relación de las dimensiones del trabajo remoto con las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo en el 2021.

Dimensiones		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
Rho de Spearman	Efectividad/Productividad	Coefficiente de correlación	-,224	-,178	-,559**	-,298*
		P < 0.05	,139	,243	,000	,047
	Confianza Organizacional	Coefficiente de correlación	,046	-,019	-,418**	-,244
		P < 0.05	,765	,903	,004	,106
	Flexibilidad	Coefficiente de correlación	-,068	-,363*	-,504**	-,382**
		P < 0.05	,658	,014	,000	,010
	Interferencia en la vida laboral	Coefficiente de correlación	-,191	-,066	-,030	,211
		P < 0.05	,208	,669	,847	,165

(*) La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

(**) La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

La Tabla 1, mide la relación entre las dimensiones del trabajo remoto con las dimensiones del desempeño docente por correlación por rango de Spearman y obtiene que:

- La dimensión Efectividad/Productividad se relaciona inversamente con la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y es significativa ($P < 0.05$) siendo su nivel de correlación moderado de 55.9%.
- La dimensión Efectividad/Productividad se relaciona inversamente con la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y es significativa ($P < 0.05$) siendo su nivel de correlación moderado de 29.8%.

- La dimensión Confianza organizacional se relaciona inversamente con la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y es significativa ($P < 0.05$) teniendo un nivel de correlación débil de 41.8%.
- La dimensión Flexibilidad se relaciona inversamente con la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y es significativa ($P < 0.05$) con un nivel de correlación también débil, de 36.3%.
- La dimensión Flexibilidad se relaciona inversamente con la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y es significativa ($P < 0.05$) teniendo un nivel de correlación moderado, de 50.4%.
- La dimensión Flexibilidad se relaciona inversamente con la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y es significativa ($P < 0.05$) con un nivel de correlación débil, de 38.2%.
- Cabe resaltar que la dimensión de Desempeño: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad tiene correlación inversa o negativa con tres dimensiones de Trabajo remoto (Efectividad/Productividad, Confianza organizacional y Flexibilidad).
- Asimismo, la dimensión de Trabajo remoto: “Flexibilidad”, tiene correlación inversa o negativa con tres dimensiones de Desempeño (Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente).

Tabla 2

Relación entre trabajo remoto y desempeño docente en la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo en el 2021

			Trabajo remoto	Desempeño Docente
Rho	de	r	1,000	-0,368
		P < 0.05	.	0,013
Spearman	Desempeño Docente	N	45	45
		r	-0,368	1,000
		P < 0.05	0,013	.
		N	45	45

Nota. Elaboración propia

La Tabla 2, determina la relación entre la variable trabajo remoto y desempeño docente en la Institución Educativa, presentando una significancia de 0,030 ($P < 0.05$), el resultado demuestra que existe una correlación significativa negativa débil del 32.9% entre el Trabajo remoto y el desempeño docente.

Discusión

En el objetivo general que estima la relación que existe ente el trabajo remoto y el desempeño docente en la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack, el resultado identifica una relación negativa cuando se utiliza la nueva modalidad de enseñanza del trabajo remoto. El resultado se refuerza con la investigación de Purwanto et al. (2020), al determinar que un trabajo desde casa contribuye a un menor desempeño, debido a que el ambiente de trabajo no es el esperado, porque el ambiente de la casa no es como una oficina, ya que se ve distraído por las redes sociales y otros entretenimientos; frente a ello, Ponce et al. (2020) complementan, recomendando que es necesario resiliencia en los docentes para lograr experiencias exitosas en la nueva modalidad de enseñanza, sin perder de vista, según Martínez-Chairez et al. (2016), los factores de organización, aprendizaje, reconocimiento y participación, que influyen en la práctica de un buen desempeño docente para el nuevo entorno de escolaridad. La investigación permite afirmar de carácter general, que el trabajo remoto no contribuye a generar un buen desempeño docente. La teoría demuestra que el buen desempeño docente permite ejecutar y completar tus logros esperados (Ministerio de Educación, 2020), pero con los efectos negativos que produce el trabajo remoto, el desempeño y la productividad quedan afectados (Baruch, 2000; Grant et al., 2013; Roloff y Fornner, 2010; Hartig et al., 2007; Mann y Holdawortg, 2003; como se citó en Grant et al., 2019).

El objetivo específico sobre describir el trabajo remoto por parte de los docentes en la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack, determinó los docentes están “de acuerdo” en que la dimensión, efectividad/productividad, confianza organizacional, flexibilidad e interferencia con la vida laboral son afectados con trabajo remoto. Estos resultados confirman lo que Villalobos (2021) identifica en su investigación, quien afirma que con el trabajo remoto existe una sobrecarga laboral, también limitan los horarios, el tiempo de autoformación y el diseño de metodologías, a su vez, se suma Bauwens et al. (2020), al demostrar que el resultado de las acciones ocasionadas por las barreras en el hogar, dificultan el esfuerzo y la conciliación con la vida personal. Los resultados permiten afirmar que el trabajo remoto sí afecta a los docentes en la institución; como lo dice Grant et al. (2019) en trabajo remoto, la interferencia es un factor negativo, por la sobrecarga laboral, y no ser flexible al cambio afecta aún más el desarrollo. Por otro lado, los resultados se refutan con la investigación de Expósito y Marsollier (2020), pues encuentran una relación positiva entre mejorar el entorno del trabajo remoto y el rendimiento, es decir, mientras más resiliente es el docente en el trabajo remoto mayor será su desempeño. De acuerdo a Grant et al. (2013), mejorar el entorno de trabajo remoto puede estar asociado con el aumento del rendimiento del docente mejorando la efectividad productividad.

En el objetivo específico sobre describir el desempeño docente en la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack, se determinó que los docentes se encuentran “muy desinteresados” en las dimensiones sobre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en cambio, están “muy interesados” en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Los resultados se refuerzan con Villalobos (2021), debido a que identificó que el desarrollo de la formación docente está permitiendo reinventar las metodologías pedagógicas, lo cual permite mejorar la formación docente digital y al ser muy interesado por los docentes permiten posibilitar un buen desempeño, como lo dice el Ministerio de Educación (2020), una buena práctica pedagógica que demuestre aprendizaje en la enseñanza permite un buen desempeño docente. Por lo que se confirma el interés de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y, la enseñanza para el aprendizaje para los estudiantes. Sin embargo, se refuta con Geraldo et al. (2021) al identificar un desempeño docente alto, pero que es influenciado por la motivación (Geraldo et al., 2021), autoeficiencia (Hernández y Cenicerros, 2018) y el liderazgo (Orellana, 2019), es decir, existen otros factores que también contribuyen a mejorar el desempeño docente.

En el objetivo específico sobre la relación de las dimensiones del trabajo remoto con las dimensiones del desempeño docente en la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo, se determinó que la dimensión flexibilidad tiene una relación significativa negativa con las dimensiones enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. También, el resultado determinó que la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, tiene una relación significativa negativa con las dimensiones efectividad/productividad, confianza organizacional y flexibilidad. Además, la dimensión efectividad/productividad tiene una relación inversa con la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Por último, la dimensión interferencia con la vida laboral, con todas las dimensiones del desempeño docente, no tienen una relación significativa. Los resultados se refuerzan con Bauwens et al. (2020), al demostrar que por más que el docente intentó adaptarse a la nueva enseñanza remota, las barreras en el hogar están dificultando el desempeño (dimensiones del desempeño docente). Por otro lado, los resultados se refutan con la investigación de Orellana (2019) al determinar que mientras mayor es la confianza organizacional en el docente, es decir, ser el líder que genera confianza (comunicación y entrenamiento) en la organización, mayor es su desempeño, a su vez, Hernández y Cenicerros (2018), también contradicen los resultados, debido a que determinan que, cuando el docente es

auto eficaz muestra una correlación del 55% frente al desempeño docente, esto difiere en la investigación, porque el resultado demuestra que toda intervención en la efectividad trae una consecuencia negativa en el desempeño docente y la nueva modalidad de enseñanza lo perjudica. Por último, agrega Villalobos (2021), el cual identificó que la formación docente está permitiendo reinventar las metodologías pedagógicas, lo cual permite mejorar la formación del docente digital, esta característica está comprendida dentro de la dimensión flexibilidad, la cual refuta el resultado de una correlación negativa o inversa con tres de las cuatro dimensiones del desempeño docente en el estudio. Permitiendo analizar que, si bien existen docentes que están intentando adaptarse a la nueva modalidad remota, ahora en el periodo de la investigación todavía no logran un buen desempeño deseado.

Conclusiones

En la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño docente en la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack, se concluye que el trabajo remoto realizado desde casa se relaciona con el desempeño de los docentes, si bien existe correlación, esta es baja, por lo que se observó que los docentes están buscando la manera de poder adaptarse, no obstante, se podría afirmar que los docentes recién se están familiarizando con el uso de las tecnologías para desarrollar sus clases y por ello su desempeño es menor que el de una educación presencial.

En el trabajo remoto instaurado en los docentes por parte en la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack, concluye que los docentes están de acuerdo en que la efectividad/productividad, confianza organizacional, flexibilidad e interferencia con la vida laboral se relaciona con trabajo remoto (nueva modalidad de enseñanza), es decir, más docentes con menos productividad, inflexibles porque se evidencia que no existe una separación de tiempo entre el trabajo y el descanso.

El desempeño docente encontrado en la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack, permite concluir que los docentes se encuentran “muy desinteresados” en las dimensiones sobre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en cambio, están “muy interesados” en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, esto evidencia que los docentes bajo la nueva modalidad no están suficientemente familiarizados con el trabajo remoto, es decir, les es difícil adaptarse a los cambios, bajo nuevas preparaciones y enseñanzas que mejore su desarrollo de clases y profesionalmente.

Por último, en la relación de las dimensiones del trabajo remoto con las dimensiones del desempeño docente de la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo, se concluye que el docente en su proceso de adaptación (flexibilidad) ha generado una relación negativa con las dimensiones del desempeño docente, es decir, los docentes se han visto forzados a experimentar una nueva modalidad de enseñanza y esto se ha relacionado con la disminución de su desempeño. A su vez, la falta del desarrollo educativo escuela – comunidad (Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad) se relaciona con que el docente no sea efectivo, productivo o tenga la confianza para poder incentivar un mejor aprendizaje.

Recomendaciones

Para la relación existente negativa entre el trabajo remoto y el desempeño docente se recomienda que en la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo, se gestionen reuniones semanales de retroalimentación entre profesores y con expertos en temas de educación remota y poder con ellos cambiar el resultado a una contribución positiva del trabajo remoto en el desempeño docente.

Para el trabajo remoto y sus dimensiones se recomienda que los docentes corrijan los horarios de trabajo y entre ellos mismo mejoren el ambiente virtual, ya que debido a que no existe una situación presencial “cara a cara”, se reduce el apoyo mutuo con trabajo remoto.

Para el desempeño docente y sus dimensiones se recomienda realizar programas de actualización articulando la pedagogía con la nueva modalidad de enseñanza. Frente a ellos puedan tener un amplio conocimiento para realizar estrategias que contribuyan aumentar su desempeño.

En cuanto a la relación de las dimensiones del trabajo remoto y del desempeño docente se recomienda que los directores permitan flexibilizar las horas de labor para que los docentes permitan satisfacer sus necesidades y no se perjudiquen en el aspecto personal y laboral. Además, la flexibilidad abre camino a que el docente pueda planificar la enseñanza, por lo que recomendar coordinación entre superiores y docentes permitirán programar mejor el proceso de enseñanza pedagógico.

Referencias

- Alvarez, A. (2020). The phenomenon of learning at a distance through emergency remote teaching amidst the pandemic crisis. *Asian Journal of Distance Education*, 144-153. <https://bit.ly/3bqyPtf>
- Andrade Arango, Y., Días Guillen, P., & Hincapié Zuleta, A. M. (2018). Cultura digital y las nuevas políticas educativas. En J. Rodríguez Torres, C. I. Hunt Gómez, & A. Barrientos Báez, *Cultura digital y las nuevas políticas educativas* (págs. 15-25). Gedisa editorial.
- Bauwens, R., Muylaert, J., Clarysse, E., Audenaert, M., & Decramer, A. (2020). Teacher acceptance and use of digital learning environments after hours: Implications for work-life balance and the role integration preference. *Computers in Human Behavior*, 112, 1-9.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Bustamante, R. (2020). Educación en cuarentena: cuando la emergencia se vuelva permanente. *Grupo de Análisis para el Desarrollo*, 1-12.
- Cabanillas García, J. L., Luengo Gonzáles, R., & Torres Carvalho, J. L. (2020). La búsqueda de información, la selección y creación de contenido y la comunicación docente. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 241-267.
- Cabero, J., & Valencia, R. (2021). And Covid-19 transformed the educational system: reflections and experiences to learn. *International Journal of Educational Research and Innovation*, 15, 218-228.
- Coll, C., Mauri, T., & Onrubia, J. (2008). La utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en la educación: Del diseño tecno-pedagógico a las prácticas de uso. En C. Coll, & C. Monereo, *Psicología de la educación virtual* (págs. 74-103). Ediciones Morata, S.L.
- Da Silva, E., & Da Costa, D. (2020). Desafios do professor presencial para o trabalho em ambientes virtuais em épocas de pandemia: Experiências e perspectivas no Município de Araguaína, TO. *Revista Científica Educ@cao*, 4(8), 1061-1070.
- Expósito, C., & Marsollier, R. (2020). Virtualidad y educación en tiempos de COVID-19. Un estudio empírico en Argentina. *Educación y Humanismo*, 22(39), 1-22.
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 407-452.

- Geraldo, L., Soria, J., Rosello, M., & Buendia, K. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157-179. doi: <https://bit.ly/2ZK09AD>
- Gestión. (03 de 12 de 2019). *Perú mejora en prueba PISA 2018, pero sigue último entre los países de la región*. <https://bit.ly/3BqCEsX>
- Gillies, K. (2011). Agile bodies: a new imperative in neoliberal governance. *Journal of Education Policy*, 26(2), 207-223. doi: 10.1080/02680939.2010.508177
- Grant, C., Wallace, L., & Spurgeon, P. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527-546. DOI 10.1108/ER-08-2012-0059
- Grant, C., Wallace, L., Spurgeon, P., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2019). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations*, 41(1), 16-33. doi:10.1108/ER.09.2017.0229
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL.
- Hernández, L., & Ceniceros, D. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿una relación entre variables? *Innovación Educativa*, 18(78), 171-192.
- Instituto Peruano de Economía. (24 de 08 de 2020). *Educación en tiempos de Covid-19*. <https://bit.ly/3jSaJMH>
- König, J., Jäger-Biela, D., & Glutsch, N. (2020). Adapting to online teaching during COVID-19 school closure: teacher education and teacher competence effects among early career teachers in Germany. *European Journal of Teacher Education*, 608-622. doi:10.1080/02619768.2020.1809650
- La República. (21 de 12 de 2020). *Lambayeque: 22.064 escolares no tuvieron acceso a educación remota en 2020*. <https://bit.ly/3Gwu8MW>
- La República. (17 de 02 de 2021). *Lambayeque: Educación remota evidenció las carencias de conectividad*. <https://bit.ly/3CHZHkN>
- Landa, C. (2020). *Constitución y emergencia sanitaria*. Palestra editores S.A.C.
- Marciniak, R., & Gairín, J. (2018). Dimensiones de evaluación de calidad de educación virtual: revisión de modelos referentes. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), 217-238.
- Martinez, G. (2020). Recursos y herramientas comunicacionales ante los retos de la educación virtual. *Correspondencias & Análisis*(12). doi.org/10.24265/cian.2020.n12.10

- Martínez-Chairez, G., Guevara-Araiza, A., & Valle-Omelas, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.
- Ministerio de Educación. (2020). *Marco de buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Ministerio de Educación.
- Morikawa. (10 de 04 de 2020). Covid 19, teleworking, and productivity. *voxeu*, 1-4. <https://bit.ly/3BzdxVe>
- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios de Educación*. doi: <https://bit.ly/3jNsA7m>
- Palvia, S., Aeron, P., Gupta, P., Mahapatra, D., Parida, R., Rosner, R., & Sindhi, S. (2018). Online education: Worldwide status, challenges, trends, and implications. *Journal of Global Information Technology Management*, 21(4), 233-241. doi: DOI: 10.1080/1097198X.2018.1542262
- Pimienta, J., & De la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación de México .
- Ponce, I., Juárez, L., & Tobón, S. (2020). Construcción y validación de un instrumento para evaluar el abordaje de la sociedad del conocimiento en docentes. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 40-65.
- Santillán, W. (2020). El teletrabajo en el Covid-19. *CienciAmérica*, 9(2), 1-12.
- Silva, G., Siqueira, W., Bento, Y., Lopes, G., Sobral, A., & De Paula, L. (2021). Emergency Remote Education (ERE): An empirical study on Educational Capabilities and Teaching Expectations during the COVID-19 Pandemic. *Research, Society and Development*, 10(1), 1-18.
- Talidong, K. (2020). Implementation of emergency remote teaching (ERT) among Philippine teachers in Xi'an, China. *Asian Journal of Distance Education*, 15(1), 196-201.
- UNESCO. (04 de 03 de 2020). *290 million students out of school due to COVID-19: UNESCO releases first global number and mobilizes response*. UNESCO: <https://bit.ly/3EtpD3N>
- Villalobos, K. (2021). ¿Cómo es el trabajo de los profesores de educación básica en tiempos de pandemia? Modalidad de aprendizaje y percepción del profesorado chileno sobre la educación a distancia. *Perspectiva educacional*. doi: <https://bit.ly/3ErWWEu>

Anexos**Anexo 1.** Carta de autorización:

I.E. N° 10042 “MONSEÑOR JUAN TOMIS STACK”

CREADO POR R.D.Z. N° 1033-74

Código Modular: Inicial: 1528215, Primaria: 0345207, Secundaria: 0709493 Dirección:

Calle Tungasuca s/n - Pueblo Joven TUPAC AMARU



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Chiclayo, 04 de marzo del 2021.

CARTA N ° 001-2021-GRED.UGEL.CH/D-I.E. “MJTS”

SEÑOR(A)(ITA): Grecia Evelyn Zapata Arbulu Ciudad.

ASUNTO: Autorización para realizar Proyecto de investigación – Modalidad virtual.

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi cordial saludo y, a la vez, para expresarle lo siguiente lo siguiente:

Que, conforme a su solicitud, para realizar investigación acerca de “Relación del Trabajo Remoto con el Desempeño Docente de la Institución Educativa 10042 Monseñor Juan Tomis Stack en el 2020”, aplicando entrevistas y encuestas al personal directivo y docente a partir del mes de marzo hasta junio del 2021, mi despacho AUTORIZA su solicitud con el compromiso de remitir copia del resultado de su investigación.

Sin otro particular, se le exhorta que, durante la aplicación de los instrumentos indicados, se cumpla con respetar las normas de convivencia escolar de la institución educativa y prever las coordinaciones con la Subdirección que corresponde.

Atentamente,

Teléfonos: Dirección: 074-624986

secretaria: 074-624987

Email: dirección@juantomis.edu.pe - fsoriac@ugelchiclayo.edu.pe

Anexo 2. Matriz de consistencia.

Problema Principal	Objetivo Principal	Hipótesis	Variable
¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el desempeño docente en la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo, 2021?	Estimar la relación del trabajo remoto con el desempeño docente en la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo, 2021.	<p>Hipótesis general: Existe una correlación inversa y moderada entre el trabajo remoto y el desempeño docente en la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo, 2021</p>	<p>Desempeño docente</p> <p>Trabajo remoto</p>
	Objetivos específicos	<p>Hipótesis específicas: Existe una correlación inversa y moderada entre la Dimensión Efectividad/Productividad con la mayoría de las dimensiones del desempeño docente.</p> <p>Existe una correlación inversa y moderada entre la Dimensión Confianza Organizacional con la mayoría de las dimensiones del desempeño docente.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Trabajo Remoto</p> <p>Dimensión Efectividad/Productividad</p>
	Describir el trabajo remoto por parte de los docentes en la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo, 2021		<p>Indicadores</p> <p>Concentración en tareas laborales</p> <p>Eficacia</p> <p>Expectativas de calidad</p> <p>Productividad</p>

<p>Describir el desempeño docente en la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo, 2021</p>	<p>Existe una correlación inversa y moderada entre la Dimensión Flexibilidad con la mayoría de las dimensiones del desempeño docente.</p>	<p>Dimensión Confianza Organizacional</p>	<p>Capacitaciones Confianza</p>
<p>Estimar la relación que existe entre las dimensiones del trabajo remoto con las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo, 2021</p>	<p>Existe una correlación inversa y moderada entre la Dimensión Interferencia en la vida laboral con la mayoría de las dimensiones del desempeño docente.</p>	<p>Dimensión Flexibilidad</p>	<p>Actividades operativas Control</p>
<p></p>	<p>Existe una correlación inversa y moderada entre la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes con la mayoría de las dimensiones del trabajo remoto.</p>	<p></p>	<p>Flexibilidad</p>
<p></p>	<p>Existe una correlación inversa y moderada entre la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con la mayoría de las dimensiones del trabajo remoto.</p>	<p>Dimensión Interferencia en la vida laboral</p>	<p>Tiempo Recreación Satisfacción</p>



Accesos

Ajetreo

Existe una correlación inversa y moderada entre la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con la mayoría de las dimensiones del trabajo remoto.

Desempeño docente

Existe una correlación inversa y moderada entre el dominio Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con la mayoría de las dimensiones del trabajo remoto.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Conocimiento y comprensión de necesidades
Conocimiento y comprensión del área curricular

Conocimiento y comprensión de prácticas pedagógica

Programación curricular

Contenidos de enseñanza

Diseño creativo de contenidos pedagógicos

Diseño de enseñanza

Recursos para el aprendizaje

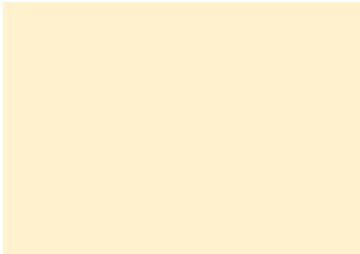
Diseño de evaluación

Diseño de secuencia y estructura de sesiones

Relaciones interpersonales

Orientación al logro

		Promueve ambiente acogedor
		Relaciones con valores
		Resolución de conflictos
		Organización en el aula
		Reflexión permanente
		Control de programación
		Propicia oportunidades
Enseñanza	para el	Comprensión de propósitos
aprendizaje	de los	Desarrollo de contenidos
estudiantes		Desarrollo de estrategias
		Uso de recursos y tecnologías
		Estrategias pedagógicas
		Métodos y técnicas de evaluación
		Elaboración de instrumentos
		Sistematiza resultados
		Evaluación de resultados
		Difusión de resultados de estudiantes
		Interacción con padres de familia
Participación	en la	Participación en la gestión
gestión de la	escuela	Desarrollo de proyectos
articulada	a la	Fomento de trabajo colaborativo
comunidad		Integración de saberes sociales
		Difusión de resultados del trabajo pedagógico
		Reflexión entre profesionales



Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Experiencias de desarrollo
 Generación de políticas educativas
 Ética profesional
 Toma de decisiones

Diseño y tipo de investigación **Población, muestra y muestreo** **Procedimiento y procesamiento de datos**

Enfoque cuantitativo, Diseño experimental. Tipo de investigación aplicada. Nivel correlacional.

Población: Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack, son 45 docentes. Muestreo: no probabilístico.

Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack, son 45 docentes. Muestra: 45 docentes. Muestreo: no probabilístico.

Procedimiento: La encuesta se realizó en el mes de abril, mayo del 2021. Resultados: mes de junio, julio 2021.

La Para describir el trabajo remoto por parte de los docentes de la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack se realizó la encuesta a través de google forms a 45 docentes en mayo del 2021, mientras que el análisis de datos se realizó en junio del 2021.

Describir el desempeño docente en la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack, se realizó la encuesta mediante google forms a 45 docentes en mayo del 2021, mientras que el análisis de datos se realizó en junio del 2021.

Para el objetivo de la relación que existe entre las dimensiones del trabajo remoto con las dimensiones del desempeño docente, se realizó la encuesta (45 docentes) en mayo del 2021, se realizó el análisis de datos en el mes de junio.

Los resultados y el informe final en el mes de setiembre, octubre, noviembre.

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Operacionalización de Variables:

TITULO	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTOS
Relación del trabajo remoto en el desempeño docente de la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack Chiclayo, 2021	Trabajo remoto	Es la prestación de servicios subordinada sin la presencia física en su lugar de trabajo, utilizando equipo y medios informáticos, telecomunicaciones o análogos, un aspecto importante que caracteriza el trabajo remoto, es el lugar, que solamente es realizado en el domicilio o lugar de aislamiento. Se dividen en 4 dimensiones: Efectividad/Productividad, Confianza organizacional, Flexibilidad, Interferencia en la vida laboral.	Efectividad/ Productividad	Concentración en tareas laborales	1	Instrumento: Cuestionario Escala 1: “Totalmente en desacuerdo” 2: “En desacuerdo” 3: “Indeciso” 4: “De acuerdo” 5: “Totalmente de acuerdo”
				Eficacia	2	
				Expectativas de calidad	3	
				Productividad	4	
			Confianza	Capacitaciones	5	
				Confianza	6	
			Organizacional	Actividades operativas	7	
				Control	8	
			Flexibilidad	Flexibilidad	9	
				Tiempo	10	
			Interferencia en la vida laboral	Recreación	11;12	
				Satisfacción	13;17	
			Ajetreo	Accesos	14	
					15;16	
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento y comprensión de necesidades	18	
				Conocimiento y comprensión del área curricular	19	

<p>evaluadas y que expresan su competencia, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. En el caso peruano la medida o juicio de valor se establece a través de cuatro dominios que se tienen que cumplir en el Marco del Buen Desempeño Docente: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	Conocimiento y comprensión de prácticas pedagógicas	20	2: “Parcialmente desinteresado”
	Programación curricular	21	3: “Indeciso”
	Contenidos de enseñanza	22	4: “Parcialmente interesado”
	Diseño creativo de contenidos pedagógicos	23	5: “Muy interesado”
	Diseño de enseñanza	24	
	Recursos para el aprendizaje	25	
	Diseño de evaluación	26	
	Diseño de secuencia y estructura de sesiones	27	
	Relaciones interpersonales	28	
	Orientación al logro	29	
	Promueve ambiente acogedor	30	
	Relaciones con valores	31	
	Resolución de conflictos	32	
	Organización en el aula	33	
	Reflexión permanente	34	
	Control de programación	35	
	Propicia oportunidades	36	
	Comprensión de propósitos	37	
	Desarrollo de contenidos	38	
	Desarrollo de estrategias	39	
	Uso de recursos y tecnologías	40	
Estrategias pedagógicas	41		

	Métodos y técnicas de evaluación	42
	Elaboración de instrumentos	43
	Sistematiza resultados	44
	Evaluación de resultados	45
	Difusión de resultados de estudiantes	46
	Interacción con padres de familia	47
Participación en	Participación en la gestión	48
la gestión de la	Desarrollo de proyectos	49
escuela	Fomento de trabajo colaborativo	50
articulada a la	Integración de saberes sociales	51
comunidad	Difusión de resultados del trabajo pedagógico	52
	Reflexión entre profesionales	53
Desarrollo de la	Experiencias de desarrollo	54
profesionalidad	Generación de políticas educativas	55
y la identidad	Ética profesional	56
docente	Toma de decisiones	57

Fuente: Grant et al. (2019) y Ministerio de Educación (2020)

Anexo 4. Cuestionario

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES****Escuela de Administración de Empresas****Cuestionario****OBJETIVO:**

Determinar la relación del trabajo remoto con el desempeño docente de la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack en Chiclayo al año 2021.

Nota: Completar según corresponda (X)

Trabajo Remoto	1	2	3	4	5
1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Indeciso, 4=De acuerdo, 5=Totalmente de acuerdo					
1. ¿Cuándo trabajo en línea, puedo concentrarme mejor en mis tareas laborales?					
2. El trabajo electrónico me hace más eficaz para cumplir con mis objetivos y productos clave					
3. Frente a las responsabilidades familiares u otras responsabilidades mientras trabajo en línea desde casa, encuentro en mi superior inmediato expectativas para poder contarle mi situación					
4. La productividad general de mi trabajo ha aumentado gracias a mi capacidad para trabajar de forma remota desde casa					
5. Mi institución ofrece capacitación en habilidades y comportamientos de trabajo remoto					
6. Mi institución confía en mí para ser eficaz en mi función cuando trabajo en línea de forma remota					
7. Confío en que mi organización proporcionará buenas instalaciones de trabajo remoto que me permitan trabajar de manera eficaz					
8. Mi supervisor me da control total sobre cuándo y cómo termino mi trabajo cuando trabajo remoto					
9. Mi trabajo es tan flexible que fácilmente podría tomarme un tiempo libre en el trabajo remoto, si quisiera					
10. Mi superior inmediato me permite flexibilizar mis horarios para satisfacer mis necesidades, siempre que se complete todo el trabajo					
11. Mi trabajo remoto ocupa tiempo que me gustaría pasar con mi familia/amigos o en otras actividades laborales					
12. Cuando trabajo de forma remota, a menudo pienso en problemas relacionados con el trabajo fuera de mi horario laboral habitual					

13. Estoy satisfecho con el equilibrio entre mi vida familiar y personal cuando trabajo remotamente					
14. El acceso constante al trabajo a través del trabajo remoto es muy agotador					
15. Cuando trabajo remotamente, sé cuándo apagar/dejar el trabajo para poder descansar					
16. Siento que las demandas laborales son mucho mayores cuando trabajo remotamente					
17. Mi vida social es pobre cuando trabajo remotamente					
Desempeño Docente	1	2	2	4	5
1=muy desinteresado, 2=Parcialmente desinteresado, 3=Indiferente, 4=Parcialmente interesado, 5=Muy interesado					
18. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
19. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
20. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña					
21. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
22. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
23. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
24. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					

25. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
26. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
27. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
28. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
29. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
30. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
31. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
32. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
33. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
34. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
35. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
36. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
37. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					

38. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes				
39. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				
40. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				
41. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
42. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
43. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
44. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
45. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
46. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				
47. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				
48. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
49. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				
50. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				

51. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
52. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
53. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. 54. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
55. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
56. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
57. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Anexo 5: Constancia de validación por juicio de expertos**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

Quien suscribe, Mg. Luis Augusto Angulo Bustios, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Licenciada en administración**, titulado “**Relación del trabajo remoto en el desempeño docente de la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack - Chiclayo 2021**”, elaborado por la Estudiante: **Grecia Evelyn Zapata Arbulú**; identificado con DNI. N°74305140; Código USAT N°172AE75059, con domicilio actual en Calle Leoncio Prado 166, ciudad de Chiclayo, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente,

Chiclayo, 23 de abril del 2021.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Luis Augusto Angulo Bustios", is written over a light blue rectangular stamp. Below the signature is a horizontal dashed line.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Mg. LUIS AUGUSTO ANGULO BUSTIOS



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Rafael Camilo Girón Córdova**, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Licenciada en administración**, titulado “**Relación del trabajo remoto en el desempeño docente de la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack - Chiclayo 2021**”, elaborado por la Estudiante: **Grecia Evelyn Zapata Arbulú**; identificado con DNI. N°74305140; Código USAT N°172AE75059, con domicilio actual en Calle Leoncio Prado 166, ciudad de Chiclayo, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente,

Chiclayo, 27 de abril del 2021.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Rafael Camilo Girón Córdova

Cargo Actual: Docente del Área de Talento Humano Dpto CC.EE. - USAT



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **CECILIA DEL ROSARIO ALAYO PALOMINO**, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Licenciada en administración**, titulado “**Relación del trabajo remoto en el desempeño docente de la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack - Chiclayo 2021**”, elaborado por la Estudiante: **Grecia Evelyn Zapata Arbulú**; identificado con DNI. N°74305140; Código USAT N°172AE75059, con domicilio actual en Calle Leoncio Prado 166, ciudad de Chiclayo, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente,

Chiclayo, 26de abril del 2021.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Cecilia Alayo Palomino', is written above a horizontal dashed line.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Mg- Cecilia Alayo Palomino

Cargo Actual: Docente en Investigación