

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Trabajo remoto y rendimiento laboral en los docentes del área
de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo –
2021**

**Para optar : Grado Académico de Maestro en Administración
Mención: Gestión del Talento Humano**

Autor : Bach. Turpo Ramos, Yvonne Dania.

Asesor : Mg. Verastegui Velásquez, Graciela Soledad

Línea de Investigación Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio /termino: 18/01/2021 al 18/12/2021

Huancayo - Perú

2022

JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS


Dr. Aguedo Alviño Bejar Mormontoy
Presidente


Dr. Abdón Casiano Maita Franco
Miembro


Mg. Miguel Arribal Cerrón Aliaga
Miembro


Mtro. Paul Denis Martínez Vitor
Miembro


Dra. Melva Isabel Torres Donayre
Secretaria Académica

ASESOR

Mg. Verastegui Velásquez, Graciela Soledad.

DEDICATORIA

Primero agradecer a Dios por darme vida y fortaleza para alcanzar mis metas, a mis padres: Tomas y Olga por brindarme su apoyo incondicional y sus sabios consejos para hacer de mí una buena persona, a mis hijas: Zarela y Guadalupe por ser mi inspiración más grande para seguir adelante.

Yvonne.

AGRADECIMIENTO

 Mi agradecimiento a la Universidad Peruana los Andes que me abrió sus puertas para ser mejor persona y un buen profesional con calidad humana y valores, a mi asesora por su apoyo incondicional en el desarrollo de mi investigación y al director del centro educativo María Inmaculada por darme las facilidades de aplicar los instrumentos de evaluación en la presente investigación.

La autora



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES Escuela de Posgrado

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO Y TURNITIN

La Dirección de la Escuela de Posgrado, hace constar por la presente, que la tesis titulada:

**Trabajo remoto y rendimiento laboral en los docentes de EPT del Centro Educativo
María Inmaculada Huancayo – 2021**

Cuyo autor : BACH. YVONNE DANIA TURPO RAMOS

Asesor : MG. VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA SOLEDAD

Que fue presentado con fecha 20.02.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 22.02.2023 con la siguiente configuración del software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía
- Excluye citas
- Excluye cadenas menores a 15 palabras
- Otro criterio (se excluyeron fuentes)

Dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 23%**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecido en el artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención del plagio, el cual indica que no se debe superar el 25%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 22 de febrero del 2023



Dr. Aguedo Albino Rojas Mormontoy
Director de la Escuela de Posgrado

964256181 - 064252776

direccion_ep@upla.edu.pe

Av. Giraldez N° 741
Huancayo - Junín



CONTENIDO

ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONTENIDO	vii
CONTENIDO DE TABLAS	x
CONTENIDO DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xii
CAPÍTULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Delimitación del problema	19
1.2.1. Delimitación Temporal.....	19
1.2.2. Delimitación Espacial.....	19
1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática	19
1.3. Formulación del problema.....	20
1.3.1. Problema general.....	20
1.3.2. Problemas específicos.....	20
1.4. Justificación.....	21
1.4.1. Justificación Social	21
1.4.2. Justificación Teórica.....	22
1.4.3. Justificación Metodológica.....	22
1.5. Objetivos.....	22
1.5.1. Objetivo General.....	22

1.5.2. Objetivos Específicos	22
CAPÍTULO II	24
MARCO TEÓRICO.....	24
2.1. Antecedentes	24
2.1.1. Antecedentes Nacionales	24
2.1.2. Antecedentes Internacionales	27
2.2. Bases teóricas	30
2.2.1. Variable Trabajo Remoto	30
2.2.2. Variable Rendimiento laboral.....	39
2.3. Marco conceptual (de las variables y dimensiones)	45
CAPÍTULO III.....	50
HIPÓTESIS.....	50
3.1. Hipótesis General	50
3.2. Hipótesis Específicas.....	50
3.3. Definición de Variables (conceptual y de operacionalización)	51
CAPÍTULO IV.....	55
METODOLOGÍA.....	55
4.1. Métodos de investigación	55
4.1.1 Método general.....	55
4.1.2 Métodos Específicos.....	55
4.2. Tipo de investigación	57
4.3. Nivel de investigación.....	57
4.4. Diseño de investigación	57
4.5. Población y Muestra.....	58
4.5.1. Población	58

4.5.2. Muestra	59
4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	59
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	59
4.8 Aspectos éticos de la Investigación	60
CAPÍTULO V	61
RESULTADOS.....	61
5.1. Descripción de resultados	61
5.2. Contrastación de hipótesis General	69
5.3. Contrastación de hipótesis Específica	70
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	81
CONCLUSIONES	92
RECOMENDACIONES	94
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	96
ANEXOS	101
ANEXO 01: Matriz de consistencia	102
ANEXO 02: Operacionalización de variables	103
ANEXO 03: Matriz de operacionalización del instrumento.....	104
ANEXO 04: Instrumento de recolección de datos.....	107
ANEXO 05: Confiabilidad y validez del instrumento.....	115
ANEXO 06: Data de procesamiento de datos.....	119
ANEXO 07: Consentimiento informado	121
ANEXO 08: Fotografías de la aplicación del instrumento	123

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Relacion de docentes de EPT 2021	59
Tabla 2: Variable trabajo Remoto	61
Tabla 3: Dimensión Trabajo a Distancia.....	62
Tabla 4: Dimensión Tecnología de la información	63
Tabla 5: Dimensión Canales de Comunicación.....	64
Tabla 6: Variable Rendimiento laboral.....	65
Tabla 7: Dimensión Rendimiento en la tarea.....	66
Tabla 8: Dimensión Rendimiento en el Contexto.....	67
Tabla 9: Dimensión Comportamientos laborales Contraproducentes	68
Tabla 10: Correlación de Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral	70
Tabla 11: Correlación de Trabajo a Distancia y Rendimiento Laboral	71
Tabla 12: Correlación de la Tecnología de la Información y Rendimiento Laboral	73
Tabla 13: Correlación de Canales de Comunicación y Rendimiento Laboral.....	75
Tabla 14: Correlación de Trabajo Remoto y Rendimiento en la Tarea	76
Tabla 15: Correlación de Trabajo Remoto y Rendimiento en el Contexto.....	78
Tabla 16: Correlación de Trabajo Remoto y Comportamientos laborales contraproducentes	80
Tabla 17 Confianza del Trabajo Remoto	115
Tabla 18 Confianza del Rendimiento Laboral	115

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1: Representación de la variable Trabajo Remoto.....	61
Figura 2: Representación de Trabajo a Distancia	62
Figura 3: Representación de la Tecnología de la Información	63
Figura 4: Representación de los Canales de comunicación.....	64
Figura 5: Representación de la Variable Rendimiento laboral	65
Figura 6: Representación del Rendimiento en la tarea	66
Figura 7: Representación del Rendimiento en el Contexto	67
Figura 8: Representación de los Comportamientos Laborales Contraproducentes	68

RESUMEN

La presente investigación, se ha planteado como problema ¿Cuál es la relación que se da entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021?, por lo que se planteó como objetivo general “Identificar la relación entre la variable trabajo remoto y la variable rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021”. Se ha empleado la metodología científica con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con diseño No experimental. Transaccional y correlacional, se realizó una encuesta con la escala de Likert a partir de una muestra de 45 docentes nombrados y contratados del área de educación para el trabajo, lo cual para su validez fue sometido al juicio de expertos y al estadístico del Alfa de Cronbach, el procesamiento de los resultados se hizo a través del programa SPSS v26, estadística descriptiva frecuencia y porcentajes. a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman se obtuvo como resultado el nivel de significancia de (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$ que existe relación positiva fuerte (0,912) entre trabajo remoto y rendimiento laboral, por lo que se concluye: que, a mayor eficiencia en el trabajo remoto, mayor será el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del centro educativo María Inmaculada Huancayo en el año 2021. Por tanto, se recomienda a los directivos implementar estrategias de mejora en la gestión de personal.

Palabras Clave. Trabajo Remoto / Rendimiento Laboral.

ABSTRACT

The present investigation has been raised as a problem: What is the relationship between remote work and job performance in teachers in the EPT area of the María Inmaculada Huancayo 2021 educational center? for which it was raised as a general objective " Identify the relationship between the remote work variable and the work performance variable in the EPT teachers of the María Inmaculada- Huancayo 2021 educational center. The scientific methodology has been used with a quantitative approach, of an applied type with a non-experimental design. Transactional and correlational, a survey was carried out with the Likert scale from a sample of 45 teachers appointed and hired from the area of education for work, which for its validity was submitted to the judgment of experts and the Cronbach's Alpha statistician., the processing of the results was done through the SPSS v26 program, descriptive statistics, frequency and percentages. Through the non-parametric Spearman's Rho test, the significance level of (alpha) $\alpha = 5\% = 0.05$ was obtained as a result that there is a strong positive relationship (0.912) between remote work and job performance, so it is concludes: that, the greater the efficiency in remote work, the greater the work performance of EPT teachers at the María Inmaculada Huancayo educational center in 2021. Therefore, managers are recommended to implement strategies improvements in their management.

Keywords. Remote Work / Job Performance.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.

La coyuntura que atraviesan muchos países como consecuencia de la pandemia viene afectando al ámbito económico, social, sanitario y político, debido a este fenómeno social se tuvo que establecer nuevas estrategias de trabajo, protegiendo el bienestar de la población. Este modo de trabajo remoto ha generado el aislamiento domiciliario y por ende el trabajo virtual como dinámicas laborales, incluso se puso más énfasis en el sector de educación, por tanto, se ofrece como opciones factibles el cuidado mutuo y de esta manera se garantiza como atravesar esta situación tan complicada que genera inseguridad en la población a nivel mundial.

Interrumpiéndose el servicio de la educación presencial a nivel mundial, siendo la causa fundamental la emergencia sanitaria provocada por el Covid 19, ocasionando un cambio brusco en la gestión profesional en todos los sentidos. la “*nueva normalidad*” que afrontamos en la actualidad ha involucrado una transformación radical en los horarios de trabajo, rutina laboral y nuestra vida social, por el surgimiento del trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo remoto, etc., para la gran mayoría anónimo, al cual seguimos acostumbrándonos. La pandemia y sus implicancias sociales se quedarán durante los próximos años, Esto ha generado una serie de necesidades que tendrán que adaptarse a este contexto modificando la forma vida en nuestra sociedad.

En la actualidad se vive un entorno digital, los negocios, el trabajo y la educación. Se seguirá adaptando y conociendo las diferentes herramientas digitales, que sin querer nos hemos adecuado a estar conectados para poder satisfacer las necesidades sociales,

económicas y laborales; adaptarnos a este contexto sin duda hace que podamos sobrevivir y enfrentarnos a los retos que vendrán (UNESCO, 2020), según los datos difundidos por esta institución; más de setecientos noventa millones de estudiantes en el mundo siguen apartados de los colegios y las universidades, como resultado de la aparición del coronavirus, para poder afrontar este contexto hecho social, cada país del ha puesto en práctica iniciativas de educación y trabajo remoto en instituciones públicas y privadas, mediante los medios de comunicación habituales, que son la radio y la televisión; de la misma manera haciendo uso de plataformas virtuales.

A nivel nacional, se implementó la Estrategia “*Aprendo en Casa*” para no suspender el servicio educativo en la educación básica. Este nuevo entorno resulta complejo para los docentes, porque implica enfrentar nuevos retos “*reinventar su práctica, traduciendo y adaptándose*” del servicio educativo tradicional a una educación a distancia “*digital*”, que genera expectativas por ser novedosa y tener que hacer uso de nuevas herramientas audiovisuales y digitales de acuerdo al reporte realizado por el Consejo Consultivo de Radio y Televisión (agosto, 2020), descubrió que el 75 % de los profesores en la región de Arequipa y Loreto ya estaban haciendo uso de las TIC y los medios de comunicación durante el proceso de enseñanza aprendizaje y solamente un escaso 17% no lo efectuaba porque carecían de recursos tecnológicos (teléfono, laptop) es más nunca tuvieron energía eléctrica ni acceso a internet.

Asimismo, es necesario que el 85% de los docentes reconozcan *la importancia del uso y conocimiento de las TIC en la enseñanza remota para un aprendizaje de calidad de los alumnos*; pudiendo detectar que la mayor parte de los entrevistados todavía se sienten inseguros con esta modalidad, asumiendo que les falta preparación y capacitación en lo relacionado a las tecnologías (CONCORTV, 2020), pudiendo comprobar en muchos casos el desconocimiento de las competencias digitales.

Igualmente, los profesores en sus actividades remotas son los que se encargan de la planificación de las actividades de aprendizaje complementarias, contextualizando de acuerdo a la necesidad de cada alumno, de esta manera se podrá garantizar la comprensión, mostrando organización en la adecuación de las sesiones de clase según las competencias y saberes que se desea alcanzar en los estudiantes, dando prioridad al análisis, mejorando algunas prácticas en su labor realizadas, reflexionan sobre aspectos importantes que ayuden a incrementar sus saberes previos, preocupándose por una retroalimentación efectiva en los alumnos, empleando las evidencias para la evaluación del progreso de los directivo, alumnos y docentes.

En el Gobierno de M. Vizcarra, mediante el D.S. No 0044- (2020), declaro “Estado de emergencia en todo el país, debido a la situación que ponía en riesgo la vida de los habitantes, como consecuencia del Coronavirus”. Tomando medidas con la finalidad de preservar la salud de la población. Por lo cual las entidades públicas y privadas optaron por el trabajo remoto. Lo cual se crea, mediante D. U. No 0026-2020, que establece diferentes medidas temporales y excepcionales para prever la propagación del coronavirus en el territorio nacional, y a través del Decreto Legislativo No 1505 (2020), autoriza que en la instituciones públicas el personal cumpla con sus funciones de manera temporal por lo cual se debe ejecutar el trabajo remoto, donde los colaboradores de las diferentes entidades puedan brindar su servicio desde el confinamiento o lugar de aislamiento social, con el propósito de proteger la vida de sus familiares y el suyo propio.

El contexto en esta época del coronavirus ha planteado retos a la educación básica regular actual, dejando atrás los esquemas tradicionales obligándonos a implementar las distintas herramientas y recursos tecnológicos que nos obliga el nuevo contexto que estamos pasando, dando respuesta a las exigencias originados por la pandemia. Lo cual obliga a las instituciones educativas, docentes, directivos, personal administrativo a

perfeccionarse y capacitarse para adquirir nuevas competencias que le permitan tener un trabajo remoto eficiente y una gestión administrativa de calidad. La resolución viceministerial 088-2020-MINEDU, derogada por la resolución viceministerial 097-2020 que establece la “ordenación para que los docentes lleven a cabo el trabajo remoto que garanticen el servicio educativo en las instituciones públicas, frente a la emergencia sanitaria”, también implanta las prestaciones para el servicio no presencial, al respecto del trabajo no presencial en nuestro entorno nacional, el diario Gestión en una encuesta realizada por LinkedIn, muestra un resultado poco favorable de los encuestados siendo el 87% afirma que el trabajo a distancia en este contexto impacto negativamente extendiendo el estrés y la ansiedad y con ello el deterioro de su salud, otro problema importante es que no se respeta el horario de trabajo debiendo estar disponibles en cualquier momento que el empleador lo requiera no pudiéndose negar por temor a perder su trabajo. Podemos darnos cuenta que solo el 13% manifestó que esta modalidad de trabajo le da mayor equilibrio a su vida laboral y familiar.

En nuestro entorno institucional los docentes del centro educativo María Inmaculada de Huancayo no escapan de la realidad que se vive a nivel nacional, debido al compromiso de implementar la estrategia “*Aprendo en Casa*” de esta manera no suspender las tareas de educación básica regular para el año 2020 debido al decreto de urgencia dado por el gobierno del trabajo remoto de manera virtual. El primer problema que se tuvo que afrontar el docente fue la conectividad con sus estudiantes lo cual hasta la fecha persiste porque los alumnos constantemente cambian de operador y número de celular impidiendo en algunos casos poder conectarse para lograr una buena retroalimentación en su aprendizaje, otro de los impedimentos es que muchos de las alumnas no cuentan con recursos tecnológicos adecuados ni Internet lo cual impide el buen rendimiento laboral de los docentes en el trabajo remoto.

Del mismo modo los docentes tendrán que enfrentar un proceso acelerado de aprendizaje de nuevas tecnologías y estrategias para hacer llegar los servicios de educación al domicilio de los estudiantes. Este proceso ha sido todavía más complicado por los problemas de conectividad, desconocimiento del uso de plataformas virtuales y por los limitados recursos tecnológicos con los que se cuenta.

Por tanto, se ha tenido que rediseñar y aplicar nuevas estrategias de enseñanza - aprendizaje para lograr mantener un buen servicio educativo y garantizar que los estudiantes no pierdan el año lectivo, pero tenemos que ser conscientes que trabajo remoto es un problema que se tiene que afrontar. El trabajo remoto y la educación de los alumnos es la mejor opción para cumplir con el reto de los docentes. Pero tenemos que ser realistas porque muchos no cuentan con recursos tecnológicos y desconocen de como emplear las diferentes herramientas tecnológicas, por lo cual, no se ha logra cubrir la demanda actual, otra dificultad que impide un buen rendimiento laboral es que la mayoría de los docentes no cuenta con un lugar de trabajo adecuado debido a que muchos comparten su espacio físico con su familia. Asimismo, las diversas directivas emitidas por el MINEDU han generado estrés en la labor docente respecto a su trabajo remoto que ejecuta.

Ante esta situación de la realidad que se viene atravesando por el coronavirus y habiendo determinado un problema de la situación que se viene atravesando se analizó el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio público en el trabajo remoto para lograr una educación remota de manera óptima. se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación que se da entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021?

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Temporal.

Inicio con la determinación del problema que generó la presente investigación dando inicio en abril y culminando en diciembre del periodo 2021.

1.2.2. Delimitación Espacial.

La presente investigación se desarrolló específicamente en el Centro Educativo Estatal María Inmaculada departamento de Junín provincia de Huancayo y distrito de Huancayo.



1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

La investigación considera el estudio de dos variables importantes, como es el trabajo remoto y el rendimiento laboral en los docentes del María Inmaculada de Huancayo. Considerando las teorías encontradas que respaldan el estudio de esta investigación.

Trabajo remoto

Servicio dependiente que cumple un colaborador que se encuentra en aislamiento domiciliario. La prestación del servicio requiere de recursos tecnológicos, sistemas de telecomunicaciones, etc. cuyo objetivo es brindar la debida protección a los derechos

fundamentales como: la vida, la salud; la educación; etc. La importancia radica en que posibilita continuar con el desarrollo del servicio educativo que de otra manera tendrían que desarrollarse de forma presencial, cuya finalidad es de proteger la salud y preservar la vida de la población.

Rendimiento laboral

El rendimiento laboral hace referencia a los resultados que logran obtener los empleados de una organización, siendo su objetivo medir en función de lo que el empleado obtiene en su trabajo y la importancia radica en que nos permite valorar la productividad de los colaboradores y reconocer la calidad de trabajo a la hora de ejecutar las tareas.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general.

¿Cuál es la relación que se da entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021?

1.3.2. Problemas específicos.

1. ¿Cuál es la relación que se da entre el trabajo a distancia y el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021?
2. ¿Cuál es la relación que se da entre la tecnología de la información y el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021?

3. ¿Cuál es la relación que se da entre los canales de comunicación y el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021?
4. ¿Cuál es la relación que se da entre trabajo remoto y el rendimiento en la tarea en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021?
5. ¿Cuál es la relación que se da entre trabajo remoto y el rendimiento en el contexto en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021?
6. ¿Cuál es la relación que se da entre trabajo remoto y los comportamientos laborales contraproducentes en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Social

El impacto y sustento social de la presente investigación queda justificada con el aporte directo que se da en beneficio de la I.E. “María Inmaculada”, también será de alcance a otras instituciones educativas interesadas en adaptar las recomendaciones generadas en la investigación relacionada al trabajo remoto y el rendimiento laboral de los colaboradores y profesionales en Educación; de igual forma será fuente de información para aquellos investigadores que deseen ampliar los conocimientos referentes al tema investigado o deseen realizar futuras investigaciones.

1.4.2. Justificación Teórica

El sustento teórico que justifica la investigación es porque permite complementar el bagaje científico; de tal manera que se tenga mayor conocimiento de la relación entre las variables de investigación: Trabajo Remoto y el Rendimiento Laboral, por lo que los resultados nos permitirán llenar los espacios cognoscitivos existentes referentes a teorías y conceptos en el ámbito de la gestión del servicio educativo.

1.4.3. Justificación Metodológica

La investigación consta de la confiabilidad y la validez del instrumento utilizado, lo cual se podrá usar en próximos estudios de investigación relativo al trabajo remoto y el rendimiento, siendo propuesta de aplicación a trabajos similares.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Identificar la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021.

1.5.2. Objetivos Específicos

1. Determinar la relación entre el trabajo a distancia y el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021
2. Determinar la relación entre la tecnología de información y el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021

3. Determinar la relación entre los canales de comunicación y el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021
4. Determinar la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento en la tarea en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021
5. Determinar la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento en el contexto en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021
6. Determinar la relación entre el trabajo remoto y los comportamientos laborales contraproducentes en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Pérez López, Lita (2020), en su tesis titulada “*Competencias digitales y trabajo remoto en docentes del nivel inicial, ciudad de Moyobamba, 2020*”, Universidad Cesar Vallejo, para el grado de maestro en Administración de la Educación. El propósito de la tesis es establecer la conexión entre las competencias digitales y el trabajo no presencial de docentes. Tipo de estudio es básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y correlacional, con una muestra de 34 docentes, se realizó una encuesta online por cada variable de estudio. Se utilizó la relación estadística de Pearson y la R cuadrado. En conclusión, la relación es significativa entre el trabajo remoto y las competencias digitales; obteniendo una relación positiva, lo cual nos quiere decir que si hay un incremento en las competencias digitales mejorara el trabajo remoto de los docentes.

Herrera Bustamante, Jenny (2020), en su tesis titulada “*Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020*” de la universidad Mayor de San Marcos, grado de Tecnólogo Médico la finalidad de la investigación es establecer el impacto del trabajo remoto en docentes durante el coronavirus, la metodología del estudio no experimental, descriptivo y transversal. Técnica de la entrevista, instrumento el cuestionario, siendo la muestra 28 docentes, la mayor parte de los factores evaluados apoyaron a que el trabajo no presencial era fundamental para no perder el año lectivo, una pequeña parte no estuvo de

acuerdo con efectuar el trabajo remoto, el reconocimiento en el trabajo interfirió fuertemente en el impacto que ocasiono el trabajo remoto durante el coronavirus fue más positivo que negativo. En conclusión, el impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria fue más positivo que negativo para la mayoría.

Vicente Chinchay, Junior (2020), "*Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020*", de la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de maestro en Gestión Pública. Tiene por objetivo establecer la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución educativa, de tipo descriptivo, correlacional y enfoque cuantitativo, la muestra es de 31 docentes. Para el cálculo de fiabilidad se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach y Rho de Spearman, como conclusión se interpreta que las variables de trabajo remoto y la gestión administrativa poseen una relación positiva media.

Chervellini Orbegoso, Fiorella (2020), Presenta la tesis "*Felicidad y Rendimiento laboral en los colaboradores de Mapfre Chimbote-2019*" de la Universidad Cesar Vallejo, grado de doctor en Administración. En la investigación la finalidad es determinar la relación entre felicidad y rendimiento laboral en los colaboradores de Mapfre, la V1 felicidad se sustenta en la Teoría del Bienestar de la Psicología según Martin Seligman, lo cual aparece como complemento de la Teoría de la Felicidad Auténtica. V2 se fundamenta en la teoría conductista de Burrhus Frederic y la teoría motivacional de Abraham Maslow. De tipo no experimental, diseño descriptivo correlacional y corte transversal. La población es de 32 colaboradores, se consideró 30 de ellos, 2 cobradores solo se reportan 2 veces al mes. Sé usaron las siguientes técnicas:

observación y entrevista, y el cuestionario como instrumento, se concluyó en: “existe una relación moderada y positiva entre la felicidad y rendimiento en el trabajo, en un nivel de significancia moderada, lo que se acepta la hipótesis de investigación que asegura la existencia de una relación significativa entre felicidad y rendimiento en el trabajo de los colaboradores de Mapfre Chimbote”.

Palmer Urcia, Luis (2018) en su tesis *“Rendimiento laboral entre el personal nacional y extranjero de un centro de fisioterapia y rehabilitación de la ciudad de Trujillo-2018”* de la Universidad Cesar Vallejo, grado de maestro en administración de negocios. Siendo el objetivo “comparar el rendimiento laboral nacional y extranjero del personal en un centro de Fisioterapia y Rehabilitación”, se utilizó la técnica de la encuesta, lo cual nos permitió recabar información sobre las expectativas y necesidades del personal extranjero y nacional del centro de fisioterapia y rehabilitación en Trujillo, el instrumento utilizado fue el cuestionario, siendo la muestra 16 personas, el diseño es descriptivo comparativo, como consecuencia nos demuestra la viabilidad del estudio. Los resultados encontrados nos indican que:

- *“Existe diferencia significativa en el rendimiento laboral nacional y extranjero del personal en un centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo. Por otro lado, se concluye que existen diferencias significativas en el rendimiento laboral en relación a el rendimiento en la tarea y no se encontró diferencias entre el comportamiento contraproducente y el rendimiento en el contexto actual nacional y extranjero del personal del centro de Fisioterapia y Rehabilitación de Trujillo.”*

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Torres Armijo, Ramiro (2020) En su tesis titulada “*Evaluación de la fatiga laboral en el trabajo remoto de los docentes de la unidad educativa Carlos Freile Zaldumbide debido a la emergencia sanitaria del covid-19 Tabacundo, Ecuador 2020*” de la universidad Internacional SEK, para obtener el grado de ingeniero en seguridad y salud ocupacional.

La finalidad de la investigación es evaluar el agotamiento laboral debido al trabajo remoto de los profesores de la unidad educativa “Carlos Freile Zaldumbide” ante la presencia del coronavirus. En cuanto al enfoque es cuantitativo, con un diseño descriptivo-transversal, para demostrar la presencia de fatiga en los docentes, se utilizó el test de Yoshitake en una muestra 18 docentes. Llegando a la siguiente conclusión:

- la mayor parte de docentes demuestran fatiga tanto física como mental y una pequeña mantiene fatiga mental, desafortunadamente podemos decir que el género femenino es el más afectado por ser ellas que tienen mayor presión en sus hogares”
- Los factores que demuestran la fatiga son la ansiedad y tensión causada por el contexto que estamos atravesando, el agotamiento general debido al incremento de las labores domésticas del hogar y por último el agotamiento de la vista provocado por el exceso de trabajo distancia en el ordenador. Habiendo detectado exceso de fatiga en los docentes es necesario implementar planes de acción para poder controlar los riesgos y prevenir enfermedades que dañen la salud de los mismos.”

Rugel Briones, Luz (2020) "*Las percepciones de los trabajadores frente al Trabajo Remoto o teletrabajo durante la pandemia Covid-19*" de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. El presente estudio tiene como objetivo distinguir las diferentes apreciaciones que tienen los habitantes de la Urbanización del cantón Daule, De cómo realizar trabajo remoto por motivo del confinamiento, para identificar en qué condiciones realizan el trabajo a distancia, también conocer las exigencias externas como internas, siendo un desafío enorme cumplir con el trabajo no presencial desde sus hogares y por ultimo analizar el efecto del trabajo no presencial en el ambiente familiar en el confinamiento obligatorio por la emergencia sanitaria. El enfoque de la investigación es cualitativo; de tipo descriptivo de campo; método hermenéutico; la muestra fue de 15 trabajadores a distancia realizando entrevistas que permitieron obtener la información de estudio que se requería. Obteniendo el siguiente resultado: el trabajo remoto que surge debido a la pandemia es un método de trabajo diferente, donde los colaboradores tienen el desafío de adecuarse a esta modalidad, Afectando las relaciones familiares, y el poco reconocimiento a la labor prestada por el colaborador.

Hena Godoy, Nicolás (2021) en su tesis titulada "*Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*" de la Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, para optar el grado de Psicólogo. El propósito de la investigación es entender cómo un determinado grupo de colaboradores de la ciudad de Bogotá, exponen y afrontan la relación entre su empleo y la vida con su familia en el contexto del trabajo no presencial durante tiempos de pandemia. Se identifica con un enfoque cualitativo, entrevistando a 6 colaboradores, que actualmente se encuentran laborando en esta modalidad del trabajo no presencial

a causa del coronavirus. Los resultados obtenidos nos dan a entender que las actividades del hogar y el tiempo que pasamos con la familia obstaculizan la eficiencia en el desarrollo de nuestras labores diarias del trabajo a distancia, ocasionando así que la jornada laboral se vea interrumpida. Asimismo, el incremento de trabajo en los colaboradores que tienen hijos pequeños, porque aparte de cumplir con sus actividades laborales vigilan el proceso de aprendizaje de sus menores hijos. Por tal motivo se hace uso de estrategias para reducir las tensiones ocasionadas por este contexto y de esta manera disminuir el conflicto que surge entre su ocupación y la vida familiar. Se puede contar con el apoyo de una persona del entorno externo, como puede ser una empleada doméstica, distribuir roles y tareas de la casa con todos los integrantes del hogar, para mejorar la relación entre todos los componentes de la familia estableciendo horarios, los cuales nos permitirán cumplir con eficiencia nuestro trabajo y dedicar oportunamente un espacio a nuestra familia.

Caiza Tutín, Liseth (2020), En su tesis *titulada "Estrategias para mejorar el rendimiento laboral en la empresa AROPIAINC S.A. U.T.C. Latacunga"*, de la universidad técnica de Cotopaxi Ecuador. El trabajo tiene como finalidad establecer el nivel de rendimiento laboral en la empresa AROPIAINC S.A. para desarrollar estrategias que contribuirán en mejorar el desempeño y el rendimiento laboral, reforzando la capacitación, motivación, satisfacción laboral y las competencias laborales para lograr mayor productividad en los colaboradores. Siendo el estudio con enfoque cuantitativo con diseño descriptivo-transversal. La información se recolecto mediante una encuesta, la muestra fue de 18 colaboradores de la empresa, en mayor porcentaje el rendimiento es bajo. En la dimensión del rendimiento de las actividades la se pudo

detectar la falta de conocimientos, iniciativa y habilidades para ser eficientes en las tareas asignadas, en los comportamientos negativos existe poca comunicación entre empleados y directivos y en el rendimiento en el contexto, escasa planificación en las tareas encomendadas. Podemos decir que se halló una conexión positiva directa lo cual refleja cierta vinculación con las variables del rendimiento, lo que nos indica que el rendimiento en el trabajo de los empleados, influye en la productividad de la empresa, si el rendimiento laboral se incrementa la productividad laboral también. De modo que las estrategias serán elaboradas por medio de las respuestas y en base al modelo de gestión de talento humano del autor Chiavenato. Siendo estos imprescindibles para perfeccionar los entornos de la organización, contribuyendo a dar un valor competitivo a la empresa midiendo el rendimiento del personal por alcanzar los objetivos organizacionales.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable Trabajo Remoto

Existen diferentes conceptos de trabajo remoto como:

Se establece como prestación de servicios subordinado, en el lugar aislamiento domiciliario, haciendo uso de medios que permitan llevar a cabo sus funciones de manera eficiente, según el decreto esto no aplica a personas afectadas con el coronavirus. Define las obligaciones del empleador con el trabajador, haciendo uso de recursos que le permitan brindar un servicio adecuado. Asimismo, el decreto de urgencia se determina el uso de medios y equipos tecnológicos, lo cual se define de la siguiente manera. Son medios de telecomunicaciones, informáticos o análogos, para brindar un adecuado servicio remoto. (Decreto de Urgencia No 026-2020).

Prestación de servicios que es realizado por un trabajador que se encuentra físicamente en su residencia o en un sitio de aislamiento donde se encuentra la persona, lo cual se realiza por medios de equipos informáticos análogos y de telecomunicaciones, pudiendo hacer uso de cualquier otra herramienta que le facilite realizar sus funciones fuera del centro de trabajo, siempre y cuando que la naturaleza de sus funciones lo permita. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

El trabajo remoto en la educación y enseñanza a distancia, viene hacer la interacción de los profesores y alumnos de manera virtual donde no comparten un espacio físico en común (el aula), Asimismo, trabajo pedagógico se da por medios de comunicación virtual, escrita, radial o televisiva, donde el alumno empieza a investigar de manera autónoma en las diferentes fuentes bibliográficas que encuentre en las diferentes paginas o libros virtuales, para captar los aprendizajes que le ayuden en su formación académico (RVM No. 00093-2020-MINEDU).

El trabajo remoto es una forma de realizar el servicio subordinado a distancia del servidor en el lugar de trabajo, haciendo uso de cualquier mecanismo o medio que le permita efectuar las labores desde su aislamiento domiciliario, siempre y cuando la naturaleza de las labores lo permita. Somos conscientes que trabajo remoto es temporal y su ejecución solo se efectuara en el periodo que dure la emergencia sanitaria (Ministerio de Salud por el COVID- 19).

La OIT (2018) define al trabajo remoto, como una forma de organizar y ejecutar el trabajo a distancia, usando las tecnologías de información y comunicación, cuando el trabajador se encuentra en su domicilio o en diferentes

lugares distintos al empleador. Además, declara compromisos y lineamientos en relación al trabajo remoto, para promocionar un trabajo eficiente y garantizar el rendimiento laboral de los trabajadores.

Importancia del Trabajo Remoto

La tecnología digital es un reto que se tiene que afrontar en el contexto actual que se viene viviendo de esta manera estar preparados para sobrevivir a esta realidad

La coyuntura actual del aislamiento social, nos ha permitido adaptarnos a los nuevos sistemas digitales que se vienen desarrollando en las empresas, siendo estas cada vez más modernas y eficiente, asimismo, se está promoviendo una cultura organizacional competente en este contexto, cuya característica primordial es la flexibilidad, mostrando mayor productividad y mejores beneficios en los trabajadores. Podríamos decir que estas medidas son del momento; como también las empresas que no se adecuen a estos cambios en un futuro inmediato tendrán problemas para poder subsistir en adelante ya que la realidad es que el trabajo remoto es necesario para que la economía del país no decaiga.

Sabemos que aprender a trabajar de forma remota es importante, debido al contexto que estamos viviendo en la actualidad porque somos conscientes que no hemos crecido o aprendido de forma académica. Los trabajadores de la actualidad han desarrollado nuevas habilidades y destrezas orientadas hacia la organización donde la planificación es necesario para descansar y tener dinámicas sanas entre nuestras familias y el trabajo.

Sin duda el reto más grande de un sistema digital es la comunicación transparente y el incremento de la confianza entre los colaboradores y la empresa, al no existir una relación bilateral y contacto físico, la comunicación se vuelve la clave más importante en todas las actividades de la organización, sea cual sea el sector empresarial (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

Beneficios en la empresa:

- Al implementar el trabajo por objetivos aumenta la productividad en las empresas
- Disminuyen los permisos por enfermedades, descansos, y deserción laboral.
- Se incrementa el compromiso de los empleados
- Menores gastos de infraestructura.
- Mejor oportunidad de contar con profesionales de alto nivel.

Beneficio para los trabajadores:

- Conformidad del trabajo con la vida familiar y personal.
- Disminuyen los costos de desplazamiento.
- Menos control de horarios.
- Mínima discriminación por razones de raza, sexo, discapacidades, etc.
- Incremento de oportunidades laborales.
- Ahorro de tiempo.
- El ambiente de trabajo es más tranquilo

Para que el Trabajo Remoto pueda ser un éxito es necesario sobrepasar los problemas de confianza, comunicación y desempeño, en especial cuando existen debilidades en el desarrollo de la tecnología o dificultades con el líder en el manejo de los equipos remotos de la organización.

Teletrabajo

Es la ejecución subordinada de las labores del colaborador desde su casa u otros lugares por lo cual se denominado “teletrabajador”, con la empresa que mantiene una conexión laboral, a través de recursos análogos e informáticos de telecomunicaciones, a través del cual se ejerce la supervisión y control de las labores. Son componentes que ayudan a pactar el carácter subordinado del trabajo a distancia, el empleador provee la dependencia tecnológica, los medios informáticos, entre otros. (Ley No 0030036 Ley que regula el teletrabajo, 2013)

Diferencias entre teletrabajo y trabajo remoto

La similitud entre el teletrabajo y trabajo remoto incluye la prestación de servicios a distancia, por lo que los trabajadores no tienen que presentarse a su puesto de trabajo y puede realizar su función desde casa. A un así, a partir de ese aspecto emergen la diferencia entre ambos conceptos.

1. Ámbito de aplicación

El trabajo remoto debe ser realizado obligatoriamente desde el lugar de aislamiento domiciliario. Es decir, el lugar donde está viviendo durante la cuarentena y el teletrabajo puede ser prestado desde otro lugar.

2. Equipos de trabajo

En el trabajo remoto no solo se abarca la obligación de servicio a través del uso de la tecnología, también puede ser prestado por cualquier otro mecanismo que le permita efectuar sus labores desde su domicilio, no es necesario que esté ligado a la tecnología, Por el contrario, El teletrabajo aplica para todos aquellos que trabajen haciendo uso de la

informática, telecomunicaciones y análogos, es decir computadoras o sistemas informáticos.

3. Formalidad en el acuerdo laboral

“En el caso del trabajo remoto no se requiere el consentimiento del trabajador. Las normas que regulan este tipo de actividad establecen que es una decisión unilateral del empleador y que, en algunos casos es de aplicación obligatoria, aun si se trata de personas que conforman el grupo de riesgo” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

Para efectuar el teletrabajo se exige un acuerdo formal entre ambas partes involucradas, por lo que es necesario el consentimiento del trabajador para llevar a cabo esta modalidad, está obligado a precisar en el contrato la razón que lo justifica.

Retos del trabajo remoto:

a) Comunicación

El trabajo no presencial exige contar con trabajadores que desarrollen buenas habilidades en la comunicación oral y escrita, que tenga poder de retención de grandes cantidades de información y difundir ideas complicadas de forma organizada y metódica. De igual manera es primordial que se fomente una cultura de comunicación entre los integrantes del equipo. La distancia no ha de ser pretexto para sostener una buena comunicación, porque sabemos que herramientas digitales abundan en este contexto.

b) Confianza y Compromiso

Sabemos que en los equipos virtuales siempre surgirán problemas de compromiso y confianza debido a que no existe contacto físico con los compañeros de trabajo. Por lo cual, es imprescindible que exista un liderazgo adecuado que motive a una buena interrelación en los equipos, generando hábitos de confianza, que fomente el trabajo en equipo y promueva los valores en la organización, misión y visión transparente, siendo perseverantes en la búsqueda de la excelencia.

c) Tecnología

Si queremos que los equipos remotos tengan éxito en sus labores es necesario que cuenten con recursos tecnológicos y conocimiento en manejo de las herramientas digitales. Es recomendable invertir tecnología moderna y adecuada, licencias de software, etc., de igual manera capacitar y perfeccionar a todos los trabajadores en el uso de las mismas. Contar con una excelente conectividad a internet y equipos modernos de computación los cuales son recursos primordiales para lograr un eficiente trabajo a distancia.

d) Procesos

El Proceso se actualiza del mismo modo que las tecnologías. Por tanto, los procesos de trabajo deben ser eficientes y de una rápida adaptación a la dinámica propia de los equipos remotos, con la intención de evitar desperdiciar tiempo, disminuir la motivación y productividad de los colaboradores. Para ello es esencial la consulta constante a los miembros de los equipos remotos acerca de cuál es la mejor manera de trabajar, para adecuar planes y procesos, y mantener una actitud de mejora permanente.

e) Productividad y manejo de los tiempos.

Para asegurar mejor productividad y cumplimiento de los tiempos es imprescindible tener políticas de control, objetivos claros, y seguimiento. Esto se puede lograr mediante la verificación del trabajo por horas, determinando los KPI's que ayuden al control del logro de los objetivos.

e) Barreras geográficas y culturales.

La desigualdad de horarios puede dificultar la actividad de los equipos remotos. Es necesario determinar el cronograma de entrega por hora y día límite para cada integrante, para disminuir el impacto de las horas muertas por la diferencia horaria. Por lo tanto, se debe evitar roces a causa de las diferencias culturales, promover interrelaciones laborales basadas en el respeto, transparencia y la empatía.

f) El Liderazgo.

Podemos decir que el prestigio de los equipos virtuales va depender de la capacidad del líder. El cual debe tener aptitudes de comunicación, motivación, capacidad de transmitir información efectiva, y de esta manera determinar expectativas de una buena relación en el trabajo. También debe tener una escucha asertiva, generar confianza y tener un alto grado de disponibilidad para los miembros de su equipo, procurando lograr un contacto lo más cercano posible (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

Dimensiones de la variable Trabajo remoto

En la presente investigación según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) se considera las siguientes dimensiones:

D1: Trabajo a distancia

Es un modo de trabajo que se basa en hacer uso de las s tecnologías digitales, fuera del lugar del trabajo, donde las actividades a realizar no requieren de contacto físico y el cumplimiento o seguimiento de las tareas a realizar se efectúan mediante recursos tecnológicos. Teniendo en cuenta los siguientes indicadores:

- *Flexibilidad*
- *Espacio de trabajo*
- *Horario laboral*

D2: Tecnologías de la información

Esto hace referencia al uso de equipos de telecomunicaciones y ordenadores para la transmisión, almacenamiento y procesamiento de datos que es utilizado por una institución, organización o empresa que maneja información, para optimizar las funciones de los colaboradores en el trabajo a distancia, en la cual se considera los siguientes indicadores:

- *Aplicaciones*
- *Soporte remoto.*
- *Acceso a internet*
- *Conectividad,*
- *Equipos de tecnologías,*

D3: Canales de comunicación

Medios por los que se transmiten datos, mensajes o información a las personas de una organización. Se debe considerar qué canales son los más adecuados para realizar las diferentes tareas encomendadas, porque el uso de un canal inadecuado no permitiría cumplir con las actividades y la relación puede tener resultados negativos. Las dimensiones son:

- *Los tipos de redes sociales*
- *Los correos electrónicos,*
- *Las video llamadas*

2.2.2. Variable Rendimiento laboral

Gabini (2018), El autor, menciona que el rendimiento laboral es el “Conjunto de comportamientos que son destacados para el logro de metas de la empresa o la unidad organizativa en la que trabaja la persona”, quedando la productividad y la eficacia, como reflejo de dichas conductas (p. 27).

Arias (2014), define al rendimiento laboral “como el comportamiento o conducta real del trabajador o educando para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo” (p. 28). Como resultado, se deduce que es lo que en realidad hace, no lo que sabe hacer. Esto incluye la habilidad y preparación técnica, la experiencia acumulada, pericia en la elaboración de procedimientos, ser eficaz en la toma de decisiones y mantener buenas relaciones interpersonales.

Work Meter (2015), Nos dice del rendimiento laboral, se trata de la conexión que hay entre los medios que se utilizaron y lo producido, como los

insumos, la mano de obra, maquinarias, entre otros. Cuando se trata del mundo empresarial, el rendimiento laboral sería la relación de las metas, objetivos, y el tiempo utilizado para lograr esa productividad, tomando en cuenta que la persona es el socio interno más importante, y gracias a él, se logra la producción esperada por la empresa (p.6).

Campbell, et. al (2014), lo definen de la siguiente manera: “Rendimiento Laboral es sinónimo de comportamiento, es lo que la gente hace en la realidad, y puede ser observado. El rendimiento integra aquellas acciones que son importantes para el logro de las metas de una organización y puede ser medido en términos de lo que realmente hace cada individuo (siendo esto el nivel de su contribución)”.

Importancia de medir el rendimiento laboral

Es importante medir la eficiencia y calidad de trabajo al momento de efectuar sus actividades estos son dos son aspectos esenciales para el progreso de todos los negocios y lograr mayor competitividad. Determinar el rendimiento laboral de los colaboradores es una función primordial del departamento de recursos humanos. Para lograr que los colaboradores realicen sus tareas en el menor tiempo posible, disminuyendo costes y ofreciendo calidad de trabajo al máximo.

Valorar el rendimiento laboral de manera adecuada posibilita a las empresas situar a los colaboradores en el puesto que mejor se adecuen a su perfil, aumento de motivación en los empleados, reforzar los puntos débiles, perfeccionar la dirección en los procesos, resolver problemas de

productividad en cada área que lo requiera, siendo el objetivo final mejorar todas las actividades de la empresa.

Factores que repercuten en el rendimiento laboral

a) Falta de preparación

Si el empleado no cuenta con preparación académica, especialización o conocimiento adecuado para realizar las tareas, no podrá realizar sus funciones de manera competente, mucho menos alcanzar los objetivos y metas planteados por la organización.

b) Vocación

Si al colaborador no está contento en el puesto de trabajo que le asignaron tendrá consecuencias negativas, afectando el logro del objetivo y la productividad en la organización. Por eso la vocación es importante a la hora de ejercer roles laborales y mejorar los resultados.

Cuando hablamos de vocación, no se puede ser ajeno a la participación del empleado en la empresa, tampoco pasar por desapercibido que el empleado sienta la necesidad de perfeccionarse para mejorar su rendimiento laboral dentro de la misma.

c) Clima laboral

Es primordial que el clima laboral con los compañeros y directivos de la empresa sea positivo para que todo funcione. Si el empleado se siente motivado, comprendido, respaldado, reconocido por sus superiores se sentirá muy bien, por lo cual, el trabajo que realice será de calidad y muy eficiente.

d) El horario

La flexibilidad en el horario es muy importante y valorado por los empleados. Se ha demostrado que el rendimiento laboral se incrementa cuando son felices por una buena coordinación en sus horarios.

Concertar la vida familiar con la vida profesional dentro de este contexto que se está viviendo es fundamental para los empleados. La mayor parte de las organizaciones en la actualidad han dejado atrás el pensamiento de que el rendimiento laboral se incrementa cuando el colaborador trabaja más horas.

Factores ambientales

Los factores ambientales son condiciones importantes que repercute en el desarrollo de las actividades que el trabajador efectúa, desempeñarse en un lugar que tenga buenas condiciones de higiene, sin ruido, iluminación necesaria, infraestructura adecuada, buen clima, etc. definitivamente se lograra el aumento del rendimiento laboral del colaborador (Gabini 2018).

Dimensiones de la variable Rendimiento Laboral

Gabini (2018) propone tres dimensiones para el rendimiento laboral: rendimiento en la tarea, en el contexto y comportamientos contraproducentes:

D1: Rendimiento en la tarea.

Son acciones observadas en los colaboradores de la organización, en importantes para el logro de objetivos y pueden ser medidos en términos de competencia y contribución de cada uno de ellos en relación a sus obligaciones o tareas laborales encomendadas entre otros:

- Demostrar excelente conocimiento en las tareas y técnicas aplicadas para conseguir las metas organizacionales.
- Tener habilidades, conocimientos, y técnicas apropiadas para ejecutar las tareas.
- Estar preparados para nuevos desafíos en el trabajo o estar al día de los cambios que demandan las mismas tareas.

Este tipo de comportamiento en las tareas tienen dos formas: la primera se basa en la transformación de materias primas en bienes y servicios organizacionales, la fabricación de atunes o la producción de bebidas gaseosa en una empresa. La segunda consiste en desarrollar tareas que lo faciliten, la planificación, organización, coordinación y supervisión. La labor de los directivos y supervisores. El rendimiento idóneo en cualquiera de las dos deduce el respeto y expectativa de valor que busca la organización.

Teniendo en cuenta los siguientes indicadores:

- Orientación hacia los resultados,
- Priorización y
- Trabajo eficiente
- Calidad del trabajo,
- Planificación y organización del trabajo,

D2: Rendimiento en el contexto

Muchas actividades no se encuentran integrados entre los comportamientos de trabajo relativos a la tarea, de igual modo tienen impacto

en el rendimiento de la organización. Lo cual es frecuente en los trabajos y están direccionadas a mantener un buen ambiente interpersonal y psicológico que la organización necesita. Este tipo de comportamientos busca el beneficio de la organización y sobrepasando las expectativas del comportamiento extra papel positivo.

Son comportamientos colaborativos que tienen un resultado positivo para la organización, estos no son exigidos o recompensados. El individuo que tiene un alto rendimiento en el contexto es bien visto por sus compañeros e incrementan el rendimiento del equipo de trabajo.

En cuanto a los indicadores se divide en dos sub dimensiones a nivel interpersonal:

- Cooperar con los otros
- Tomar la iniciativa,
- Aceptar y aprender de la retroalimentación,
- Comunicarse de manera efectiva.

Nivel organizacional:

- Ser creativo
- Emprender tareas laborales desafiantes.
- Mostrar responsabilidad,
- Estar orientado al cliente,

D3: Comportamientos laborales contraproducentes

Son comportamientos antisociales que son realizados por los colaboradores en el sitio de trabajo, coaccionan la confianza de la organización y sus miembros, incumplen las normas de la organización, etc. Existen diferentes formas de comportamientos contraproducentes como: abusos de sustancias tóxicas, maltrato en el trabajo, daño a la propiedad, fraude, retrasos, robo, etc., (Gabini 2018).

Indicadores:

- Comportamientos que dañen a los compañeros de trabajo
- Cometer errores intencionalmente
- Mostrar excesiva negatividad,
- Comportamientos que dañen a la organización,

2.3. Marco conceptual (de las variables y dimensiones)

- **Aplicaciones:** Programa informático diseñado para realizar operaciones o funciones específicas. Estos facilitan ciertas tareas complejas y hacen más sencilla vivir la experiencia informática de las personas.
- **Calidad del trabajo:** Viene hacer la relación de las actividades, recursos y resultados provenientes de una participación óptima de los colaboradores en el sitio de trabajo. Asimismo, la satisfacción laboral es importante para los colaboradores de una organización.
- **Comunicación:** Proceso por el cual el emisor y receptor se interrelacionan en una ocasión y espacio determinado con el propósito de intercambiar información, ideas, etc.

Que sean comprensibles entre ambas partes, no olvidemos que también se considera el lenguaje no verbal (gestos o mímicas).

- **Conectividad:** Es la capacidad que se tienen para unirse a una red (Interne, equipos y periféricos). Por ejemplo, la computadora puede tener conectividad (wifi, internet, etc.) utilizando las tecnologías modernas.
- **Correos electrónicos:** Es un sistema que permite intercambiar mensajes escritos entre uno o varios usuarios por medio de una red de información.
- **Contexto:** Se refiere a todas aquellas circunstancias que surgen debido a un acontecimiento, lo cual no va a permitir comprender e interpretar un hecho real en un entorno material o simbólico.
- **Contraproducente:** Viene hacer los resultados opuestos a los que se desean siendo perjudiciales para el logro de las metas u objetivos propuestos a lo que se espera.
- **Creativo:** Capacidad de crear nuevas ideas que resulten ser interesantes creando e innovando soluciones originales. Resolviendo problemas y afrontando retos que se presentan en nuestra vida cotidiana a fin de lograr los propósitos determinados.
- **Desafiante:** Acción de retar o provocar a alguien. Un desafío puede ser cuando una persona se rehúsa a cumplir con normas, peticiones, reglas, etc. Ante los directivos de una organización.
- **Desempeño:** Se entiende como la forma correcta de hacer las cosas, también podríamos decir que es la manera de como ejecutan las tareas y funciones que se les asigne, el esfuerzo que cada uno de ellos pone para lograr los objetivos organizacionales. Por eso es importante analizar las competencias que cada trabajador posee y de qué manera las utiliza en el trabajo.

- **Eficiente:** Capacidad de lograr objetivos y metas de la organización haciendo adecuado de los recursos de la organización garantizando la calidad del producto o servicio.
- **Ergonomía:** Es promover el bienestar de los colaboradores en su puesto de trabajo mediante mobiliarios adecuados, mejorando la postura para disminuir los dolores de espalda y cuello, reducir accidentes y riesgos que afecta a la salud del colaborador, de esta manera mejorar el rendimiento en las empresas.
- **Equipos tecnológicos:** Son dispositivos compuestos por el hombre de acuerdo a sus necesidades y de esta manera facilitar el progreso de sus tareas o actividades para el logro de sus objetivos.
- **Espacio de trabajo:** Viene hacer el espacio de trabajo que un empleado crea para sí mismo para desarrollar sus actividades de forma eficiente, haciendo uso de las herramientas, dispositivos y recursos que le permitan lograr los objetivos organizacionales.
- **Flexibilidad:** Es una adaptación a los cambios generados por el entorno que en la actualidad se vive, por lo cual se ha convertido en una necesidad debido al contexto que se vienen atravesando.
- **Horario laboral:** Es la duración que el colaborador se dedica a desempeñar sus funciones o tareas por la que ha sido contratado.
- **Iniciativa:** Es la capacidad de tomar decisiones para resolver diferentes aspectos que se le presente en la vida diaria sin esperar que otros lo resuelvan, ya que están preparados para cualquier reto que se les presenta.
- **Internet:** Es una red que enlaza diversas redes para compartir información, aprender y divertirnos mediante un lenguaje común (internet, música, texto, video, etc.)

- **Jornada de trabajo:** Tiempo en el cual el colaborador se encuentra a entera disposición del empleador para prestar su servicio.
- **Negatividad:** Cualidad de una persona pesimista sin ilusión que le impide en todo momento lograr objetivos personales o profesionales.
- **Organización del trabajo:** La organización del trabajo busca optimizar la interacción entre los trabajadores, el equipo y la información, para mejorar la eficiencia en cuanto a los valores de un proceso de trabajo, a la vez mantener o impulsar el desempeño, la motivación y los niveles de habilidad de los empleados. Como ejemplos específicos de composición del trabajo se incluyen la rotación del trabajo y el trabajo en grupo.
- **Planificación:** Organización de múltiples acciones comprendiendo de manera adecuada la situación actual que puede contribuir en alcanzar los objetivos organizacionales.
- **Priorización:** Es dar relevancia a una situación respecto al resto.
- **Productividad laboral:** Es la medida de la efectividad del trabajador en términos de valor de los servicios y bienes producidos en una empresa
- **Redes sociales:** Son plataformas digitales conformadas por un grupo de personas que tienen intereses comunes permitiendo el contacto entre ellos para intercambiar información y comunicarse.
- **Remoto:** Situación que se localiza en una determinada distancia, retirada o alejada.
- **Rendimiento:** Son acciones observados en los subordinados de una empresa y pueden ser medidos de acuerdo al nivel de contribución y resultados alcanzados por cada uno de ellos.
- **Responsabilidad:** Cualidad de las personas que cumple sus obligaciones teniendo en cuenta la conciencia de sus actos, garantizando el cumplimiento de sus compromisos en el transcurso de su vida.

- **Resultados:** Es el efecto o conclusión de un acto en los diferentes contextos
- **Soporte remoto: Prestación** de servicio donde una persona ayuda a resolver contingencias informáticas que puedan surgir de forma remota.
- **Tarea: Secuencia** de acciones agrupadas en un determinado tiempo para ser realizadas por el colaborador, lo cual está dirigido a lograr un resultado final bien delimitado que permita obtener un objetivo mayor.
- **Trabajo:** Actividad que las personas realizan en la producción de servicios y productos dentro de una organización.
- **Video llamadas:** Comunicación bidireccional a través de una red, donde pueden oírse y verse en una pantalla por medio de dispositivo electrónico (computadora, Tablet).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

A mayor eficiencia en el trabajo remoto, mayor será el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021.

3.2. Hipótesis Específicas

1. A mayor eficiencia en el trabajo a distancia, mayor será el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021.
2. A mayor eficiencia en la tecnología de la información, mayor será el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021.
3. A mayor eficiencia en los canales de comunicación, mayor será el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021.
4. A mayor eficiencia en el trabajo remoto, mayor será el rendimiento en la tarea en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021.
5. A mayor eficiencia en el trabajo remoto, mayor será el rendimiento en el contexto en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021.
6. A mayor eficiencia en el trabajo remoto, menores serán los comportamientos laborales contraproducentes en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021.

3.3. Definición de Variables (conceptual y de operacionalización)

Trabajo Remoto

- **Definición conceptual.**

Servicio que presta un subordinado desde el lugar de aislamiento domiciliario, haciendo uso de medios que le facilite desarrollar sus funciones lejos del puesto de trabajo, siempre y cuando la naturaleza de su trabajo lo permita. El trabajo remoto es temporal y el periodo de duración es mientras dure la emergencia sanitaria. (Ministerio de Salud COVID- 19)

- **Definición operacional**

Está definido operacionalmente por medio de la revisión y análisis documental que consistió en la aplicación del cuestionario haciendo uso del instrumento de medición escala de Likert de la variable trabajo remoto que realizan los docentes del área de EPT del C.E. María Inmaculada, considerando las dimensiones: trabajo a distancia, tecnología de la información y los canales de comunicación.

Rendimiento laboral

- **Definición conceptual.**

En la teoría que presenta el autor, menciona que el rendimiento laboral es el “Conjunto de comportamientos que son destacados para el logro de metas de la empresa o la unidad organizativa en la que trabaja la persona”, Quedando la productividad y la eficacia, como reflejo de dichas conductas. (Gabini, 2018)

- **Definición operacional**

Está definido operacionalmente por medio de la revisión y análisis documental que se sustentó aplicando el cuestionario haciendo uso del instrumento de medición escala de Likert de la variable rendimiento laboral de los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada, considerando las dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y los comportamientos laborales contraproducentes.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
<p>VARIABLE: Trabajo Remoto</p> <p>Se establece como la prestación de servicios subordinado, en el lugar aislamiento domiciliario, haciendo uso de medios que permitan llevar a cabo sus funciones de manera eficiente, según el decreto esto no aplica a personas afectadas con el coronavirus. Define las obligaciones del empleador con el trabajador, haciendo uso de recursos que le permitan brindar un servicio adecuado. (Ministerio de trabajo 2020).</p>	<p>VARIABLE: Trabajo remoto</p> <p>Está definido operacionalmente por medio de la revisión y análisis documental que consistió en la aplicación del cuestionario por medio del instrumento de medición escala de Likert de la variable trabajo remoto que realizan los docentes de EPT del Centro Educativo María Inmaculada, considerando las dimensiones: trabajo a distancia, tecnología de la información y los canales de comunicación.</p>	<p>Trabajo a distancia</p> <hr/> <p>Tecnología de la información</p> <hr/> <p>canales de comunicación</p>	<p>Flexibilidad</p> <p>Espacio de trabajo</p> <p>Horario laboral</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>Escala de medición de Likert:</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>
			<p>Acceso a internet</p> <p>Equipos tecnológicos</p> <p>Conectividad</p> <p>Aplicaciones</p> <p>Soporte remoto</p> <p>Video llamadas</p> <p>Correo electrónico</p> <p>Redes sociales</p>		

Fuente: Elaboración propia

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
<p>VARIABLE: Rendimiento laboral</p> <p>El autor, menciona que el rendimiento laboral es el “Conjunto de comportamientos que son destacados para el logro de metas de la empresa o la unidad organizativa en la que trabaja la persona”, Quedando la eficacia y la productividad, como reflejo de dichas conductas (Gabini, 2018).</p>	<p>VARIABLE: Rendimiento laboral</p> <p>Está definido operacionalmente por medio de la revisión y análisis documental que se sustentó aplicando el cuestionario por medio del instrumento de medición escala de Likert de la variable rendimiento laboral de los docentes de EPT del Centro Educativo María Inmaculada, considerando las dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y los comportamientos laborales contraproducentes.</p>	Rendimiento en la tarea	Calidad de trabajo Trabajo eficiente Planificación y organización del trabajo Estar orientado hacia los resultados Priorizar	Cuestionario	Escala de medición de Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Rendimiento en el contexto	Tener iniciativa Cooperar con los demás Comunicación efectiva Mayor responsabilidad Ser creativo Empezar tareas laborales desafiantes		
		Comportamientos Laborales contraproducentes	Comportamientos que dañen a la institución Comportamientos que dañen a los colegas de trabajo Ser demasiado negativo Incurrir en errores intencionales		

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Métodos de investigación

4.1.1 Método general

Según Sánchez et. al (2017), El método científico está conformado por un grupo de a seguir, por medio de reglas u operaciones constituidos que permiten lograr resultados. Asimismo, podemos decir que es el medio para lograr una meta, lo cual es conocido como el método general.

Por lo tanto, la investigación fue desarrollada en un método científico porque a partir de la hipótesis planteada se demuestra con la contrastación estadística los resultados.

4.1.2 Métodos Específicos

Método deductivo

Esta investigación fue respaldada por teorías que tratan sobre las variables de estudios Trabajo Remoto y Rendimiento laboral, aportando dichas teorías desde una definición general, a aspectos que son necesarios en la investigación específicamente. Es como indica, Oseda, et al. (2017), “La deducción, se da a partir marco general de referencia y va a un caso en particular, en la deducción se comparan las características de un caso con la definición que se ha acordado para una clase determinada de objetos y fenómenos” (p. 81).

En la presente investigación se utilizó el método deductivo porque se apoyó en un marco teórico sobre las variables de estudio desde una definición general a aspectos específicos de la investigación.

Método inductivo

En toda investigación este método es importante, ya que las comparaciones de los antecedentes de estudios, que son casos particulares, generan nuevos conocimientos, induciendo que es aplicable a otros casos en general. Oseda, et al. (2017), indican que, “*la inducción se trata de generalizar el conocimiento, que se obtiene en un caso, comparando con otros específicos*” (p. 82).

En la investigación también se utilizó el método inductivo, porque se toma en cuenta antecedentes de estudios que son casos exclusivos, generando conocimientos recientes, lo que se comparara con los resultados de la presente investigación.

Método descriptivo

En la investigación este método descriptivo, es utilizado ya que las variables y dimensiones de estudio, son explicadas detalladamente, siendo los resultados una ayuda a la interpretación, discusión y conclusiones de la investigación. Oseda, et al. (2017), “*consiste en la interpretación, diagnóstico de los datos, que han sido reunidos con un propósito definido, así mismo con la organización de los datos, lleva a conclusiones significativas*” (p. 85).

Este método se utilizó al momento de analizar e interpretar los datos de los resultados que se obtuvo mediante las encuestas que se realizó a los 45 docentes, sobre las variables trabajo remoto y rendimiento laboral con sus respectivas dimensiones.

4.2. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada, porque busca con los resultados, contribuir en la mejora de los procedimientos organizacionales de la institución. Es tal como indica Vara (2015), “*La investigación aplicada identifica la situación problemática y busca una posible solución adecuada para el entorno específico*” (p. 202).

4.3. Nivel de investigación

Según la naturaleza del objetivo de la presente investigación se presenta un nivel de investigación relacional, porque demuestra la relación entre el trabajo remoto y rendimiento laboral de los docentes del área de EPT del colegio María Inmaculada de Huancayo

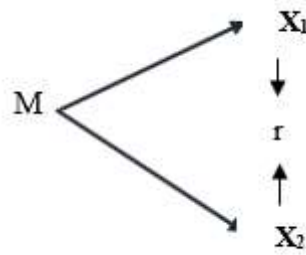
2021.

4.4. Diseño de investigación

Hernández. & Mendoza (2018), define como diseño no experimental porque se realiza sin la manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. Es transeccional porque describen relaciones entre dos o más variables que se dará en un momento determinado. El estudio de correlación tiene como intención conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables en un contexto en particular (p. 177)

Por lo se determina que el diseño de la investigación es no experimental porque el fenómeno se observa tal y como se da en su contexto natural, transeccional porque se recolectan los datos en un solo momento y correlacional porque busca determinarla relación entre las variables de estudio,

El esquema es el siguiente:



Donde:

M: Muestra de estudio formado por los docentes de EPT de educación secundaria básica de Huancayo.

X1: variable trabajo remoto

X2: Variable rendimiento laboral.

r: Relación entre ambas variables.

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población

Según Hernández & Mendoza (2018) grupo de personas que habitan en un espacio determinado concordando con una serie de especificaciones, la población interactúa en una determinada área en torno a las peculiaridades de contenido lugar y tiempo. (p. 174)

Para la presente investigación nuestra población es el total de 45 docentes de educación básica secundaria de educación para el trabajo del Centro Educativo María Inmaculada, en el periodo 2021.

Tabla 1:*Relación de docentes de EPT 2021*

Cargo	Especialidad	No .de Docentes
Sub director	EPT	1
Docente	Contabilidad	6
Docente	Cosmetología	8
Docente	Fabricación de prendas de vestir	8
Docente	Fabricación de productos textiles	4
Docente	Gastronomía	2
Docente	Industrias alimentarias	7
Docente	Programas de sistemas de información	4
Docente	Secretariado ejecutivo	5
TOTAL		45

Fuente: Elaboración propia

4.5.2. Muestra

Hernández & Mendoza (2018), Es una parte de la población del estudio, mediante cual se recolectarán datos que tienen que delimitarse con anticipación y precisión, además que representa la población (p. 183), La muestra se considera censal porque se consideró a los 45 docentes que viene hacer el 100% de la población por considerarla un numero manejable de sujetos.

4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó en la compilación de datos es la encuesta, lo cual nos permitió recolectar información a través del cuestionario, instrumento de estudio por la cual se elaboró un grupo de preguntas que fueron aplicadas a los 45 docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada, para luego tabular e interpretar los resultados.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez recolectada la información fue tabulada, se utilizó el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 26, como explorador de los datos obtenidos, el

instrumento se sometió a pruebas de validez y fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. Los resultados se analizaron con la ayuda de la estadística para la contratación de hipótesis, los mismos que se muestran mediante figuras, tablas, y otros para una adecuada interpretación metodológica.

4.8 Aspectos éticos de la Investigación

La presente investigación fue desarrollada considerando los principios que rige la actividad investigativa del Art. 27 de la Universidad peruana los Andes, en la cual se considera:

- Se respetó la confiabilidad y la privacidad de los docentes involucrados en la investigación
- La información se utilizó para fines específicos de la investigación
- Se protegió la integridad y bienestar de los docentes que participaron en la investigación

También, podemos manifestar de las Normas de comportamiento ético Art. 28 lo siguiente:

- La investigación asegura la validez, credibilidad y fiabilidad de sus datos
- No utilizar la información para el lucro personal
- Se cumplió con las normas institucionales que regula la UPLA
- Se garantiza originalidad en todo el proceso de la presente investigación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

La descripción de resultados se verifica con las tablas y figuras siguientes

Tabla 2

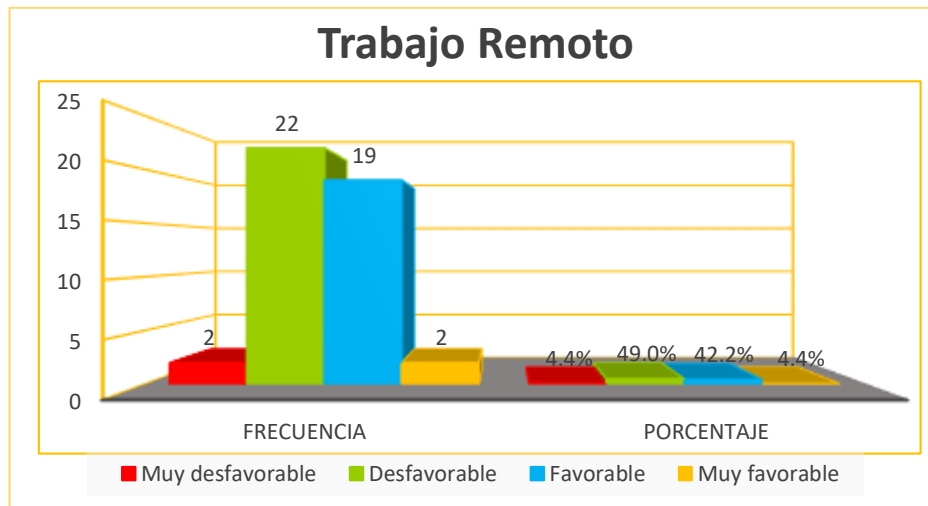
Variable Trabajo Remoto

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	2	4.4%
Desfavorable	22	49.0%
Favorable	19	42.2%
Muy favorable	2	4.4%
Total	45	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Representación del Trabajo Remoto



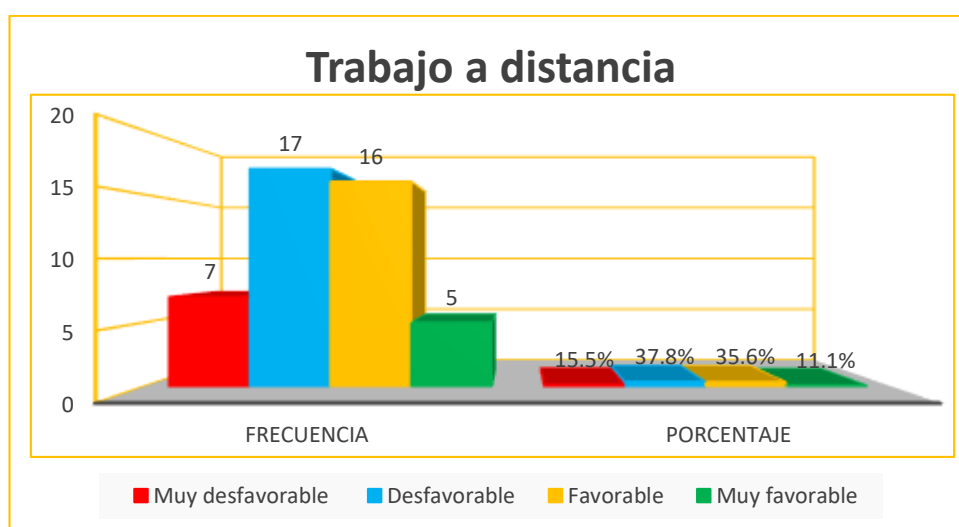
Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar que en la figura 1, lo cual representa a la tabla 2 donde se evidencia que el 42.2% de los docentes de educación para el trabajo encuestados afirman que el trabajo remoto en la institución es favorable y el 4.4% muy favorable y contrariamente el 49% nos dicen que es desfavorable y 4.4% muy desfavorable.

Tabla 3*Dimensión Trabajo a Distancia*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	7	15.5%
Desfavorable	17	37.8%
Favorable	16	35.6%
Muy favorable	5	11.1%
Total	45	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2*Representación de Trabajo a Distancia*

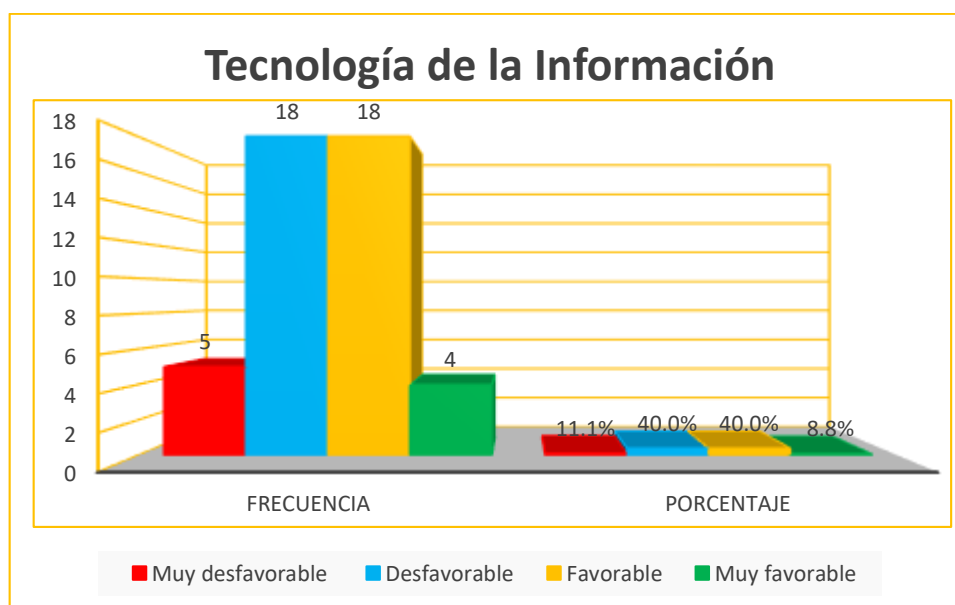
Fuente: Elaboración propia.

Como podemos apreciar en el gráfico 2, lo cual representa a la tabla 3, donde se evidencia que el 11.1% de los docentes de educación para el trabajo encuestados manifiestan que el trabajo a distancia es muy favorable, seguido del 35.6% afirman que es favorable y por el contrario el 37.8% opinan que es desfavorable seguido del 15.5% que también aseguran que es muy desfavorable.

Tabla 4*Dimensión Tecnología de la Información*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	5	11.1%
Desfavorable	18	40.0%
Favorable	18	40.0%
Muy favorable	4	8.8%
Total	45	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3*Representación de la Tecnología de la Información*

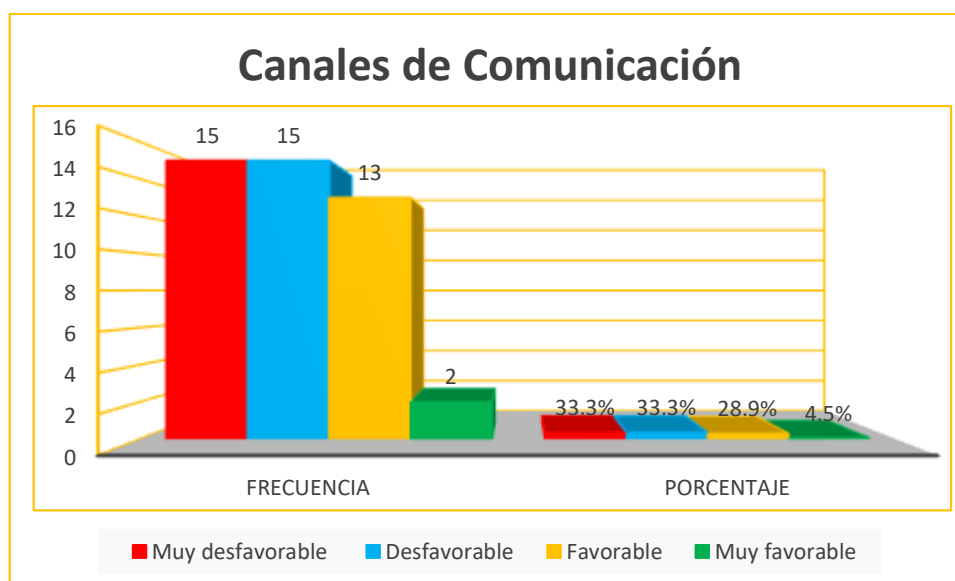
Fuente: Elaboración Propia

Podemos apreciar en el gráfico 3, lo cual representa a la tabla 4, en la cual, se evidencia que el 8.8% de los docentes de educación para el trabajo encuestados opinan que la tecnología de información es muy favorable y el 40% favorable, seguido del 40% que aseveran que es desfavorable y el 11.1% confirman que es muy desfavorable.

Tabla 5*Dimensión Canales de Comunicación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	15	33.3%
Desfavorable	15	33.3%
Favorable	13	28.9%
Muy favorable	2	4.5%
Total	25	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 4*Representación de Canales de Comunicación*

Fuente: Elaboración Propia

Se puede apreciar en el gráfico 4, lo que representa a la tabla 5, en la que, se evidencia que el 4.5% de los docentes de educación para el trabajo que han sido encuestados opinan que los canales de comunicación son muy favorables y 28.9% favorable, Asimismo, el 33.3% aseveran que es desfavorable y el 33.3% muy desfavorable.

Según la segunda variable de estudio:

Tabla 6

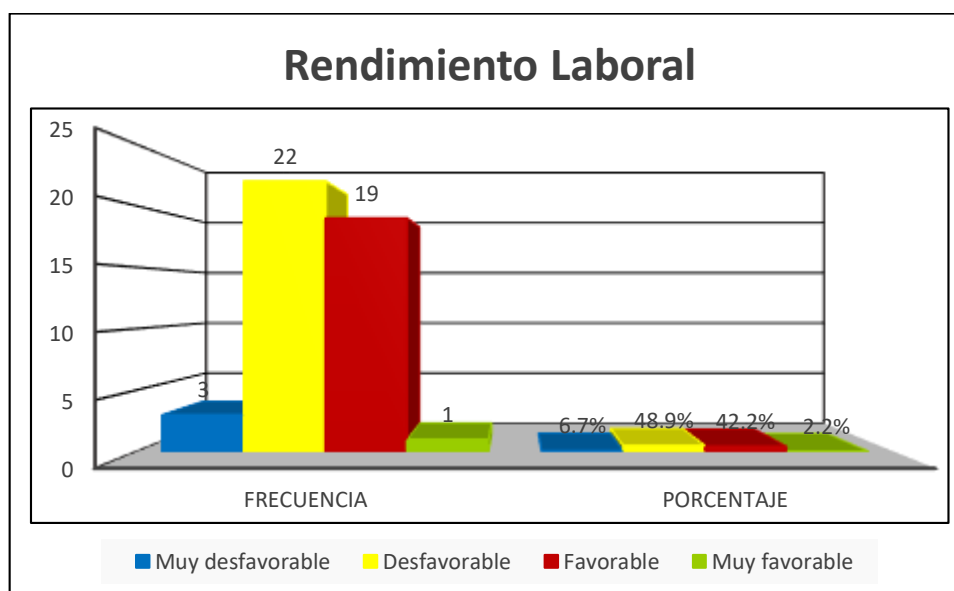
Variable Rendimiento Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	1	2.2%
Desfavorable	24	53.3%
Favorable	20	44.5%
Muy favorable	0	0%
Total	45	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Representación de Rendimiento Laboral



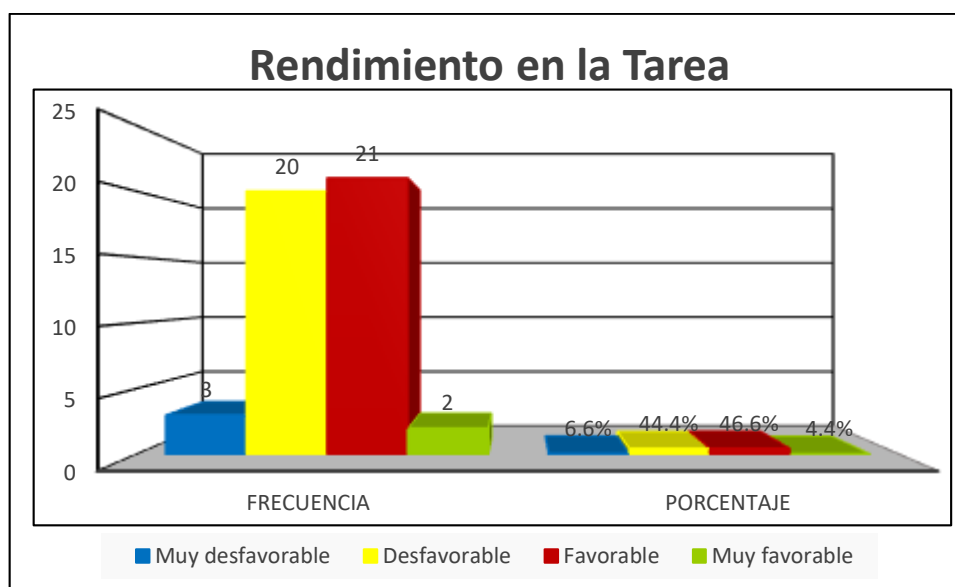
Fuente: Elaboración Propia

Se puede apreciar en el gráfico 5, lo que representa a la tabla 6, donde se evidencia que el 2.25 % de los docentes de educación para el trabajo encuestados manifiestan que el rendimiento laboral es muy favorable y el 47.2 favorable, asimismo el 48.9% opinan que es desfavorable y el 6.7% muy desfavorable.

Tabla 7*Dimensión Rendimiento en la Tarea*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	3	6.6%
Desfavorable	20	44.4%
Favorable	21	46.6%
Muy favorable	2	4.4%
Total	45	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 6*Representación del Rendimiento en la Tarea*

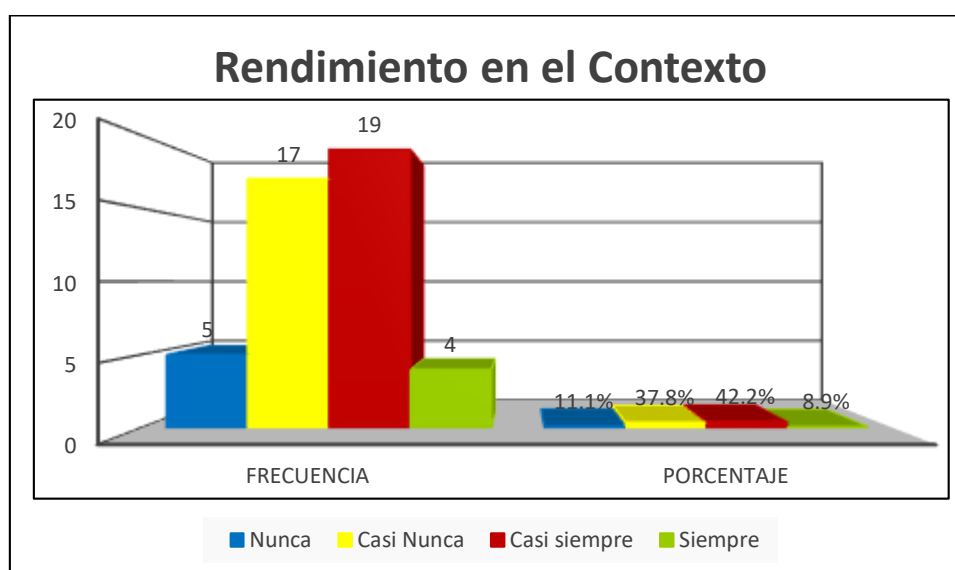
Fuente: Elaboración Propia

Se puede interpretar del gráfico 6, lo cual representa a la tabla 7, en la cual se evidencia que el 4.4% de los docentes de educación para el trabajo encuestados aseguran que el rendimiento en la tarea es muy favorable y el 46.6% es favorable, por otro lado, el 44.4% asegura que es desfavorable y 6.6% muy desfavorable.

Tabla 8*Dimensión Rendimiento en el Contexto*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	11.1%
Casi Nunca	17	37.8%
Casi siempre	19	42.2%
Siempre	4	8.9%
Total	45	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7*Representación del Rendimiento en el contexto*

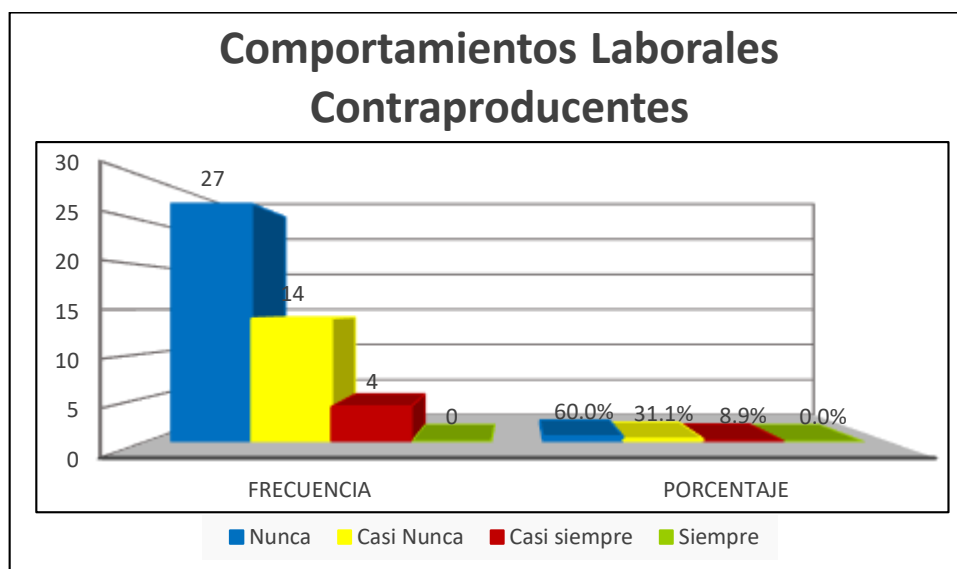
Fuente: Elaboración propia

Se puede interpretar del gráfico 7, lo que representa a la tabla 8, donde se evidencia que el 8.9% de los docentes de educación para el trabajo encuestados aseveran que el rendimiento en el contexto es muy favorable y el 42.2 favorable, por otro lado, el 37.8% opina que es desfavorable y el 11.1% muy desfavorable.

Tabla 9*Dimensión Comportamientos Laborales Contraproducentes*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	28	62.2%
Casi Nunca	16	35.6%
Casi siempre	1	2.2%
Siempre	0	0.0%
Total	45	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 8*Comportamientos Laborales Contraproducentes*

Fuente: Elaboración propia

Según el gráfico 8, lo cual representa a la tabla 9, se puede interpretar que el 60.0% de los docentes de educación para el trabajo encuestados aseguran que nunca tuvieron un comportamiento laboral contraproducente y el 31.1% casi nunca, contrario a eso el 8.9% opina que casi siempre.

5.2. Contratación de hipótesis General

Paso No.1 Planteamiento de la hipótesis general

Ho. A mayor eficiencia en el trabajo remoto, no será mayor el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021.

Hi. A mayor eficiencia en el trabajo remoto, mayor será el rendimiento laboral de los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021.

Paso No.2 Determinar el estadístico de prueba.

Se determinó mediante el Rho de Spearman por ser el más adecuado en la contrastación de la hipótesis para correlacionar a las variables de la presente investigación. Siendo el nivel de significancia de (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$

Paso No.3 regla de decisión y cálculo del P- valor

En la presente investigación se siguió la siguiente regla:

Si el P-valor $\leq \alpha$ se rechaza la Ho

Si el P-valor $> \alpha$ no se rechaza la Ho

Para hallar el P-valor se hizo uso del software estadístico SPSSv.26, y nos dio como resultado la siguiente tabla:

Tabla 10*Correlación de Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral*

			Correlaciones	
			TRABAJO REMOTO	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación	1,000	,912**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	RENDIMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	,912**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Paso No.4 Decisión y conclusión

Siendo el P-valor $(0,000) \leq \alpha (0,05) \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula

Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto significa que existe correlación positiva fuerte $P_s = 0,912$ con una probabilidad de error de $\alpha = (0,00) < 0,05$ que nos demuestra que, a mayor eficiencia en el trabajo remoto, mayor será el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo en el año 2021.

5.3. Contratación de hipótesis Específica

Paso No.1 Planteamiento de la hipótesis específica 1

Ho. A mayor eficiencia en el trabajo a distancia, no será mayor el rendimiento laboral de

los docentes del área de EPT del centro educativo María Inmaculada Huancayo -
2021.

Hi. A mayor eficiencia en el trabajo a distancia, mayor será el rendimiento laboral en

los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo -
2021.

$P_s = 0$ (no existe correlación)

$P_s \neq 0$ (existe relación)

Paso No.2 Determinar el estadístico de prueba.

Se ha determinado mediante el Rho de Spearman por ser el más óptimo en la contrastación de la hipótesis para correlacionar a la dimensión y la variable de la presente investigación. Siendo el nivel de significancia de (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$

Paso No.3 regla de decisión y cálculo del P- val

En la presente investigación se siguió la siguiente regla:

Si el P-valor $\leq \alpha$ se rechaza la H_0

Si el P-valor $> \alpha$ no se rechaza la H_0

Para hallar el P-valor se hizo uso del software estadístico SPSSv.26, y nos dio como resultado la siguiente tabla:

Tabla 11

Correlación de Trabajo a Distancia y Rendimiento Laboral

			TRABAJO A DISTANCIA	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	TRABAJO A DISTANCIA	Coeficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45	
	RENDIMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45	

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

Paso No.4 Decisión y conclusión

Siendo el P-valor $(0,000) \leq \alpha (0,05) \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula

Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto significa que existe correlación positiva fuerte $P_s = 0,841$ con una probabilidad de error de $\alpha = (0,00) < 0,05$ que nos demuestra que, a mayor eficiencia en el trabajo remoto, mayor será el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo en el año 2021.

Paso No.1 Planteamiento de la hipótesis específica 2

Ho. A mayor eficiencia en la tecnología de la información, no será mayor el

Rendimiento Laboral en los docentes del área del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021.

Hi. A mayor eficiencia en la tecnología de la información, mayor será el rendimiento

Laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021.

Paso No.2 Determinar el estadístico de prueba.

$P_s = 0$ (no existe correlación)

$P_s \neq 0$ (existe relación)

Se determinó mediante el Rho de Spearman por ser apropiado en la contrastación de la hipótesis para correlacionar a la dimensión y la variable de la presente investigación. Siendo el nivel de significancia de (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$

Paso No.3 regla de decisión y cálculo del P- val

En la presente investigación se siguió la siguiente regla:

Si el P-valor $\leq \alpha$ se rechaza la Ho
Si el P-valor $> \alpha$ no se rechaza la Ho

Para hallar el P-valor se hizo uso del software estadístico SPSSv.26, y nos dio como resultado la siguiente tabla:

Tabla 12

Correlación de la Tecnología de la Información y Rendimiento Laboral

			TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	TECNOLOGÍA	Coeficiente de correlación	1,000	,912**
	DE LA	Sig. (bilateral)	.	,000
	INFORMACIÓN	N	45	45
	RENDIMIENTO	Coeficiente de correlación	,912**	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Paso No.4 Decisión y conclusión

Siendo el P-valor (0,000) $\leq \alpha$ (0,05) \rightarrow Se rechaza la hipótesis nula

Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto significa que existe correlación positiva fuerte $P_s = 0,912$ con una probabilidad de error de $\alpha = (0,00) < 0,05$ que nos demuestra que, a mayor eficiencia en la tecnología de la información, mayor será el

rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo en el año 2021.

Paso No.1 Planteamiento de la hipótesis específica 3

Ho. A mayor eficiencia en los canales de comunicación, no será mayor el rendimiento

Laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021.

Hi. A mayor eficiencia en los canales de comunicación, mayor será el rendimiento

Laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021.

$\rho_s = 0$ (no existe correlación)

$\rho_s \neq 0$ (existe relación)

Paso No.2 Determinar el estadístico de prueba.

Se determinó mediante el Rho de Spearman por ser conveniente en la contrastación de la hipótesis para correlacionar a la dimensión y la variable de la presente investigación.

Siendo el nivel de significancia de (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$

Paso No.3 regla de decisión y cálculo del P- val

En la presente investigación se siguió la siguiente regla:

Si el P-valor $\leq \alpha$ se rechaza la Ho

Si el P-valor $> \alpha$ no se rechaza la Ho

Para hallar el P-valor se hizo uso del software estadístico SPSSv.26, y nos dio como resultado la siguiente tabla:

Tabla 13:*Correlación de Canales de Comunicación y Rendimiento Laboral*

			CANALES DE COMUNICACIÓN	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	CANALES DE COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	RENDIMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Paso No.4 Decisión y conclusión

Siendo el P-valor $(0,000) \leq \alpha (0,05) \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula

Por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto significa que existe correlación positiva media $P_s = 0,734$ con una probabilidad de error de $\alpha = (0,00) < 0,05$ que nos demuestra que, a mayor eficiencia en los canales de comunicación, mayor será el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo en el año 2021.

Paso No.1 Planteamiento de la hipótesis específica 4

Ho. A mayor eficiencia en el trabajo remoto, no será mayor el rendimiento en la tarea en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021.

Hi. A mayor eficiencia en el trabajo remoto, mayor será el rendimiento en la tarea en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021.

$P_s = 0$ (no existe correlación)

$P_s \neq 0$ (existe relación)

Paso No.2 Determinar el estadístico de prueba.

Se determinó mediante el Rho de Spearman por ser apropiado en la contrastación de la hipótesis para correlacionar a la variable y la dimensión de la presente investigación.

Siendo el nivel de significancia de (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$

Paso No.3 regla de decisión y cálculo del P- val

En la presente investigación se siguió la siguiente regla:

Si el P-valor $\leq \alpha$ se rechaza la H_0

Si el P-valor $> \alpha$ no se rechaza la H_0

Para hallar el P-valor se hizo uso del software estadístico SPSSv.26, y nos dio como resultado la siguiente tabla:

Tabla 14

Correlación de Trabajo Remoto y Rendimiento en la Tarea

			TRABAJO REMOTO	RENDIMIENTO EN LA TAREA
Rho de Spearman	TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	RENDIMIENTO EN LA TAREA	Coeficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Paso No.4 Decisión y conclusión

Siendo el P-valor $(0,000) \leq \alpha (0,05) \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula

Por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto significa que existe correlación positiva fuerte $P_s = 0,840$ con una probabilidad de error de $\alpha = (0,00) < 0,05$ que nos demuestra que, a mayor eficiencia en el trabajo remoto, mayor será el rendimiento en la tarea en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo en el año 2021.

Paso No.1 Planteamiento de la hipótesis específica 5

Ho. A mayor eficiencia en el trabajo remoto, no será mayor el rendimiento en el contexto en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021.

Hi. A mayor eficiencia en el trabajo remoto, mayor será el rendimiento en el contexto en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021.

$P_s = 0$ (no existe correlación)

$P_s \neq 0$ (existe relación)

Paso No.2 Determinar el estadístico de prueba.

Se determinó mediante el Rho de Spearman por ser conveniente en la contrastación de la hipótesis para correlacionar a la variable y la dimensión de la presente investigación.

Siendo el nivel de significancia de (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$

Paso No.3 regla de decisión y cálculo del P- val

En la presente investigación se siguió la siguiente regla:

Si el P-valor $\leq \alpha$ se rechaza la Ho
Si el P-valor $> \alpha$ no se rechaza la Ho

Para hallar el P-valor se hizo uso del software estadístico SPSSv.26, siendo el resultado la siguiente tabla:

Tabla 15

Correlación de Trabajo Remoto y Rendimiento en el Contexto

			TRABAJO REMOTO	RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO
Rho de Spearman	TRABAJO REMOTO	Coefficiente de correlación	1,000	,855**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO	Coefficiente de correlación	,855**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Paso No.4 Decisión y conclusión

Siendo el P-valor $(0,000) \leq \alpha (0,05) \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula

Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto significa que existe correlación positiva fuerte $P_s = 0,855$ con una probabilidad de error de $\alpha = (0,00) < 0,05$ que nos demuestra que, a mayor eficiencia en el trabajo remoto, mayor será el rendimiento en

el contexto en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo en el año 2021.

Paso No.1 Planteamiento de la hipótesis específica 6

Ho. A mayor eficiencia en el trabajo remoto, no serán menores los comportamientos laborales contraproducentes en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021.

Hi. A mayor eficiencia en el trabajo remoto, menores serán los comportamientos laborales contraproducentes en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021.

$\rho_s = 0$ (no existe correlación)

$\rho_s \neq 0$ (existe relación)

Paso No.2 Determinar el estadístico de prueba.

Se determinó mediante el Rho de Spearman por ser idóneo para la contrastación de la hipótesis y correlacionar a la variable y la dimensión de la investigación. Siendo el nivel de significancia de (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$

Paso No.3 regla de decisión y cálculo del P- val

En la presente investigación se siguió la siguiente regla:

Si el P-valor $\leq \alpha$ se rechaza la Ho

Si el P-valor $> \alpha$ no se rechaza la Ho

Para hallar el P-valor se hizo uso del software estadístico SPSSv.26, dando como resultado la siguiente tabla:

Tabla 16

Correlación de Trabajo Remoto y Comportamientos Laborales Contraproducentes

			TRABAJO REMOTO	COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPRODUCENTES
Rho de Spearman	TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación	1,000	,618**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPRODUCENTES	Coeficiente de correlación	,618**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Paso No.4 Decisión y conclusión

Siendo el P-valor $(0,000) \leq \alpha (0,05) \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula

Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto significa que existe correlación positiva media $P_s = 0,618$ con una probabilidad de error de $\alpha = (0,00) < 0,05$ que nos demuestra que, a mayor eficiencia en el trabajo remoto, menores serán los comportamientos laborales contraproducentes en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo en el año 2021.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Sabemos que es importante manifestar el análisis y la discusión de resultados que se obtuvo, de acuerdo a nuestros objetivos planteados.

1. En esta investigación al identificar la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en los docentes del área de educación para el trabajo del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021, se obtuvo como resultado el nivel de significancia de (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$ que existe relación positiva fuerte (0,912), a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Donde se demuestra que existe una relación entre ambas variables.

Es importante entender que el trabajo remoto es un gran desafío debido a que ocasiono un cambio brusco en la gestión laboral en todos los sentidos, esto implicó un gran reto en los docentes del centro educativo que se vieron en la necesidad de enfrentarse a los desafíos de esta nueva modalidad de trabajo en la que tenían que conocer el manejo de las nuevas tecnologías, contar con recursos tecnológicos, tener servicio de internet, adecuar en sus hogares un ambiente de trabajo e implementar mobiliarios adecuados, lo que fue difícil por la situación económica que se venía atravesando.

Es obvio que, si mejora la gestión de los directivos del centro educativo, la opinión de los docentes cambiaría ya que el 4.4% mencionan que el trabajo remoto es muy desfavorable y el 49% desfavorable, lo que se relaciona con el rendimiento laboral ya que el 6.7% mencionan que es muy desfavorable y el 48.9% desfavorable. En tal sentido se confirma que, si los docentes se capacitan en el manejo adecuado de las competencias tecnológicas necesarias y reconozcan la importancia del uso adecuado de mobiliarios para desarrollar sus actividades, podrán mejorar el trabajo remoto y de esta manera se incrementaría el rendimiento laboral de los docentes. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, donde refiere que, a mayor eficiencia

en el trabajo remoto, mayor será el rendimiento laboral en los docentes de educación para el trabajo del centro educativo María Inmaculada Huancayo.

Estos resultados guardan relación con Eduquen, (2020) *En su investigación titulada “Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19”* en su conclusión manifiesta que el trabajo remoto es un gran desafío en este nuevo contexto laboral, por lo tanto no contribuye en el buen desempeño laboral de sus colaboradores, debido a las restricciones que ha tenido el personal de la fiscalía para continuar con los procesos pendientes de los usuarios, el trabajo remoto ha tenido deficiencias, por falta de capacitación a su personal, carencias de equipos tecnológicos y el deficiente servicios de internet que no ha contribuido para el desarrollo de las actividades diarias.

Asimismo, la OIT (2018) define al trabajo remoto como un gran desafío y una nueva forma de organizar y ejecutar el trabajo a distancia, haciendo uso obligatorio de las nuevas tecnologías de información y comunicación, de la misma manera que afirma que este trabajo es cuando el trabajador se encuentra en su domicilio o en diferentes lugares distintos al empleador. Además, exige compromiso y lineamientos en relación al trabajo remoto, para promover un trabajo eficiente y de esta manera garantizar el rendimiento laboral de los trabajadores.

2. Siendo el objetivo específico dos determinar la relación entre trabajo a distancia y el rendimiento laboral en los docentes del área de educación para el trabajo del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021, se obtuvo como resultado el nivel de significancia de (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$ que existe relación positiva fuerte (0,841), mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman; demostrando que existe relación entre la dimensión y la variable. Debemos resaltar que para lograr un trabajo a distancia eficiente

es importante la flexibilidad laboral de los directivos, como también es indispensable tener un espacio adecuados que cuenten con todos los factores ambientales, mobiliarios ergonómicos que nos permitan una postura adecuada en el desarrollo de las labores e implementar medidas de seguridad en salud ocupacional por parte de los directivos nos permitirá incrementar el rendimiento laboral de manera óptima, de esta manera los docentes cambiarían de opinión porque el 15.5% sostienen que el trabajo a distancia es muy desfavorable y el 37.8 desfavorable, es este aspecto podemos afirmar que si los docentes cuentan con todas las comodidades que le ayuden a realizar de forma positiva el trabajo a distancia el rendimiento laboral será productivo. Ante lo mencionado podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación donde menciona que, a mayor eficiencia en el trabajo a distancia, mayor será el rendimiento laboral en los docentes del área de educación para el trabajo del centro educativo María Inmaculada Huancayo.

Dichos resultados hallados se comparan con Toscano y Zappalá (2020), los cuales examinaron el aislamiento social en términos de estrés adquirido en relación al trabajo remoto y la satisfacción laboral, concluyendo que la preocupación por la emergencia sanitaria es moderada entre el aislamiento social y la satisfacción con el trabajo remoto. Por lo dicho, es necesario que los colaboradores que realicen trabajo remoto tengan las condiciones ergonómicas necesarias en sus hogares, para prevenir futuras dolencias en su salud, así como también contar con un espacio adecuado y recursos tecnológico necesarios para poder realizar un buen trabajo remoto y de esta manera adquirir autonomía a través de una acertada gestión administrativa de los funcionarios.

Como también lo dicho por Ramírez y Chuquillanqui (2016) quienes afirman que en el asunto de seguridad y salud en el trabajo, la ergonomía laboral es una de los problemas principales del trabajo remoto y es necesario que el trabajador respete las obligaciones de dicho contenido, sabemos que los trabajadores están expuestos por horas

frente a las computadoras, por lo tanto, el trabajador debe respetar las posturas adecuadas que cuiden su salud y el buen desarrollo de sus labores, también es necesario que cuenten con un espacio acorde a sus necesidades que favorezca al trabajo a distancia.

3. Siendo el objetivo específico tres determinar la relación entre la tecnología de la información y el rendimiento laboral en los docentes del área de educación para el trabajo del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo -2021, se obtuvo como resultado el nivel de significancia de (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$ que existe relación positiva media (0,912), mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman; demostrando que existe relación entre la dimensión y la variable. Podemos afirmar que a mejor implementación de la tecnología de información como equipos tecnológicos, conexión, conectividad, un adecuado soporte remoto y capacitaciones de parte de los directivos en el manejo de las tecnologías de información va permitir que los colaboradores logren desarrollar las actividades laborales de forma pertinente por tanto mejorara el rendimiento laboral, Sabemos que en la actualidad las TI permite que las empresas públicas y privadas pueden establecer nuevas formas de trabajar, basados en la flexibilidad y demanda de las necesidades en el contexto actual. Por lo que se puede resaltar que una gestión adecuada de parte de los directivos para que todos los docentes puedan contar con los recursos tecnológicos pertinentes, por lo dicho el criterio de los docentes cambiaría ya que el 11.1% opina que las tecnología de información es muy desfavorable el 40% desfavorable, al respecto podemos asegurar que, si los docentes cuentan con todas las tecnologías de información adecuada y actualizada, esto le permitirá aumentar el rendimiento laboral de forma eficiente. Ante lo mencionado podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación donde menciona que, a mayor eficiencia en la tecnología de la información, mayor será el rendimiento laboral en los docentes del área de educación para el trabajo del centro educativo María Inmaculada Huancayo.

Asimismo, Moreno (2020) en la tesis “*Trabajo remoto en el área de tasaciones del ministerio de vivienda, construcción y saneamiento 2020*” concluye que el trabajo remoto en el área de tasaciones en el 2020 tuvo un inicio con problemas de implementación, manejo y soporte de las tecnologías; no obstante, el personal fue capacitándose en el manejo de las nuevas tecnologías de la información, lo cual les permitió mejorar sus habilidades informáticas y actualmente consideran que sí es factible proseguir con las labores remotas, debido a las ventajas que se obtiene mediante esa modalidad de trabajo.

Resultado que es respalda por Ministerio de trabajo (2020), menciona que las tecnologías de la información son herramientas innovadoras que se han hecho indispensables para el eficiente desenvolvimiento de los trabajadores en el contexto actual que se viene viviendo, siendo necesario que la gestión de las autoridades en el sector público y privado mejore, preocupándose por brindar capacitaciones y entrenamiento de acuerdo a las necesidades de sus trabajadores para mejorar el desempeño laboral de los mismos.

4. Siendo el objetivo específico cuatro determinar la relación entre canales de comunicación y el rendimiento laboral en los docentes del área de educación para el trabajo del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021, se obtuvo como resultado el nivel de significancia de (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$ que existe relación positiva media (0,734), mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman; demostrando que existe relación entre la dimensión y la variable. Es importante distinguir que estamos en un mundo muy cambiante, donde las exigencias de trabajo para el colaborador es cada vez mayor, por lo cual las exigencias tecnológicas se incrementan en la modalidad de trabajo que se viene realizando por eso es necesario que los docentes del centro educativo se adecuen al manejo de herramientas digitales, correo electrónico, redes sociales y otros, lo que permitirá incrementar sus actividades remotas en forma productiva, por lo dicho se puede asegurar que si los docentes se capacitan y adaptan al manejo de los canales de comunicación el

rendimiento laboral será eficiente. Lo cual contribuiría a cambiar de perspectiva ya que el 33.3 % expresa que el conocimiento en el manejo de los canales de comunicación es desfavorable y el 33.3% muy desfavorable.

Ante lo mencionado podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación donde menciona que, a mayor eficiencia en los canales de comunicación, mayor será el rendimiento laboral en los docentes de educación para el trabajo del centro educativo María Inmaculada Huancayo.

Estos resultados se comparan con Moreno (2020) en la tesis *“Trabajo remoto en el área de tasaciones del ministerio de vivienda, construcción y saneamiento 2020*. En una de sus conclusiones manifiesta que los colaboradores del ministerio tuvieron que aprender sobre el uso de los canales de comunicación como son: las plataformas virtuales de video conferencias, el zoom, Meet, manejo del correo institucional y aumentar sus conocimientos en los diferentes programas, para poder realizar su labor de forma eficiente. Es así que, las autoridades del Ministerio de Vivienda ha realizado capacitaciones en herramientas digitales, asistencia remota, firma digital, etc., De esta manera el personal podrá demostrar sus conocimientos adquiridos en las capacitaciones, lo cual le va a permitir cumplir sus funciones remotas de forma productiva. por lo mismo ellos consideran que esta pandemia le ha servido para incrementar sus conocimientos ya que las capacitaciones brindadas por el Ministerio fueron muy buenas.

Por otra parte, Raffino (2020) explica que cuando dialogamos acerca de las Tecnologías de la Comunicación, nos referimos a diferentes grupos de prácticas, conocimientos y herramientas, que están relacionadas con la transmisión de los canales de comunicación e información a partir de los cambios tecnológicos precipitados que experimentamos en el contexto de estos últimos años y sobre todo a raíz de la aparición de

Internet, en la cual los trabajadores se ven obligados a adecuarse a esta nueva realidad para mejorar sus actividades laborales.

5. Siendo el objetivo específico cinco determinar la relación entre trabajo remoto y el rendimiento en la tarea en los docentes del área de educación para el trabajo del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021, se obtuvo como resultado el nivel de significancia de (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$ que existe relación positiva fuerte (0,840), mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman; demostrando que existe relación entre la variable y la dimensión. Se puede decir que, si no se planifica y organiza de forma adecuada las tareas laborales, demostrando calidad de trabajo y dando prioridad a las necesidades de los usuarios, las tareas encomendadas por los directivos no se cumplirían en la fecha indicada, dando lugar a errores que pueden perjudicar al logro de los objetivos de la institución, es importante resaltar que para que haya un eficiente rendimiento en la tarea los colaboradores de hoy tienen que ser proactivos y muy competitivos satisfaciendo las perspectivas de los empleadores en todas las labores encomendadas por los mismos, demostrando flexibilidad, calidad, autonomía, iniciativa y otros. Lo cual incrementaría la productividad en el trabajo remoto. De esta manera se cambiaría la opinión de los docentes ya que el 6.6% asegura que es muy desfavorable y el 44.4 muy desfavorable. Ante lo mencionado podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación donde menciona que, a mayor eficiencia en el trabajo remoto, mayor será el rendimiento en la tarea en los docentes del área de educación para el trabajo del centro educativo María Inmaculada Huancayo.

De igual modo los resultados se comparan con Moreno (2020) en la tesis "*Trabajo remoto en el área de tasaciones del ministerio de vivienda, construcción y saneamiento 2020*", donde se manifiesta que en su mayoría los empleados carecen de organización y planificación adecuada en su trabajo, de tal manera que en ocasiones no cumplen de forma

adecuada sus labores, esto produce que los empleados cometan variedad de errores perjudicando el logro de metas y el desarrollo de sus habilidades profesionales, factor que se da principalmente por el hecho de que la empresa no ha realizado los esfuerzos necesarios para evaluar y capacitar a sus empleados, lo que reduce el rendimiento en las tareas encomendadas del trabajo y no se puede cumplir los objetivos deseados.

Por otro lado, Chávez (2016), refiere que el rendimiento en la tarea se hace efectivo cuando el empleado alcanza placer al realizar sus labores y se debe a que los colaboradores son capaces de un excelente trabajo porque le dedican tiempo y esfuerzo necesario. Por otro lado, existen colaboradores con mucha iniciativa que son capaces de proponer soluciones creativas frente a los nuevos desafíos que se presentan en el nuevo contexto, con la finalidad de lograr objetivos organizacionales.

6. Siendo el objetivo específico seis determinar la relación entre trabajo remoto y el rendimiento en el contexto en los docentes del área de educación para el trabajo del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021, se obtuvo como resultado el nivel de significancia de (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$ que existe relación positiva fuerte (0,855), mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman; demostrando que existe relación entre la dimensión y la variable. Es importante tener en cuenta que el contexto actual exige profesionales con habilidades profesionales y sociales siendo las más resaltantes la creatividad, innovación, trabajo en equipo, adaptabilidad a los cambios empatía, liderazgo, capacidad de comunicación, iniciativa, toma de decisiones y otros, convirtiéndose en un reto para los docentes que de esta manera estarían preparados para afrontar cualquier tarea desafiante que propongan los directivos, muchos docentes no participan por falta de motivación o capacitación en competencias que exige el contexto actual, podremos decir que si mejora la gestión de los directivos habrá un eficiente trabajo remoto lo que aumentaría el rendimiento en el contexto de los docentes de educación para el trabajo de la

institución. De esta manera cambiarían su manera de pensar ya que el 11.1% que opina que es muy desfavorable y el 37.8% desfavorable.

Ante lo mencionado podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación donde menciona que, a mayor eficiencia en el trabajo remoto, mayor será el rendimiento en el contexto en los docentes del área de educación para el trabajo del centro educativo María Inmaculada Huancayo.

Dicho resultado es corroborado por Caiza (2020), En su tesis *titulada "Estrategias para mejorar el rendimiento laboral en la empresa AROPIAINC S.A. U.T.C. Latacunga"*. en una de sus conclusiones manifiesta que la mayoría de colaboradores no han realizado tareas laborales desafiantes por no tener la oportunidad, lo que ocasiona conformismo y baja productividad en los trabajadores. También, podemos decir que la mayoría de los empleados no realizan tareas nuevas después del trabajo asignado por que tienen dificultad para generar soluciones creativas frente a los nuevos retos del contexto actual, Asimismo, se puede dar por falta de motivación, incentivos, y reconocimiento por parte de los directivos de la empresa, generando que los colaboradores no salgan de su zona de confort por carecer de autonomía para la toma de decisiones a la hora de realizar su trabajo lo que puede incurrir en equivocaciones disminuyendo el rendimiento de los colaboradores evitando el logro de los objetivos y metas de la organización.

Por otro lado, Gabini (2018), nos dice que el rendimiento en el contexto viene hacer comportamientos de extra papel positivos observados en los colaboradores de la organización, siendo esto importante para el logro de objetivos y pueden ser medidos en términos de competencia y contribución de cada uno de ellos en relación a sus obligaciones. Este tipo de comportamiento pretende beneficiar a la organización de forma positiva, aunque no sean recompensados.

7. Siendo el objetivo específico siete determinar la relación entre trabajo remoto y los comportamientos laborales contraproducentes en los docentes del área de educación para el trabajo del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021, se obtuvo como resultado el nivel de significancia de (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$ que existe relación positiva media (0,618), mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman; demostrando que existe relación entre la variable y la dimensión. Cabe resaltar que en la mayoría de organizaciones siempre habrá colaboradores que tengan miedo a adaptarse a los cambios del contexto actual, algunos que se rehúsen a utilizar las tecnologías y otros que comenten de aspectos negativos de los compañeros de trabajo como también existen algunos que les gusta inventar pretexto para no realizar las labores encomendadas por sus jefes, estos son aspectos negativos que perjudican el normal desarrollo de las actividades y deterioran la imagen de la institución disminuyendo la eficiencia del rendimiento laboral en el trabajo remoto de los docentes de educación para el trabajo de la institución, esto obliga a cambiar la perspectiva del 31.1% de docentes que manifiestas que casi nunca tuvieron un comportamiento laboral contraproducente y un 8.9% que casi siempre. Por lo que afirmamos que si los docentes disminuyen sus comportamientos contraproducentes el rendimiento laboral aumentará y el trabajo remoto será más productivo Ante lo mencionado podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación donde menciona que, a mayor eficiencia en el trabajo remoto, menores serán los comportamientos laborales contraproducentes en los docentes del área de educación para el trabajo del centro educativo María Inmaculada Huancayo.

De manera similar Gabini (2018), explica que los comportamientos antisociales y negativos perjudican el normal desenvolvimiento de los empleados en su sitio de trabajo, violan normas organizacionales, amenazan el bienestar de la organización y a sus miembros,

en tal sentido los comportamientos contraproducentes, se han convertido un punto de interés de futuras investigaciones.

CONCLUSIONES

1. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto significa que existe correlación positiva fuerte $P_s = 0,912$ con una probabilidad de error de $\alpha = (0,00) < 0,05$ que nos demuestra que, a mayor eficiencia en el trabajo remoto, mayor será el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo en el año 2021.
2. Por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto significa que existe correlación positiva fuerte $P_s = 0,841$ con una probabilidad de error de $\alpha = (0,00) < 0,05$ que nos demuestra que, a mayor eficiencia en el trabajo remoto, mayor será el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo en el año 2021.
3. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto significa que existe correlación positiva fuerte $P_s = 0,912$ con una probabilidad de error de $\alpha = (0,00) < 0,05$ que nos demuestra que, a mayor eficiencia en la tecnología de la información, mayor será el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo en el año 2021.
4. De tal forma que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto significa que existe correlación positiva media $P_s = 0,734$ con una probabilidad de error de $\alpha = (0,00) < 0,05$ que nos demuestra que, a mayor eficiencia en los canales de comunicación, mayor será el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo en el año 2021.
5. Debido a lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto significa que existe correlación positiva fuerte $P_s = 0,840$ con una probabilidad de error de $\alpha = (0,00) < 0,05$ que nos demuestra que, a mayor eficiencia en el trabajo remoto,

mayor será el rendimiento en la tarea en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo en el año 2021.

6. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto significa que existe correlación positiva fuerte $P_s = 0,855$ con una probabilidad de error de $\alpha = (0,00) < 0,05$ que nos demuestra que, a mayor eficiencia en el trabajo remoto, mayor será el rendimiento en el contexto en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo en el año 2021.
7. De modo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto significa que existe correlación positiva media $P_s = 0,618$ con una probabilidad de error de $\alpha = (0,00) < 0,05$ que nos demuestra que, a mayor eficiencia en el trabajo remoto, menores serán los comportamientos laborales contraproducentes en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo en el año 2021.

RECOMENDACIONES

1. Los directivos deben mejorar el trabajo remoto de su personal organizando capacitaciones en las competencias tecnológicas requeridas por los docentes de las diferentes áreas técnicas, Asimismo, hacer un seguimiento continuo del trabajo remoto que realiza cada docente lo que le permitirá conocer las necesidades y falencias de los trabajadores y de esta manera realizar las acciones correctivas necesarias para lograr un eficaz y eficiente rendimiento laboral de los docentes.
2. Los directivos deben organizar capacitaciones sobre temas relacionados a la seguridad y salud ocupacional de los colaboradores en temas como: importancia de los mobiliarios ergonómicos para preservar la salud del colaborador, espacio de trabajo adecuado que cumpla con los factores ambientales que le permita desarrollar sus actividades sin interferencias de acuerdo a las exigencias de esta modalidad de trabajo.
3. Gestionar capacitaciones y talleres en el uso de las plataformas virtuales, correos electrónicos, redes sociales y otros de esta manera fortalecer las competencias tecnológicas de los docentes.
4. Los directivos deben desarrollar estrategias de empoderamiento para incentivar a que el docente tome decisiones de manera autónoma en las tareas asignadas, otorgar reconocimiento a los trabajadores por su alto rendimiento en las tareas encomendadas y otros, lo que beneficiaría en el incremento del rendimiento laboral de los docentes.
5. Los directivos del centro educativo deben motivar e incentivar al personal para que se comprometa a participar en todas las tareas desafiantes que se presentan en el contexto actual durante el desarrollo del año escolar como son las competencias entre colegios de proyectos de crea y emprende, semana técnica y otros.

6. Desarrollar estrategias para que aquellos colaboradores que tengan comportamientos que afecten el desarrollo normal de las actividades laborales, como podría ser charlas psicológicas, talleres de automotivación y/o Coaching personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas.
- Arratea, K. (5 de agosto del 2020). *El teletrabajo y trabajo remoto: ¿en qué se diferencian estas modalidades?* La República, recuperado de <https://republica./economia/2020/08/05/teletrabajo-y-trabajo-remoto-que-es-cuales-son-las-diferencias-caracteristica-tienen-en-peru-atmp/>
- Bayón, J. y Zerbi, A. (2020). El teletrabajo: *avances y desafíos dentro de la sociedad actual*. Revista Internacional de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 8(3), 183-207. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/896/1098
- Caiza L. (2020), En su tesis titulada “*Estrategias para mejorar el rendimiento laboral en la empresa AROPIAINC S.A. U.T.C. Latacunga*”, de la universidad técnica de Cotopaxi Ecuador.
- Chervellini F. M. (2020). *Felicidad y rendimiento laboral en los trabajadores de Mapfre Chimbote, 2019*. De la universidad cesar Vallejo de Chimbote.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos. *El capital humano de las organizaciones* (10. ° ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- CONCORTV (2020). *Desafío docente: De la educación presencial a una educación remota*. Obtenido de: <http://www.concortv.gob.pe/noticias/desafiODOcente-de-la-educacion-presencial-a-una-educación-remota/>
- Cortés, G., Henao, N. & Osorio, V. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10554/52814>.

D'Armas, L. y Chávez C. (2016). En su investigación titulada “*Satisfacción del personal y rendimiento laboral en la división de planta Caruachi de Edelca Guayana -Venezuela 2016*” de la universidad Católica Andrés Bello.

Gabini, (2018). *Posibles pronosticadores del rendimiento laboral: una exploración empírica* / Sebastián Gabini. Teseo; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana, 2018. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

Gobierno del Perú (15 de marzo del 2020). *Decreto de urgencia 026-2020 que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional:* <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Herrera, J. (2020). en su tesis titulada “*Impacto de ocupación en el trabajo remoto en los docentes en la emergencia sanitaria en un colegio educativo. Chota - Cajamarca 2020*” de la universidad San Marcos.

Huamán (2016). “*Prácticas de Recursos Humanos y su relación con el Rendimiento de los Trabajadores del Gobierno Regional La Libertad, año 2016*” de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.

Jaén, M. (2014). *Pronóstico del rendimiento laboral a partir del indicador de motivación, personalidad y recepción de factores psicosociales*. In. Madrid: Narcea editores.

- Juárez, (2020). *Beneficios y retos del trabajo remoto Interfell* recuperado de <https://interfell.com/beneficios-y-retos-del-trabajo-remoto/>
- López, I. (2020). *Competencias digitales y trabajo remoto en docentes del nivel inicial*, ciudad de San Martín Moyobamba, 2020.
- MacRae, I. y Sawatzky, R. (2020). Trabajo remoto: *Personalidad y rendimiento Resultados de la investigación*, <https://mxintegralmc.com/proyectos/Thomas/webinar/Ian+MacRae+Remote+Working+Whitepaper.en.es.pdf>
- Ministerio de Educación (2020). Resolución Viceministerial N° 0093 recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/632256/RVM_N__093-2020-MINEDU.pdf
- Ministerio de Educación (2020.) *Resolución Viceministerial N° 0097* recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/729925/RVM_N__097-2020-MINEDU.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. <https://cutt.ly/tfJ3Ntq>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020a). El teletrabajo durante el coronavirus guía práctica OIT, recuperado https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Oseda, C. Hurtado, C. Patiño, y Oseda, (2015). “*Metodología de la Investigación*”, 5ta. Edición, Soluciones Gráficas, Huancayo, páginas 259.
- Pérez, L. (2021). *Competencias digitales y trabajo remoto en los profesores de inicial*, ciudad de Moyobamba, 2020.

- Perezyera E. (8 de mayo de 2020). *Porque es importante el trabajo remoto*. El Universal, recuperado de <https://www.eluniversal.com.mx/techbit/la-importancia-del-trabajo-remoto-hoy-y-en-el-futuro>
- Rojas, C. J. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020*. De la universidad Cesar vallejo de Lima.
- Rugel, L. y Romero, R. (2020). *"Las percepciones de los trabajadores frente al Trabajo Remoto o teletrabajo durante la pandemia Covid-19"* de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.
- Sánchez, H., & Meza, R. (2017). *Metodología y diseños en la Investigación científica*. Lima: Business Suport Aneth.
- Silva, O. (2018). *Competencias digitales de los docentes y desempeño pedagógico en el aula*. Universidad San Martín de Porres. Perú. Instituto para la calidad de la educación. http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4525/espino_wje.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Supo, J. (2014). *Seminarios de investigación científica: metodología de investigación científica para ciencias de la salud*. https://kupdf.net/download/investigacioncientifica-jos-eacute-suppo-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf
- Torres, R. (2020). *"Evaluación del cansancio por el trabajo remoto del personal docente de la unidad educativa Carlos freile Zaldumbide ante el coronavirus Tabacundo, ecuador 2020"* de la universidad Internacional SEK Ecuador.
- Toscano, F., & Zappalá, S. (2020). *Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role*

of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation. *Sustainability*, 12, 9804.
<https://doi.org/10.3390/su12239804>

Urcia, L. F. (2019). *Rendimiento laboral del personal nacional y extranjero de un centro de fisioterapia y rehabilitación de la ciudad de Trujillo*- 2018.

Uribe Kajat, et al. (2021). *El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores*, Lima-Perú
(2020). *Industrial Data*, 24(1), 179–199. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>

Valderrama, S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.

Vicente, J. G. (2020). *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria* 2020.

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que se da entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en los docentes de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021?</p> <p>Problemas específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que se da entre el trabajo a distancia y el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021? • ¿Cuál es la relación que se da entre la tecnología de la información y el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021? • ¿Cuál es la relación que se da entre los canales de comunicación y el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021? • ¿Cuál es la relación que se da entre trabajo remoto y el rendimiento en la tarea en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021? • ¿Cuál es la relación que se da entre trabajo remoto y el rendimiento en el contexto en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021? • ¿Cuál es la relación que se da entre trabajo remoto y los comportamientos laborales contraproducentes en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021? 	<p>Objetivo general:</p> <p>Identificar la relación entre el trabajo remoto y el Rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el trabajo a distancia y el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021 • Determinar la relación entre la tecnología de la información y el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021 • Determinar la relación entre los canales de comunicación y el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021 • Determinar la relación entre la variable trabajo remoto y el rendimiento en la tarea en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021 • Determinar la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento en el contexto en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021 • Determinar la relación entre el trabajo remoto y los comportamientos laborales contraproducentes en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021 	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>“A mayor eficiencia en el trabajo remoto, mayor será el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021”.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • “A mayor eficiencia en el trabajo a distancia, mayor será el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021”. • “A mayor eficiencia en la tecnología de la información, mayor será el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021”. • “A mayor eficiencia en los canales de comunicación, mayor será el rendimiento laboral en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021”. • “A mayor eficiencia en el trabajo remoto, mayor será el rendimiento en la tarea en los docentes del área, de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021”. • “A mayor eficiencia en el trabajo remoto, mayor será el rendimiento en el contexto en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021”. • “A mayor eficiencia en el trabajo remoto, menores serán los comportamientos laborales contraproducentes en los docentes del área de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo - 2021”. 	<p>V1: TRABAJO REMOTO</p> <p>V2: RENDIMIENTO LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo a distancia • Tecnología de la información • Canales de comunicación • Rendimiento en la tarea • Rendimiento en el contexto • Comportamientos contraproducentes 	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Nivel de investigación Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental. Transaccional y correlacional</p> <p>Población: se determinó la población con los docentes contratados y nombrados siendo 45</p> <p>Muestra: la muestra es censal</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: el cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de investigación: Estadístico y software Excel y SPSS Versión 26</p> <p>Confiability del instrumento Alfa de Cronbach</p>

Fuente: Elaboración propio

**ANEXO 02: Operacionalización de variables
TRABAJO REMOTO**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
			Flexibilidad		
		Trabajo a distancia	Espacio de trabajo		
			Horario laboral	Cuestionario	
VARIABLE: Trabajo Remoto	VARIABLE: Trabajo remoto				
Se establece como la prestación de servicios subordinado, en el lugar aislamiento domiciliario, haciendo uso de medios que permitan llevar a cabo sus funciones de manera eficiente, según el decreto esto no aplica a personas afectadas con el coronavirus. Define las obligaciones del empleador con el trabajador, haciendo uso de recursos que le permitan brindar un servicio adecuado. (Ministerio de trabajo 2020).	Está definido operacionalmente por medio de la revisión y análisis documental que consistió en la aplicación del cuestionario por medio del instrumento de medición escala de Likert de la variable trabajo remoto que realizan los docentes de EPT del C.E. María Inmaculada, considerando las dimensiones: trabajo a distancia, tecnología de la información y los canales de comunicación.	Tecnología de la información	Acceso a internet		Escala de medición de Likert:
			Equipos tecnológicos		Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Conectividad		
			Aplicaciones		
			Soporte remoto		
		canales de comunicación	Video llamadas		
			Correo electrónico		
			Redes sociales		

Fuente: Elaboración propia

RENDIMIENTO LABORAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
<p>VARIABLE: Rendimiento laboral</p> <p>El autor, menciona que el rendimiento laboral es el “Conjunto de comportamientos que son destacados para el logro de metas de la empresa o la unidad organizativa en la que trabaja la persona”, Quedando la eficacia y la productividad, como reflejo de dichas conductas (Gabini, 2018).</p>	<p>VARIABLE: Rendimiento laboral</p> <p>Está definido operacionalmente por medio de la revisión y análisis documental que se sustentó aplicando el cuestionario por medio del instrumento de medición escala de Likert de la variable rendimiento laboral de los docentes de EPT del C.E. María Inmaculada, considerando las dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y los comportamientos laborales contraproducentes.</p>	Rendimiento en la tarea	Calidad de trabajo	Cuestionario	<p>Escala de medición de Likert:</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>
			Trabajo eficiente		
			Planificación y organización del trabajo		
			Estar orientado hacia los resultados		
			Priorizar		
		Rendimiento en el contexto	Tener iniciativa		
			Cooperar con los demás		
			Comunicación efectiva		
			Mayor responsabilidad		
			Ser creativo		
Comportamientos Laborales contraproducentes	Emprender tareas laborales desafiantes				
	Comportamientos que dañen a la institución				
	Comportamientos que dañen a los colegas de trabajo				
	Ser demasiado negativo				
			Incurrir en errores intencionales		

Fuente: Elaboración propia

**ANEXO 03: Matriz de operacionalización del instrumento
TRABAJO REMOTO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
V1 TRABAJO REMOTO	Trabajo a distancia	Flexibilidad Espacio de trabajo Horario laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución donde laboro demuestra flexibilidad ante cualquier contingencia que se presenta en el trabajo a distancia 2. Cuento con espacio físico adecuado para realizar el trabajo remoto de manera eficiente 3. Cumplo con el horario de trabajo remoto establecido por la institución 4. Utilizo mobiliarios ergonómicos que protejan mi salud en el trabajo remoto 	CUESTIONARIO	
	Tecnología de la información	Acceso a internet Equipos tecnológicos Conectividad Aplicaciones Soporte remoto	<ol style="list-style-type: none"> 5. Cuento con equipos tecnológicos pertinentes para realizar el trabajo a distancia (Pc, Laptop, Celular) 6. Considero que hago uso adecuado de la conexión de internet en el desarrollo del proceso de aprendizaje a distancia 7. Utilizo aplicaciones tecnológicas que se adecuan a las necesidades del trabajo remoto 8. Utilizo la conectividad para establecer una buena interacción con las estudiantes en el proceso de aprendizaje a distancia 9. La institución brinda un adecuado soporte remoto en las incidencias que se presentan en el trabajo a distancia 	CUESTIONARIO	Escala de medición de Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
	Canales de comunicación	Video llamadas Correo electrónico Redes sociales	<ol style="list-style-type: none"> 10. Creo que mi desempeño en el manejo e interacción de la plataforma Google Meet es adecuada 11. Uso el correo institucional para enviar y recibir información en el trabajo remoto 12. Utilizo las redes sociales para la experiencia de aprendizaje de las alumnas 	CUESTIONARIO	

Fuente: Elaboración propia

OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO RENDIMIENTO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
V2 RENDIMIENTO LABORAL	Rendimiento en la tarea	Calidad de trabajo Trabajo eficiente Planificación y organización del trabajo Orientación a los resultados Priorizar	1. Demuestro calidad de trabajo en las tareas encomendadas por los jefes 2. Considero que la experiencia de aprendizaje a distancia que brindo a las estudiantes es eficiente 3. Planifico y organizo de manera autónoma las sesiones de aprendizaje que realizo en la tarea docente 4. Considero que la experiencia de aprendizaje que brindo a las alumnas logra las competencias deseadas 5. Priorizo las actividades pedagógicas de acuerdo a las necesidades de las estudiantes	CUESTIONARIO	
	Rendimiento en el contexto	Tomar iniciativa Cooperar con los demás Comunicación efectiva Mayor responsabilidad Ser creativo Emprender tareas laborales desafiantes	6. Demuestro participación activa en las reuniones programadas por los jefes 7. Realizo trabajo colaborativo en las tareas asignadas por los jefes 8. Realizo con creatividad la adecuación de las actividades y materiales educativos 9. Demuestro responsabilidad en todas las tareas encomendadas por los jefes 10. Mantengo una comunicación efectiva que garantice el progreso de aprendizaje de las alumnas 11. Participo de las actividades pedagógicas que promueven competencias de emprendimiento	CUESTIONARIO	Escala de medición de Likert. Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
	Comportamientos laborales contraproducentes	Comportamientos que dañen a la institución Comportamientos que dañen a los colegas de trabajo Mostrar excesiva negatividad Cometer errores intencionales	12. Siempre busco excusas para faltar al trabajo 13. Busco una excusa para no participar de las actividades programadas por la institución 14. Tengo miedo de adaptarme a los cambios que exige el contexto actual 15. Hago comentarios negativos de mis compañeros de trabajo	CUESTIONARIO	

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 04: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Estimado docente:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración y opinión sobre la sinceridad emitida en sus respuestas. **“TRABAJO REMOTO Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS DOCENTES DEL AREA DE EPT DEL C.E MARÍA INMACULADA HUANCAYO 2021”**

El documento es anónimo y confidencial.

Marque con una “X” la alternativa que más se adecue a su criterio.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

TRABAJO REMOTO						
Trabajo a distancia		1	2	3	4	5
1	La institución demuestra flexibilidad ante cualquier contingencia que se presenta en el trabajo a distancia					
2	El espacio físico donde ejecuto mis labores es apropiado para cumplir eficientemente el trabajo remoto					
3	La institución concede flexibilidad en el horario de trabajo remoto					
4	Utilizo mobiliarios ergonómicos que protejan mi salud en el trabajo remoto					
Tecnología de la información		1	2	3	4	5
5	Cuento con equipos tecnológicos pertinentes para realizar el trabajo a distancia (Pc, Laptop, Celular)					
6	Considero que hago uso adecuado de la conexión de internet en el desarrollo del proceso de aprendizaje a distancia					
7	Utilizo aplicaciones tecnológicas que se adecuen a las necesidades del trabajo remoto					
8	La conectividad que utilizo es adecuada para brindar un buen servicio en el trabajo remoto					
9	La institución brinda un buen soporte remoto en las incidencias que se presentan en el trabajo remoto					
Canales de comunicación		1	2	3	4	5
10	Creo que mi desempeño en el manejo e interacción del Google Meet es adecuado					
11	Uso el correo institucional para enviar y recibir información en el trabajo remoto					
12	Utilizo las redes sociales para la experiencia de aprendizaje de las alumnas					

RENDIMIENTO LABORAL						
Rendimiento en la tarea		1	2	3	4	5
1	Demuestro calidad de trabajo en las tareas encomendadas por los jefes					
2	Considero que la experiencia de aprendizaje a distancia que brindo a las estudiantes es eficiente					
3	Planifico y organizo de manera autónoma las sesiones de aprendizaje que realizo en la tarea docente					
4	Considero que la experiencia de aprendizaje que brindo a las alumnas es significativa.					
5	Priorizo las actividades pedagógicas de acuerdo a las necesidades de las estudiantes					
Rendimiento en el contexto		1	2	3	4	5
6	Demuestro participación activa en las reuniones programadas por los jefes					
7	Realizo trabajo colaborativo en las tareas asignadas por los jefes					
8	Soy creativa en la adecuación de las actividades y materiales educativos según la necesidad de las alumnas					
9	Participo de las actividades pedagógicas desafiantes que promueven competencias de emprendimiento					
10	Demuestro responsabilidad en todas las tareas encomendadas por los jefes					
11	Mantengo una comunicación efectiva que garantice el progreso de aprendizaje de las alumnas					
Comportamiento laboral contraproducente		1	2	3	4	5
12	Me niego a hacer uso de video llamadas en la experiencia de aprendizaje de las alumnas					
13	Busco una excusa para no participar de las actividades programadas por la institución					
14	Tengo miedo de adaptarme a los cambios que exige el contexto actual					
15	Hago comentarios negativos de mis compañeras de trabajo					

29/11/21 19:39

TRABAJO REMOTO

TRABAJO REMOTO

agradeciendo anticipadamente por su colaboración y opinión sobre la sinceridad emitida en sus respuestas (las respuestas emitidas serán de estricta confidencialidad)

El correo electrónico del destinatario (gregoria.minaya@mariaainmaculada.edu.pe) se registró al enviar el formulario.

Marque con una "X" la alternativa que más se adecue a su criterio.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

29/11/21 19:39

TRABAJO REMOTO

Trabajo a distancia

	1	2	3	4	5
La institución demuestra flexibilidad ante cualquier contingencia que se presenta en el trabajo a distancia	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El espacio físico donde ejecuto mis labores es apropiado para cumplir eficientemente el trabajo remoto	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La institución concede flexibilidad en el horario de trabajo remoto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilizo mobiliarios ergonómicos que protejan mi salud en el trabajo remoto	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tecnología de la información

	Columna 1	Columna 2	Columna 3	Columna 4	Columna 5
Cuento con equipos tecnológicos pertinentes para realizar el trabajo distancia (Pc, Laptop, Celular)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Considero que hago uso adecuado de la conexión de internet en el desarrollo del proceso de aprendizaje a distancia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilizo aplicaciones tecnológicas que se adecuen a las necesidades del trabajo remoto	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La conectividad que utilizo es adecuada para brindar un buen servicio en el trabajo remoto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La institución brinda un buen soporte remoto en las incidencias que se presentan en el trabajo remoto	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Canales de comunicación

	Columna 1	Columna 2	Columna 3	Columna 4	Columna 5
Creo que mi desempeño en el manejo e interacción del Google Meet es adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uso el correo institucional para enviar y recibir información en el trabajo remoto	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilizo las redes sociales para la experiencia de aprendizaje de las alumnas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

RENDIMIENTO LABORAL

Marque con una "X" la alternativa que más se adecue a su criterio.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Rendimiento en la tarea *

	1	2	3	4	5
Demuestro calidad de trabajo en las tareas encomendadas por los jefes	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Considero que la experiencia de aprendizaje a distancia que brindó a las estudiantes es eficiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planifico y organizo de manera autónoma las sesiones de clase que realizo en la tarea docente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Considero que la experiencia de aprendizaje que brindó a las alumnas es significativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Priorizó las actividades pedagógicas de acuerdo a las necesidades de las alumnas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Rendimiento en el contexto *

	1	2	3	4	5
Demuestro participación activa en las reuniones programadas por los jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realizo trabajo colaborativo en las tareas asignadas por los jefes	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soy creativa en la adecuación de las actividades y materiales educativos según la necesidad de las alumnas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participo de las actividades pedagógicas desafiantes que promueven competencias de emprendimiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Demuestro responsabilidad en todas las tareas encomendadas por los jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mantengo una comunicación efectiva que garantice el progreso de aprendizaje de las alumnas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Comportamiento laboral contraproducente *

	1	2	3	4	5
Me niego a hacer uso de videollamadas en la experiencia de aprendizaje de las alumnas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Busco una excusa para no participar de las actividades programadas por la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo miedo de adaptarme a los cambios que exige el contexto actual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hago comentarios negativos de mis compañeras de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El formulario se creó en MARÍA INMACULADA.

ANEXO 05: Confiabilidad y validez del instrumento

La confiabilidad del instrumento se obtuvo aplicando el coeficiente del alfa de Cronbach.

Tabla 17
Confiabilidad del Trabajo Remoto

Alfa de Cronbach	No. de elementos
0,813	12

En la tabla 18 se puede demostrar que el instrumento de la variable de trabajo remoto según el alfa de Cronbach en una escala de 0 a 1 muestra la confiabilidad de 0,810, la cual comprueba que existe una excelente confiabilidad

Tabla 18
Confiabilidad del Rendimiento Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,811	15

En la tabla 19 se puede demostrar que el instrumento de la variable de rendimiento laboral según el alfa de Cronbach en una escala de 0 a 1 muestra la confiabilidad de 0,810, la cual comprueba que existe una excelente confiabilidad.

FICHA DE VALIDACION**INFORME DE OPINION DEL JUICIO DE EXPERTO****DATOS GENERALES**

1. Título de la investigación "Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral en los docentes de EPT del centro educativo Maria Inmaculada Huancayo 2021"
2. Nombre de los instrumentos motivo de la validación: Cuestionario de Trabajo remoto y Rendimiento laboral

ASPECTOS DE VALIDACION

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																				96
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				95
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia																				95
4. Organización	Existe una organización lógica																				96
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				95
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				96
7. Consistencia	Basado es aspectos técnicos científicos																				95
8. Coherencia	Tiene relación con la dimensión o indicador que se está midiendo																				96
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				95
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				95

PROMEDIO DE VALORACION

95%

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena Muy buena

Nombre y Apellidos	Miguel Ángel Ninamango Guevara	DNI N°	20025227
Dirección Domiciliaria	Jr. José Gálvez N° 510 Huancayo	Teléfono/Celular	964679988
Título profesional	Licenciado en Administración		
Grado Académico	Maestro		
Mención	Gestión Pública		



FIRMA

Huancayo, 6 de Diciembre 2021

FICHA DE VALIDACION**INFORME DE OPINION DEL JUICIO DE EXPERTO****DATOS GENERALES**

1. Título de la investigación "Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral en los docentes de EPT del centro educativo María Inmaculada Huancayo 2021"
2. Nombre de los instrumentos motivo de la validación: Cuestionario de Trabajo remoto y Rendimiento laboral

ASPECTOS DE VALIDACION

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado															75						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia															75						
4. Organización	Existe una organización lógica															75						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																80					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																80					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																80					
8. Coherencia	Tiene relación con la dimensión o indicador que se está midiendo																80					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																80					
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																80					

PROMEDIO DE VALORACION

80%OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular Buena e) Muy buena

Nombre y Apellidos	Lino Elías Fernández Bonilla	DNI No	20075987
Dirección Domiciliaria	Av. 09 de octubre No 426 El Tambo – Huancayo	Teléfono/Celular	964975808
Título profesional	Licenciado en Administración		
Grado Académico	Doctor		
Mención	administración		



Lugar y fecha Huancayo, 18 de diciembre 2021

ANEXO 06: Data de procesamiento de datos

VARIABLE: TRABAJO REMOTO																
MUESTRA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL	D1	D2	D3
1	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	28	9	12	7
2	4	2	4	2	4	2	3	2	3	2	2	2	32	12	14	6
3	2	3	2	2	1	3	2	4	2	3	2	2	28	9	12	7
4	2	5	4	5	2	4	3	5	4	4	5	3	46	16	18	12
5	3	2	5	4	5	3	2	4	5	3	4	3	43	14	19	10
6	4	2	4	5	4	2	4	5	2	1	3	3	39	15	17	7
7	2	3	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	29	9	14	6
8	4	2	3	4	2	4	2	4	4	3	3	3	38	13	16	9
9	5	3	2	5	3	5	4	5	1	4	1	2	40	15	18	7
10	1	4	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	30	11	13	6
11	5	2	5	4	5	1	5	3	5	2	4	3	44	16	19	9
12	3	4	3	3	3	2	2	5	4	3	5	2	39	13	16	10
13	2	3	3	2	2	4	3	2	5	2	2	5	35	10	16	9
14	3	3	2	3	3	2	4	1	2	3	3	2	31	11	12	8
15	4	2	4	4	5	4	3	5	3	4	2	4	44	14	20	10
16	2	2	3	1	3	2	2	2	4	3	4	2	30	8	13	9
17	3	5	2	4	5	3	2	5	2	2	5	5	43	14	17	12
18	2	3	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	30	11	13	6
19	2	2	5	4	3	5	3	2	3	3	5	4	41	13	16	12
20	2	3	2	5	2	5	5	4	5	1	5	2	41	12	21	8
21	5	4	5	4	5	3	5	4	5	2	3	5	50	18	22	10
22	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	23	8	9	6
23	4	5	4	4	3	1	5	5	3	2	3	5	44	17	17	10
24	3	4	5	5	2	2	5	2	3	4	5	5	45	17	14	14
25	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	27	11	10	6
26	4	3	5	5	5	5	3	5	4	3	5	2	49	17	22	10
27	2	4	3	5	5	4	5	3	2	2	5	3	43	14	19	10
28	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	25	7	12	6
29	2	2	4	5	4	3	5	3	5	5	5	3	46	13	20	13
30	1	3	2	3	2	2	5	3	3	3	2	3	32	9	15	8
31	2	2	2	4	2	2	2	5	4	2	2	2	31	10	15	6
32	3	3	5	2	3	2	4	2	5	3	4	3	39	13	16	10
33	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	23	8	9	6
34	3	2	1	4	2	2	2	1	3	1	3	1	25	10	10	5
35	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	28	10	12	6
36	2	4	2	5	3	2	3	5	2	3	1	2	34	13	15	6
37	4	5	5	4	2	5	5	2	4	2	5	5	48	18	18	12
38	3	4	2	2	2	3	5	3	3	2	2	2	33	11	16	6
39	2	2	1	3	2	2	4	2	2	2	3	2	27	8	12	7
40	3	4	3	5	5	4	5	5	3	3	2	5	47	15	22	10
41	2	2	2	2	2	2	4	2	5	2	3	1	29	8	15	6
42	2	1	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	26	8	11	7
43	5	3	3	5	4	2	3	2	5	2	4	3	41	16	16	9
44	2	2	2	3	2	2	2	4	1	2	2	2	26	9	11	6
45	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	27	10	10	7

VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL																			
MUESTRA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL	D1	D2	D3
1	2	3	2	2	5	4	2	2	4	2	2	1	2	2	3	38	14	16	8
2	4	2	4	2	4	3	4	2	3	2	3	2	1	2	1	39	16	17	6
3	2	3	2	2	5	1	1	3	2	4	2	2	2	2	2	35	14	13	8
4	2	2	4	5	4	1	2	4	2	5	4	1	1	2	3	42	17	18	7
5	3	2	5	4	5	5	5	3	2	4	5	3	3	4	3	56	19	24	13
6	4	2	4	5	4	4	4	2	4	5	2	4	1	3	3	51	19	21	11
7	2	3	2	2	5	1	2	2	5	2	3	2	2	2	2	37	14	15	8
8	4	2	3	4	5	2	2	4	2	5	4	4	3	3	3	50	18	19	13
9	5	2	2	5	3	1	2	5	4	5	1	5	4	1	2	47	17	18	12
10	1	4	3	2	4	2	2	2	2	3	4	1	2	2	2	36	14	15	7
11	5	2	5	4	4	5	5	1	5	3	5	5	2	4	3	58	20	24	14
12	3	4	3	3	4	4	3	2	2	5	4	3	3	5	2	50	17	20	13
13	2	3	3	2	3	5	2	4	3	2	5	2	2	1	1	40	13	21	6
14	3	3	2	3	3	3	3	2	4	1	2	2	3	2	2	38	14	15	9
15	4	2	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	5	2	4	59	19	25	15
16	2	2	3	1	5	3	2	2	2	2	4	2	3	4	2	39	13	15	11
17	3	5	2	4	2	5	5	3	2	3	2	3	2	5	5	51	16	20	15
18	2	3	4	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	37	14	15	8
19	2	2	5	5	4	5	3	5	3	2	3	2	3	2	4	50	18	21	11
20	2	3	2	5	4	4	2	5	5	4	5	2	1	5	2	51	16	25	10
21	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	2	3	5	65	23	27	15
22	2	1	3	1	5	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	29	12	10	7
23	4	5	4	4	4	4	3	1	5	5	3	4	2	2	4	54	21	21	12
24	3	4	5	5	3	3	2	2	5	2	3	2	4	2	3	48	20	17	11
25	3	2	2	4	3	5	2	2	2	2	2	3	2	2	1	37	14	15	8
26	4	2	5	5	3	3	3	5	3	5	4	4	3	4	2	55	19	23	13
27	2	4	3	5	5	5	5	4	5	3	2	2	2	5	3	55	19	24	12
28	2	1	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	30	9	14	7
29	2	2	4	5	4	4	2	3	4	3	5	2	2	2	2	46	17	21	8
30	1	3	2	3	5	5	2	2	5	3	3	1	2	2	1	40	14	20	6
31	2	2	2	4	3	4	2	2	2	5	1	2	2	1	2	36	13	16	7
32	3	3	5	2	4	3	3	4	4	2	5	3	1	2	3	47	17	21	9
33	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	2	25	8	10	7
34	3	2	2	4	5	2	1	2	2	1	3	2	3	2	1	35	16	11	8
35	3	3	2	2	5	4	2	3	2	2	2	3	1	2	1	37	15	15	7
36	2	1	2	5	2	5	3	2	3	5	2	2	3	1	2	40	12	20	8
37	4	5	3	4	4	3	2	5	5	2	4	2	2	2	5	52	20	21	11
38	3	3	2	2	5	4	2	3	5	3	3	3	1	2	1	42	15	20	7
39	2	2	1	3	4	5	2	1	4	2	2	2	2	3	2	37	12	16	9
40	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	2	5	58	19	26	13
41	2	2	2	2	5	5	2	2	4	2	5	2	1	2	3	41	13	20	8
42	2	2	2	3	5	1	1	3	3	2	2	2	1	3	2	34	14	12	8
43	5	3	3	5	4	4	4	2	3	2	5	4	2	4	3	53	20	20	13
44	2	2	2	3	1	5	2	2	2	4	1	2	2	2	3	35	10	16	9

ANEXO 07: Consentimiento informado



Por el presente documento Yo,, docente de EPT del centro educativo María Inmaculada del nivel secundaria Huancayo. Declaro que he sido informada e invitada a participar de manera voluntaria en una investigación titulada **“Trabajo remoto y rendimiento laboral en los docentes de EPT del Centro Educativo María Inmaculada Huancayo – 2021”**. Entiendo que este estudio busca Establecer la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en los docentes de EPT del Centro Educativo María Inmaculada - Huancayo 2021.

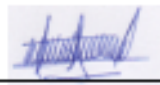
Sé que mi participación se llevará a cabo en el centro educativo María Inmaculada en el horario de colegiado y el desarrollo consiste en responder una encuesta que será de forma virtual haciendo uso del formulario de Google, el desarrollo de la encuesta demorará 15 minutos.

Asimismo, me han explicado que la información registrada será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Por lo cual los nombres de los participantes no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Tengo conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, soy consciente que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Además, sé que puedo negar mi participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO para cubrir los objetivos especificados en el proyecto.

Firma del participante



Firma del investigador
Yvonne Dania Turpo Ramos



Huancayo

233516

MEMORANDUM N.º 134-2021-D-IET "MI"-HYO.

A : PROF. YVONNE DANIA TURPO RAMOS

ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO.

FECHA : SOLICITUD DEL 28 DE SETIEMBRE DE 2021.

FECHA : HUANCAYO, 07 DE OCTUBRE DE 2021

Es grato dirigirme a usted y manifestarle que, en atención al documento de la referencia se le autoriza la aplicación de instrumento, debiendo coordinar con los docentes de Educación para el Trabajo para su apoyo y facilidades necesarias para dicho fin, sin afectar las clases de las estudiantes.

Atentamente,



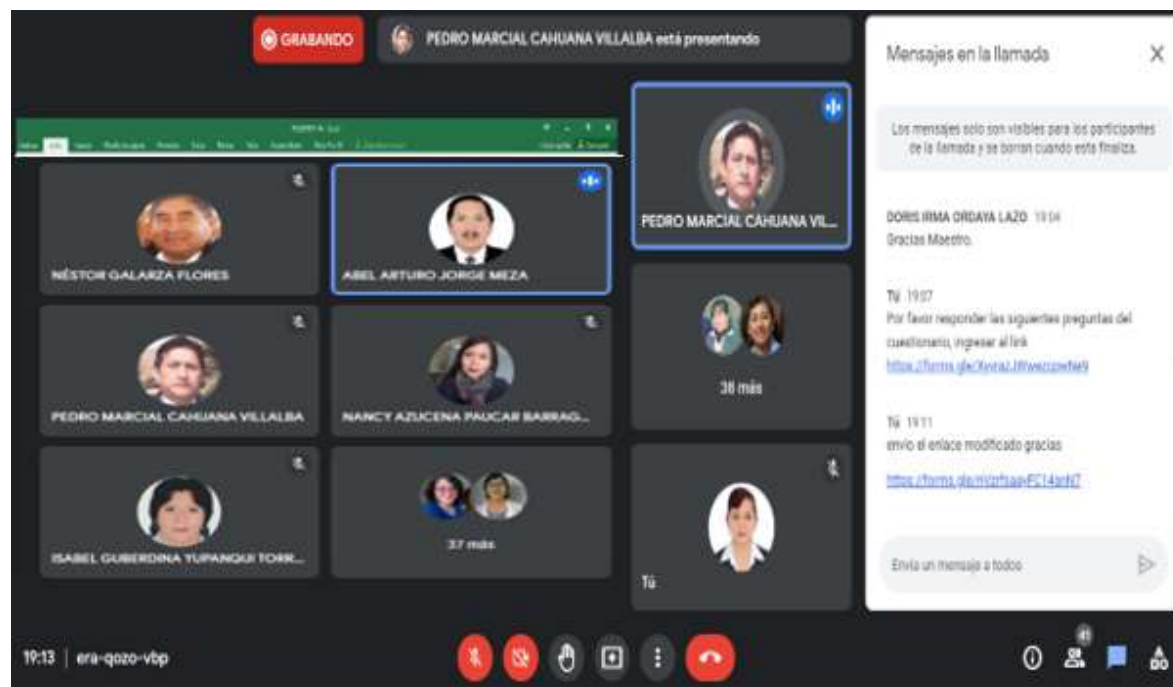
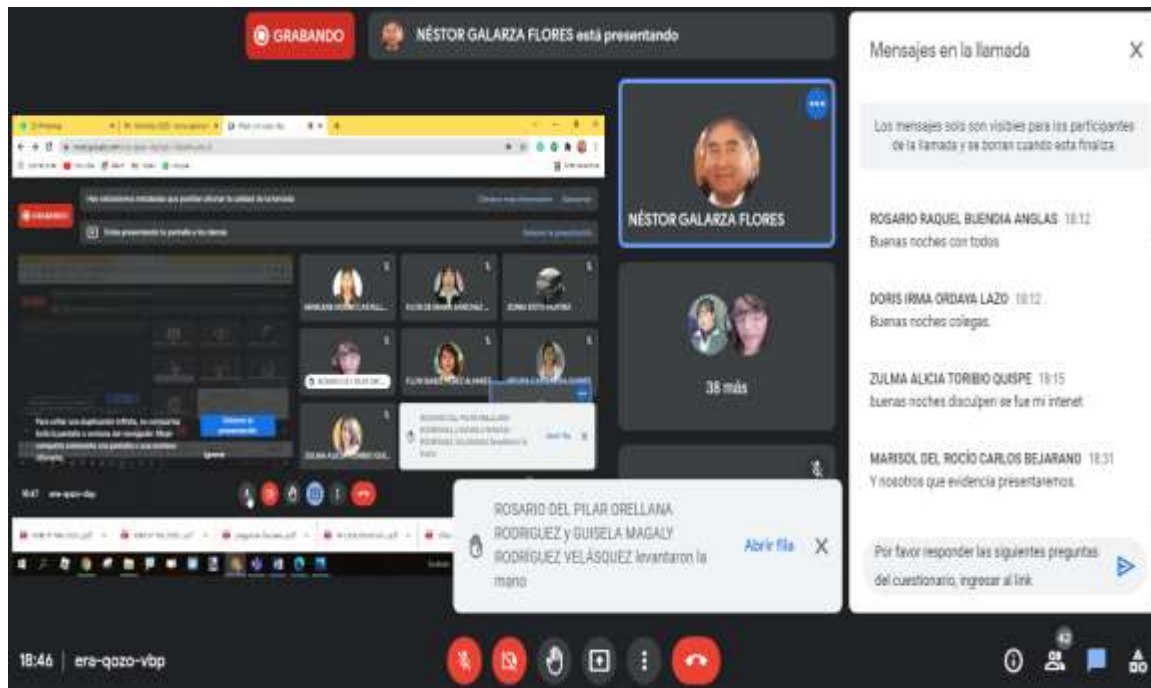
Jose Antonio Castro Castro
Lic. Jose Antonio Castro Castro
DIRECTOR

JACCD.

lmd.sec.

c.c. Nestor Galarza SDEPT e

ANEXO 08: Fotografías de la aplicación del instrumento



GRABANDO

Mensajes en la llamada

Los mensajes solo son visibles para los participantes de la llamada y se borran cuando esta finaliza.

DORS IRMA ORDAVA LAZO 19:04
Gracias Maestro.

Tú 19:07
Por favor responder las siguientes preguntas del cuestionario, ingresar al link
<https://forms.gle/VvrszJWszr2e1e19>

Tú 19:11
envio el enlace modificado gracias
<https://forms.gle/vr1saaECL4mN7>

Envía un mensaje a todos

19:16 | era-qozo-vbp

GRABANDO

Mensajes en la llamada

Los mensajes solo son visibles para los participantes de la llamada y se borran cuando esta finaliza.

<https://forms.gle/VvrszJWszr2e1e19>

Tú 19:11
envio el enlace modificado gracias
<https://forms.gle/vr1saaECL4mN7>

ZULMA ALICIA TORBIO QUISPE 19:19
buenas noches ya rellene el formulario

Tú 19:19
gracias Zulma

Envía un mensaje a todos

19:19 | era-qozo-vbp