

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN**



**INFLUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL  
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, 2021**

**TESIS**

**Presentada por:**

**Mtra. GRETTY PAOLA ROSSI ESTEBAN**

**ORCID: 0000-0003-2318-6322**

**Asesor:**

**Dr. ASCENCION AMERICO FLORES FLORES**

**ORCID: 0000-0001-9426-5357**

**Para obtener el Grado Académico de:**

**DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

**TACNA – PERU**

**2022**



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN**



**INFLUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL  
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, 2021**

**TESIS**

**Presentada por:**

**Mtra. GRETTY PAOLA ROSSI ESTEBAN**

**ORCID: 0000-0003-2318-6322**

**Asesor:**

**Dr. ASCENCION AMERICO FLORES FLORES**

**ORCID: 0000-0001-9426-5357**

**Para obtener el Grado Académico de:**

**DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

**TACNA – PERU**

**2022**

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Tesis**

**«INFLUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL  
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, 2021»**

**Presentada por:**

**Mstra. Gretty Paola Rossi Esteban**

**Tesis sustentada y aprobada el miércoles 07 de diciembre de 2022;  
ante el siguiente jurado examinador:**

**PRESIDENTE: Dra. Mariela Irene Bobadilla Quispe**

**SECRETARIA: Dra. Norma Constanza Velásquez Rodríguez**

**VOCAL: Dr. Edmundo Rafael Casavilca Maldonado**

**ASESOR: Dr. Ascención Américo Flores Flores**

## **DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD**

Yo **Gretty Paola Rossi Esteban** en calidad de **doctorando** del Doctorado **en Administración** de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificada con DIN 00790128 y CIP 230024.

Soy autora de la tesis titulada: **INFLUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, 2021.**

### **DECLARO BAJO JURAMENTO**

Ser la única autora del texto entregado para obtener el grado académico de Doctor en Administración, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin. Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 24% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada.

En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiénome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna, miércoles 07 diciembre de 2022

  
Gretty Paola Rossi Esteban  
INGENIERA DE SISTEMAS  
Reg. CIP 230024

## **Dedicatoria**

A mis padres Dante y Celinda, por alentarme en este gran reto y por estar a mi lado en los momentos de salud tan difíciles al que tuve que enfrentar.

A mi esposo José Luis, por ser mi motivación, acompañándome día y noche en este proceso de adquisición de conocimientos.

A mis dos hijitos Andrea y Piero, por entregarme su infinito amor y comprensión durante esta etapa del doctorado, gracias por regalarme su tiempo.

## **Agradecimiento**

A Dios y a la Virgen, por darme la oportunidad de especializarme profesionalmente y llenarme de las fuerzas necesarias para culminar esta etapa de formación.

A los docentes de la Universidad Privada de Tacna de la Escuela de Post Grado, por brindarnos una formación de alta calidad educativa.

A mi asesor, por su disponibilidad y apoyo en el desarrollo de la presente tesis doctoral.



## Lista de Acrónimos

<b>Siglas</b>	<b>Denominación</b>
AU	Asamblea Universitaria
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CU	Consejo Universitario
DEXPLIS	Diseño es Explicativo Secuencial
DIGA	Dirección General de Administración
EPA	Escuela Profesional de Arquitectura
EPCC	Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación
EPCCyF	Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras
EPD	Escuela Profesional de Derecho
EPIE	Escuela Profesional de Ingeniería Electrónica
EPII	Escuela Profesional de Ingeniería Industrial
EPII	Escuela Profesional de Ingeniería Industrial
EPIS	Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas
ESPG	Escuela de Postgrado
FACEM	Facultad de Ciencias Empresariales
FACSA	Facultad de Ciencias de la Salud
FADE	Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
FAEDCOH	Facultad de Educación, Ciencias de la Comunicación y Humanidades
FAING	Facultad de Ingeniería
FAU	Facultad de Arquitectura y Urbanismo
GECA	Oficina de Gestión de la Calidad
ILO-OIT	Organización Internacional del Trabajo
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PCK	Pedagogical Content Knowledge
TPCK	Tecnological Pedagogical Content Knowledge
TIC	Tecnología de la Información y Comunicación
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
VRAC	Vicerrectorado Académico
VRIN	Vicerrectorado de Investigación

## Índice de Contenido

<b>Dedicatoria</b>	<b>i</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>ii</b>
<b>Lista de Acrónimos</b>	<b>iii</b>
<b>Índice de Contenido</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de Tablas</b>	<b>viii</b>
<b>Índice de Figuras</b>	<b>xi</b>
<b>Resumen</b>	<b>xiii</b>
<b>Abstract</b>	<b>xiv</b>
<b>Introducción</b>	<b>xv</b>
<b>Capítulo I: El Problema</b>	<b>1</b>
1.1 <i>Planteamiento del Problema</i>	1
1.2 <i>Formulación del Problema</i>	5
1.2.1    Interrogante Principal	5
1.2.2    Interrogantes Secundarias	5
1.3 <i>Justificación de la Investigación</i>	6
1.4 <i>Objetivos</i>	7
1.4.1    Objetivo General	7
1.4.2    Objetivos Específicos	7
<b>Capítulo II: Marco Teórico</b>	<b>8</b>
2.1. <i>Antecedentes de la Investigación</i>	8
2.1.1    Antecedentes Internacionales	8
2.1.2    Antecedentes Nacionales	13
2.2 <i>Bases Teóricas</i>	15
2.2.1    Teorías Variable Dependiente (X) Desempeño	15
2.2.2.    Teorías de la Variable Independiente (Y) Trabajo Remoto	37
2.3 <i>Definición de Conceptos</i>	58
a)    Desempeño	58
b)    Conocimiento Tecnológico	58
c)    Cumplimiento de Reglamentos	58

d)	Conocimiento Disciplinar del Contenido	58
e)	Conocimiento Pedagógico	59
f)	Trabajo Remoto	59
g)	Teletrabajo	59
<b>Capítulo III: Marco Metodológico</b>		<b>61</b>
3.1	<i>Hipótesis</i>	61
3.1.1	Hipótesis General	61
3.1.2	Hipótesis Específicas	61
3.2	<i>Operacionalización de Variables</i>	62
3.2.1	Identificación de las Variable Dependiente: Desempeño	63
3.2.2	Identificación de las Variable Independiente: Trabajo Remoto	64
3.2.3	Dimensiones e Indicadores	65
3.2.4	Escala para la Medición de las Variables	68
3.3	<i>Tipo de Investigación</i>	69
3.4	<i>Nivel de Investigación</i>	70
a)	Cuantitativo	70
b)	Cualitativo	70
3.5	<i>Diseño de Investigación</i>	70
3.6	<i>Ámbito y Tiempo Social de la Investigación</i>	72
3.7	<i>Población y Muestra de Estudio</i>	72
3.7.1.	Unidad de Estudio	72
3.7.2	Población	72
3.7.3	Muestra.	73
3.8.1	<i>Procedimiento, Técnicas e Instrumentos</i>	73
3.8.1	Procedimiento	73
3.8.2	Técnicas	75
3.8.3	Instrumento	77
3.8.4	Baremación	78
<b>Capítulo IV: Resultados</b>		<b>81</b>
4.1	<i>Descripción del Trabajo de Campo</i>	81

4.1.1	Encuestas	82
4.1.2	Entrevistas	84
4.1.3	Validez y Confiabilidad del Instrumento	86
4.2	<i>Diseño de la Presentación de los Resultados</i>	87
4.2.1	Cuantitativo	87
4.2.2	Cualitativo	88
4.3	<i>Resultados</i>	90
4.3.1	Perfil de Encuestado	90
4.3.2	Resultado de la Variable “Desempeño”	94
4.3.3	Resultado de la Variable “Trabajo Remoto”	107
4.4	<i>Pruebas Estadísticas</i>	119
4.4.1	Verificación de la Hipótesis General.	119
4.4.2	Verificación de la Primera Hipótesis Específica.	121
4.4.3	Verificación de la Segunda Hipótesis Específica.	123
4.4.4	Verificación de la Tercera Hipótesis Específica.	125
4.4.5	Verificación de la Cuarta Hipótesis Específica.	128
4.5	<i>Discusión</i>	130
<b>Capítulo V: Conclusiones</b>		<b>134</b>
	<i>Primera</i>	134
	<i>Segunda</i>	135
	<i>Tercera</i>	135
	<i>Cuarta</i>	136
	<i>Quinta</i>	136
	<i>Sexta</i>	137
	<i>Séptima</i>	138
<b>Recomendaciones</b>		<b>139</b>
	<i>Primera</i>	139
	<i>Segunda</i>	139
	<i>Tercera</i>	140
	<i>Cuarta</i>	140
	<i>Quinta</i>	141

<b>Propuesta</b>	<b>142</b>
<b>Referencias</b>	<b>145</b>
<b>Anexo 1: Matriz de Consistencia del Proyecto de Investigación</b>	<b>150</b>
<b>Anexo 2.</b>	<b>153</b>
<i>Instrumentos de la Ruta Cuantitativa</i>	<i>153</i>
<i>Cuestionario en Aplicación de Google Forms de la Ruta Cuantitativa</i>	<i>165</i>
<i>Guía de entrevista Semi-Estructurada</i>	<i>166</i>
<i>Autorización</i>	<i>169</i>
<i>Aplicación de los Cuestionarios de la Ruta Cuantitativa</i>	<i>170</i>
<i>Aplicación Guía de Entrevista Semi-Estructurada de Ruta Cualitativa</i>	<i>171</i>
<b>Anexo 3. Validación del Instrumento</b>	<b>172</b>
<i>Dr. Américo Asunción Flores Flores</i>	<i>172</i>
<i>Dr. José Alfonso Mesía Guevara</i>	<i>174</i>
<i>Dr. Javier Gustavo Oyarse Cruz</i>	<i>178</i>

## Índice de Tablas

Tabla 1 Dimensiones de la evaluación del desempeño docente virtual	28
Tabla 2 Dimensiones de la evaluación del desempeño docente virtual	29
Tabla 3 Preguntas y opciones por dimensión de la encuesta.	35
Tabla 4 Preguntas y opciones por dimensión de la encuesta	36
Tabla 5 Enfoques para asegurar el bienestar de los trabajadores y la continuidad de la productividad en el teletrabajo, tiempo de trabajo y gestión de desempeño	46
Tabla 6 Enfoques para asegurar el bienestar de los trabajadores y la continuidad de la productividad en el teletrabajo, digitalización y comunicación	47
Tabla 7 Enfoques para asegurar el bienestar de los trabajadores y la continuidad de la productividad en el teletrabajo, SST y las consecuencias jurídicas	48
Tabla 8 Enfoques para asegurar el bienestar de los trabajadores y la continuidad de la productividad en el teletrabajo, formación y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal	49
Tabla 9 Modalidades de teletrabajo	53
Tabla 10 Escala para la medición de la variable dependiente “Desempeño”	68
Tabla 11 Escala para la medición de la variable independiente «Trabajo remoto»	69
Tabla 12 Determinación de la población docente de la ruta cuantitativa, 2020-II.	72
Tabla 13 Alfa de cronbach de la variable “Desempeño”	76
Tabla 14 Alfa de cronbach para la variable "Trabajo remoto"	76
Tabla 15 Ficha del instrumento variable dependiente "Desempeño"	77
Tabla 16 Ficha del instrumento variable independiente "Trabajo remoto"	77
Tabla 17 Escalas específicas de las dimensiones de la variable "Desempeño"	78
Tabla 18 Escalas específicas de las dimensiones de la variable "Trabajo remoto"	79
Tabla 19 Operacionalización del instrumento - variable desempeño	83
Tabla 20 Operacionalización del instrumento - variable trabajo remoto	84
Tabla 21 Perfil de docentes que participaron en la entrevista del enfoque cualitativo	85
Tabla 22 Descripción de expertos	86
Tabla 23 Ficha del instrumento de la entrevista semiestructurada	89
Tabla 24 Estadísticos descriptivos	94
Tabla 25 Variable desempeño	94

Tabla 26 Momentos estadísticos del conocimiento disciplinar del contenido	97
Tabla 27 Conocimiento disciplinar del contenido	98
Tabla 28 Momentos estadísticos del conocimiento pedagógico	100
Tabla 29 Conocimiento pedagógico	101
Tabla 30 Momentos estadísticos del conocimiento tecnológico	103
Tabla 31 Conocimiento tecnológico	104
Tabla 32 Momentos estadísticos de cumplimiento de reglamentos.	105
Tabla 33 Cumplimiento de reglamentos	106
Tabla 34 Variable trabajo remoto	108
Tabla 35 Momentos estadísticos del tiempo de trabajo y organización del trabajo	109
Tabla 36. Dimensión tiempo de trabajo y organización del trabajo	110
Tabla 37 Momentos estadísticos de la digitalización y la comunicación	112
Tabla 38 Dimensión digitalización y la comunicación	113
Tabla 39 Momentos estadísticos de la seguridad y salud en el trabajo	115
Tabla 40 Dimensión seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas	116
Tabla 41 Momentos estadísticos en el equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación	118
Tabla 42 Dimensión equilibrio entre la vida laboral y la personal; y, la formación.	119
Tabla 43 Coeficientes de correlación Rho de Spearman de las variables desempeño y trabajo remoto.	120
Tabla 44 Tabla cruzada de las variables desempeño y trabajo remoto.	120
Tabla 45 Prueba chi cuadrado del desempeño y trabajo remoto	120
Tabla 46 Coeficientes de correlación Rho de Spearman del tiempo y la organización del trabajo; y, el desempeño.	122
Tabla 47 Tabla cruzada del tiempo de trabajo y organización del trabajo; y, el desempeño	122
Tabla 48 Prueba chi cuadrado del tiempo de trabajo y organización del trabajo; y, el desempeño	123
Tabla 49 Coeficientes de correlación Rho de Spearman de la digitalización y las comunicaciones; y, el desempeño.	124
Tabla 50 Tabla cruzada de la digitalización y las comunicaciones; y, el desempeño.	124

Tabla 51 Prueba chi cuadrado de la digitalización y las comunicaciones; y, el desempeño.	125
Tabla 52 Coeficientes de correlación Rho de Spearman de la seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas; y, el desempeño.	126
Tabla 53 Tabla cruzada de la seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas; y, el desempeño.	126
Tabla 54 Prueba chi cuadrado y la seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas; y, el desempeño.	127
Tabla 55 Coeficientes de correlación Rho de Spearman del equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación; y, el desempeño.	128
Tabla 56 Tabla cruzada del equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación; y, el desempeño.	129
Tabla 57 Prueba chi cuadrado del equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación; y, el desempeño.	129



## Índice de Figuras

Figura 1 Los Dos Círculos de Conocimiento Pedagógico y Conocimiento de Contenido Unidos por el Conocimiento de Contenido Pedagógico.....	19
Figura 2 Los Círculos que representan al conocimiento pedagógico, contenido y tecnológico. ....	22
Figura 3 Conocimiento del Conocimiento del Contenido, Tecnológico y Pedagógico de Mishra y Koehler (2006) .....	24
Figura 4 Competencias generales para la evaluación del docente .....	30
Figura 5 Marco conceptual de la evolución del teletrabajo .....	38
Figura 6 Factores relevantes del teletrabajo en América Latina .....	40
Figura 7 Factores de la nueva realidad laboral.....	42
Figura 8 Claves para evaluar la productividad de los teletrabajadores .....	43
Figura 9 Enfoques para asegurar el bienestar de los trabajadores en el teletrabajo global.....	50
Figura 10 Barreras principales para una mayor aceptación del teletrabajo .....	52
Figura 11 Esquema del diseño explicativo secuencial.....	71
Figura 12 Porcentaje de los encuestados distribuidos según “Sexo”.....	90
Figura 13 Porcentaje de los encuestados distribuidos según “Cohorte de edad”..	91
Figura 14 Porcentaje de los encuestados distribuidos según “Condición laboral”. .....	92
Figura 15 Porcentaje de los encuestados distribuidos según la “Dedicación laboral”.....	92
Figura 16 Porcentaje de los encuestados distribuidos según “Tiempo de servicio laboral como docente de la universidad” .....	93
Figura 17 Distribución de la variable "Desempeño".....	95
Figura 18 Distribución de la dimensión conocimiento disciplinar, 2021 .....	96
Figura 19 Distribución de la dimensión conocimiento pedagógico, 2021.....	99
Figura 20 Distribución de la dimensión conocimiento tecnológico, 2021.....	102
Figura 21 Distribución de la dimensión cumplimiento de reglamentos, 2021 ...	105
Figura 22 Distribución de la variable "Trabajo remoto" .....	108

Figura 23 Distribución de la dimensión tiempo de trabajo y organización del trabajo.....	109
Figura 24 Distribución de la dimensión digitalización y la comunicación.....	111
Figura 25 Distribución de la dimensión seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas contractuales .....	114
Figura 26 Distribución de la dimensión equilibrio entre la vida laboral y la persona y la formación.....	117
Figura 27 Termómetro de evaluación del rendimiento .....	144
Figura 28 Evaluación por resultados.....	144

## Resumen

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo principal estimar en qué medida el trabajo remoto influye sobre el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021, es de tipo básico con una ruta mixta en el que se utilizó el diseño explicativo secuencial, el nivel cuantitativo se desarrolló la investigación explicativa y en el cualitativo el diseño de la teoría fenomenológica y en el análisis de la información obtenida se emplearon la encuesta y la entrevista semiestructurada a docentes de la Universidad Privada de Tacna de las seis facultades de pre grado.

Los resultados muestran que el trabajo remoto permite mejorar significativamente el desempeño del docente en la UPT (0,38), tres de las cuatro dimensiones estudiadas influyen en el desempeño del docente: tiempo y la organización del trabajo (0,03 Rho de Spearman), digitalización y las comunicaciones (0,32 Rho de Spearman), seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas (0,25 Rho de Spearman); y, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la formación (0,33 Rho de Spearman).

**Palabras claves:** trabajo remoto, desempeño laboral, tiempo del trabajo, organización del trabajo, digitalización, comunicaciones, seguridad en el trabajo, equilibrio entre la vida laboral y la personal, COVID-19.

## **Abstract**

The main objective of this research work was to estimate to what extent remote work influences the performance of the teacher at the Private University of Tacna in the Tacna region, 2021, it is of a basic type with a mixed route in which the explanatory sequential design, the quantitative level the explanatory research was developed and in the qualitative the design of the phenomenological theory and in the analysis of the information obtained the survey and the semi-structured interview were used with teachers of the Private University of Tacna of the six faculties undergraduate.

The results show that remote work significantly improves teacher performance at UPT (0.38), three of the four dimensions studied influence teacher performance: time and work organization (0.03 Spearman's Rho) , digitization and communications (0.32 Spearman's Rho), occupational health and safety and legal consequences (0.25 Spearman's Rho); and, the balance between work and personal life and training (0.33 Spearman's Rho).

**Keywords:** remote work, job performance, work time, work organization, digitization, communications, safety at work, work-life balance, COVID-19.

## **Introducción**

El trabajo de investigación tiene como objetivo principal el estimar en qué medida el trabajo remoto influye sobre el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021. Esta problemática se presentó debido a que las universidades vienen implementado políticas para realizar el trabajo remoto como consecuencia al aislamiento social obligatorio por la COVID-19, las mismas que están orientadas hacia temas del tiempo y organización, digitalización y las comunicaciones, seguridad y salud en el trabajo; y, el equilibrio entre la vida laboral y personal a fin de ejecutar el trabajo remoto eficazmente mostrando cómo estos esfuerzos incluyen en el desempeño del docente.

La tesis doctoral está dividida en cuatro capítulos: la problemática; el marco teórico; la metodología y los resultados.

En el capítulo I, se presenta el planteamiento, formulación, justificación y objetivos de la investigación.

El capítulo II, contiene los antecedentes internacionales y nacionales, bases teóricas, definición de conceptos del trabajo remoto y el desempeño.

El capítulo III, contempla la hipótesis general y cuatro hipótesis específicas, la operacionalización de la variable dependiente “desempeño” y la variable independiente “trabajo remoto”, el tipo, nivel, diseño, ámbito y tiempo social de la investigación, población y muestra de estudio, procedimiento, técnicas, instrumentos y baremación. En este capítulo se enfatizó el desarrollo de una metodología mixta con diseño explicativo secuencial (DEXPLIS), que permitió diseñar los instrumentos cuantitativos y cualitativos.

El capítulo IV, se presenta la descripción del trabajo de campo que incluye las encuestas, entrevistas, la validez y confiabilidad del instrumento; el diseño de la presentación de los resultados, resultados del perfil de encuestado y de la variable dependiente desempeño e independiente trabajo remoto, pruebas estadísticas de la verificación de la hipótesis general y de las cuatro específicas dando lugar a la presentación de la discusión que teniendo en consideración los puntos anteriores nos ha permitido llegar a las conclusiones y recomendaciones.

La principal conclusión, fue que las dimensiones del trabajo remoto (tiempo y la organización del trabajo, digitalización y las comunicaciones, seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas contractuales; y, el equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación) influyen en el desempeño del docente de la Universidad Privada de Tacna. La aplicación de la prueba estadística no paramétrica presenta significancia para tres de sus dimensiones (digitalización y las comunicaciones, seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas contractuales; y, el equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación) que influyen significativamente en el desempeño del docente; para la dimensión tiempo y organización del trabajo la significancia es de 0,62 por lo que no favorece al desempeño del docente. El coeficiente de correlación entre del desempeño y el trabajo remoto tienen un valor de 0,38 con un p-value de 0,000 con lo que se comprueba que tiene una significancia positiva.

La principal recomendación fue, que es primordial ofrecer el apoyo necesario a todos los docentes de la UPT que desempeñan actividades académicas bajo la modalidad del trabajo remoto, desde el más alto nivel directivo de la institución (asamblea y consejo universitario presidida por el rector, los vicerrectores, decanos de las facultades), hasta los docentes con carga administrativa que ejercen labores de seguimiento, supervisión y control, resulta ser importante para garantizar el desarrollo del trabajo remoto de modo eficaz avalando así la mejora continua.

Finalmente, se espera que el trabajo sirva para continuar la investigación en el tema de seguimiento, supervisión y control del desempeño de los docentes de la Universidad Privada de Tacna.

*Gretty Paola Rossi Esteban*

## **Capítulo I: El Problema**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

La pandemia por la COVID-19 ha causado impactos sin precedentes en las economías mundiales. En el sector educación, más de 1,5 de estudiantes y jóvenes de todo el mundo están o han sido afectados por el cierre de escuelas y universidades; la Organización de las Naciones Unidas para la educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2020) lanzó una plataforma de colaboración e intercambio denominada «La coalición mundial para la educación» con el objetivo de proteger el derecho a la educación y garantizar que la educación continúe. En esa línea se ha visto importante entender el desempeño del docente universitario.

Internacionalmente existen organismos que velan por el trabajo digno y una educación de calidad; la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2020) conjuntamente con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), expresaron recomendaciones sobre la necesidad de que los empleadores brinden el apoyo necesario a los trabajadores por ende a las familias, en otorgar flexibilidad en el desempeño laboral por medio de un diálogo social, inclusivo y virtual con el fin de ofrecer medidas de protección social a través de la implementación de políticas existentes o nuevas (ONU, OIT & UNICEF, 2020).

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020) enfatizan que el desempeño económico y laboral viene de un



estancamiento en 2019 con un bajo crecimiento del (0.2%) disminuyendo con ello la calidad del empleo de la región, por lo que proponen implementar políticas de seguridad ocupacional, trabajo a distancia y teletrabajo para garantizar un trabajo y desempeño seguro, aprovechando las nuevas tecnologías.

De acuerdo a Guzmán & Abreo (2017) el desempeño del trabajador en medios digitales, requiere desarrollar habilidades que favorezcan a la apropiación de competencias propias de su actuar. Fernández & Bravo, (2019) concluyen que para garantizar un buen desempeño y mejora de la productividad en la educación digital debe ser de apropiación de toda la población académica. El desempeño del personal docente, muy aparte de los conocimientos y habilidades que posee se requiere de una permanente actualización y capacitación en términos de productividad, creatividad, buenas relaciones con los colaboradores y demás características que puedan ser medidas; la presencia de un supervisor y evaluador de las actividades que realiza el docente ayudan a mejorar sus competencias (Bermúdez & Bravo, 2016).

El desempeño de los docentes se ha visto impactado por la declaratoria de los gobiernos por el estado de emergencia sanitaria obligando el confinamiento de las personas. Hällgren, Rouleau & De Rond (2018) hacen mención que las instituciones que se manejan en un entorno de crisis se pueden gestionar actualizando las normativas y procedimientos para legitimizar sus operaciones en un nuevo contexto; por otro lado, la carencia de la implementación de políticas en el teletrabajo (Messenger & Gschwind, Three generations of telework: New ICT and the evolution from home office to virtual office, 2016) conlleva a que los organismos que regulan a las instituciones de educación superior universitaria den respuesta a estas nuevas exigencias laborales.

En el ámbito nacional Sánchez (2017) analiza el empleo de las TIC en el desempeño de labores en el Perú y asegura que “la subordinación subsiste aun cuando los sujetos no compartan el mismo espacio físico” (p.21); en tal sentido, el

sector que se desarrolla en medios informáticos y telecomunicaciones forman parte de un nuevo estilo de trabajo. En el orden legal se aprobó la Ley N° 30036 (2013) que regula el teletrabajo con el propósito de satisfacer demandas laborales en miras de mejorar el acercamiento a poblaciones vulnerables (p. 565581). La aplicación de esta Ley no cuenta con antecedentes estadísticos oficiales; sin embargo, se puede considerar como referencia a los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (INEI) (2020) revelan que el 40,1% de los hogares del país tuvo acceso a internet en el primer trimestre del año 2020 y que el 94,7% de la población con educación universitaria tuvo acceso a Internet. El servicio de internet en el Perú, relacionado a su velocidad, alcanzó 42,3 megabits en el servicio fijo y 22,51 megabits en el móvil en el último mes de octubre (OPECU, 2020), lo que revela las bajas posibilidades de desarrollar un eficiente trabajo remoto limitando las posibilidades de crecimiento y sostenibilidad.

En el sector de la educación superior, la Ley Universitaria 30220 (2014), establece que “las universidades pueden desarrollar programas de educación a distancia, basados en entornos virtuales siempre que no supere el 50% de créditos del total de la carrera...” (p.24). Así también, el desempeño laboral remoto de los docentes universitarios fue regulado a través en la Resolución de Consejo Directivo Nro. 115-2020-SUNEDU-CD (2020) y modificadas por los Decretos de Urgencia Nro. 026-2020 (2020) y Nro. 127-2020 (2020) los mismos que se encuentran orientados a términos de la calidad de la enseñanza facilitando alternativas de aprendizaje coherentes y pertinentes por la necesidad de desarrollar rutas de aprendizaje y acompañamiento al estudiante; y, al monitoreo y seguimiento a la labor docente. Sin embargo, actualmente las universidades privadas del Perú, aún no tienen definida la manera de efectuar la evaluación del desempeño docente.

En el caso específico de la UPT<sup>1</sup> cuenta con 26% de docentes que trabajan a tiempo completo, 49% tienen el grado de bachiller, 34% con el de maestro y el 17% el grado de doctor; estos indicadores, permitieron a la SUNEDU observar resultados de desempeño y capacitación del docente. La UPT cuenta con egresados destacados que se encuentran ejerciendo a nivel nacional e internacional en reconocidos centros de investigación, desarrollo científico, generación de tecnologías, entre otros (Web UPT, 2020), así demuestra la pertinencia del desempeño laboral docente con las competencias que requieren los empresarios para la contratación de profesionales (Guzmán & Abreo, 2017).

Por otro lado, el trabajo remoto de los docentes se efectúa contando con el apoyo del Vicerrectorado Académico y a través de la Oficina de Educación Virtual quienes se encargan de gestionar y administrar la plataforma del aula virtual; la UPT, tiene un sistema de intranet académico, el cual podría ayudar a obtener indicadores adicionales de rendimiento que permitan conocer cuál es el desempeño docente.

Las posibles causas que el trabajo remoto en el desempeño docente sea deficiente, son a que se carece de criterios y condiciones que permitan evaluar la calidad de desempeño. A pesar de que en la UPT existen las herramientas necesarias para el desarrollo de este estilo de trabajo, se carece de un apropiado seguimiento, monitoreo y control permanente por parte de los diferentes actores institucionales que inciden sobre el desempeño docente en su trabajo remoto (Cabero, Llorente, & Morales, 2018), lo que permitiría alcanzar a cumplir con los objetivos educativos e institucionales. Existe una serie de alternativas que podrían ayudar a mejorar el criterio del desempeño laboral del docente, una solución posible al problema sería la generación de políticas existentes de instituciones gubernamentales del trabajo aplicadas a la educación superior a distancia (Messenger & Gschwind, 2016). La

---

<sup>1</sup> La SUNEDU autorizó la Licencia Institucional a través de la Resolución del Consejo Directivo Nro. 074-2017-SUNEDU/CU (2017) con la que se le permite ofrecer el servicio educativo superior universitario

ausencia de modelos adaptados a las características de las universidades en la modalidad de educación no presencial, hace necesaria la identificación de un modelo bien estructurado de calidad que incida sobre la asistencia y permanencia en su carga horaria, procesos metodológicos pertinentes que permitan alcanzar la mejora continua de los procesos para garantizar el buen desarrollo del trabajo remoto. Ante esta situación se plantean las siguientes preguntas de investigación.

## **1.2 Formulación del Problema**

### ***1.2.1 Interrogante Principal***

¿En qué medida el trabajo remoto influye sobre el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021?

### ***1.2.2 Interrogantes Secundarias***

- a. ¿De qué manera el tiempo y la organización que se da en el trabajo remoto influyen sobre el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021?
- b. ¿De qué manera la digitalización y las comunicaciones que se dan en el trabajo remoto influyen en el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021?
- c. ¿De qué manera la seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas que se desarrollan en el trabajo remoto influyen en el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021?
- d. ¿De qué manera el equilibrio entre la vida laboral y personal; y, la formación que se desarrolla en el trabajo remoto influyen en el

desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021?

### **1.3 Justificación de la Investigación**

La presente investigación se está realizando con la finalidad de conocer en qué medida el trabajo remoto influye en el desempeño docente de la UPT en cuanto al contexto de la COVID-19 tomando en consideración los reglamentos de SUNEDU y el uso de las tecnologías, cumplimiento de políticas, conocimiento pedagógico y disciplinar para integrar las perspectivas de los diferentes actores evaluadores de la comunidad académica.

Se escogió estudiar esta propuesta de investigación debido al cambio brusco que tuvo enfrentar la educación tradicional a la no presencial, en relación al desempeño del trabajo docente, tratando de encontrar el equilibrio de las actividades de todos los actores que permita generar un modelo para adaptar esta modalidad de formación profesional a la realidad de la Universidad Privada de Tacna.

En este proyecto aplicó un análisis de ruta mixta porque nos permitió enriquecer los procesos de recolección de datos tanto cuantitativos como cualitativos con perspectiva holística siguiendo el modelo integral de evaluación propuesto por Mejía, (2019) para evaluar la calidad del desempeño docente.

La línea de investigación de la Universidad Privada de Tacna en temas de Organización y Administración.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo General**

Estimar en qué medida el trabajo remoto influye sobre el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021.

(N04 - Integrativo - Evaluar)

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

1) Comprender en qué manera el tiempo y la organización influye sobre el desempeño del docente de la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021.

(N03 – Comprensivo – Explicar)

2) Entender en qué manera la digitalización y las comunicaciones influyen en el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2020

(N03 – Comprensivo – Explicar)

3) Interpretar en qué manera la seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas influyen en el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021.

(N02 – Aprehensivo – Analizar)

4) Detectar en qué manera el equilibrio entre la vida laboral y personal y la formación influyen en el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021.

(N01 – Perceptual – Explorar)

## Capítulo II: Marco Teórico

El presente capítulo tiene como finalidad fundamentar teóricamente cómo se presentan los antecedentes del estudio, el estado del arte y el modelo teórico del trabajo remoto y el desempeño docente, que servirá como antecedente para elaborar el diseño de un modelo del trabajo remoto para la mejora continua del desempeño docente de educación superior.

### 2.1. Antecedentes de la Investigación

En la presentación de los antecedentes se detallada en el ámbito internacional y nacional. En el internacional se refieren a la gestión empresarial y la economía digital, al proceso de enseñanza y uso de las TIC; y, el teletrabajo en organizaciones educativas; en el ámbito nacional, los estudios se orientan al impacto de las TIC en pequeñas y medianas empresas, la innovación tecnológica y el modelo de inteligencia económica; temas que servirán como fundamento teórico al presente proyecto.

#### 2.1.1 *Antecedentes Internacionales*

##### a) **Tesis doctorales.**

En la tesis doctoral “El proceso de enseñanza aprendizaje apoyado en las tecnologías de la información: modelo para evaluar la calidad de los recursos b-learning en las universidades”, presentada por (Mejía, 2019) para

optar el grado académico de Doctor en Informática, tuvo como objetivo saber si en los modelos para evaluar la calidad en los cursos e-learning en las universidades se tiene en cuenta los modelos de diseño instruccional. Referente a la metodología se ha utilizado el método de investigación acción, compuesto por diversas actividades estructuradas en: Planificación, Acción, Observación y Reflexión. El resultado de la tesis doctoral fue que el concepto de calidad aún no está claramente definido en asignaturas e-learning; sin embargo, la tesis aporta con algunas precisiones relacionadas a la normativa legal, a los procesos, productos y servicios para el aprendizaje, educación y capacitación relacionadas con las TIC. Asimismo, hace referencia a los nueve elementos que forman parte del modelo integral (estudiante, docente, gestor, diseño institucional, plataforma, mesa pedagógica, proceso, resultado y retroalimentación), identifica los atributos que contienen e indicadores que permiten medirlos y la calidad que los caracterizan. Adicionalmente, indica cómo es que se pueden integrar todos los indicadores para mostrar la información de manera compacta y comparable; y las acciones de mejora que se pueden aplicar a las asignaturas evaluadas. Otro de los aportes fue que se creó un método para el progreso de los proyectos considerando al diseño, implementación, seguimiento y mejora continua.

En la tesis doctoral denominada “Problemas y retos de gestión empresarial en la economía digital: estudio comparado y sistémico de competencias directivas”, fue presentada por Lombardero-Rodil (2015) para optar el grado académico de Doctor en Economía, Finanzas y Empresa, quien tuvo como objetivo general “desarrollar un inventario de competencias para los directivos de las empresas en proceso de transformación digital, con la suficiente pertinencia y fiabilidad para que pueda ser aplicado en programas de desarrollo del talento directivo necesario para apoyar el desarrollo de la economía digital”. Referente a la metodología empleada es de un enfoque interdisciplinario, articulado desde



la combinación de las Ciencias Empresariales y de la Educación, apoyándose de la Ciencias Jurídicas y Sociales. En cuanto al resultado de la tesis doctoral fue la identificación de 20 competencias directivas para empresas de la economía digital como un aporte práctico por el área de recursos humanos o directivos que necesiten programar su desarrollo directivo.

En la tesis doctoral denominada “Organizaciones que implementan teletrabajo: Recomendaciones para facilitar las relaciones sociales satisfactorias en el trabajo” presentada por Rubbini, (2018) para optar el grado de Doctora en Ciencias de la Administración, quien tuvo como objetivo general “Comprender las percepciones que trabajadores de equipos distribuidos en red tienen de sus relaciones sociales en el trabajo, y de cómo son tomadas en cuenta por la organización que los emplea, con el fin de identificar recursos con que las organizaciones empleadoras podrían facilitar las relaciones sociales de sus empleados”. En cuanto a la metodología se ha aplicado métodos cualitativos y un diseño flexible, se eligió combinar la muestra intencional o basada en criterios con la muestra conformada a modo de bola de nieve. El estudio tuvo los siguientes resultados: a los trabajadores les hace falta las relaciones sociales en el trabajo, actividad que es deficiente al hacerlo a través de las TICs y los empleadores carecen de preocupación por llevarla a cabo. La tesis aporta a la investigación elementos teóricos sobre la Administración, en el campo disciplinar y en la práctica, debe repensar el lugar de trabajo, la socialización y la comunicación humana en el trabajo y el cuerpo humano trabajando en las organizaciones propias del “tercer entorno” (Echeverría, 1999) caracterizado por las relaciones sociales a distancia mediadas por las TICs.

En la tesis doctoral denominada “Justicia organizacional, gestión administrativa y TIC”, presentada por Quezada-Abad (2019) para optar el grado de Doctor en Análisis Económico y Estrategia Empresarial, quien

tuvo como objetivo general es “valorar la escala de justicia organizacional de Colquitt y determinar la percepción que tienen los profesores de universidades públicas de Ecuador, en donde se han incluido cinco preguntas que hacen referencia al uso de las TIC en las diferentes dimensiones”. En cuanto a la metodología de investigación es de corte cuantitativo fundamentalmente descriptivo, desarrollado en tres fases: diseño de muestras, recogida de datos y análisis y elaboración de resultados. El estudio identificó como resultado que para que una organización obtenga buenos resultados, necesita que sus colaboradores estén motivados; sin embargo, la insatisfacción laboral y personal provocan la escasa productividad. La tesis aporta en lo relacionado a la justicia social, gestión administrativa y a la incidencia que ejerce en los docentes y empleados de la Universidad Técnica de Machala que en los docentes la percepción de justicia organizacional es mayor a la de los empleados, lo que nos da elementos para analizar en futuras investigaciones y resolver específicamente qué influye en esta baja percepción.

**b) Revista científica.**

En el artículo científico titulado “Fortalezas y debilidades de la educación superior en América Latina para la competitividad global” de López-Leyva (2020) analiza entre otros criterios la “calidad de la administración de las universidades”; el “acceso a Internet por parte de las universidades”; la “disponibilidad local de investigación” y la “capacitación del profesorado”; usó como método, la revisión y comparación de los datos obtenidos del Foro Económico Mundial (WEF) por sus siglas en inglés, siendo el instrumento la revisión de ocho indicadores. Llegando a la conclusión que la “calidad en educación superior” tiene mucha relación con la “calidad en la administración de las universidades” y la “gestión de las universidades”, siendo éstos criterios los de mejor comportamiento en los países de América Latina; como debilidad refiere que en el sistema de

educación superior, es de suma importancia implementar políticas de seguimiento y evaluación a los contenidos académicos y de enseñanza, por ello es necesario efectuar capacitación del profesorado.

Por otro lado en el artículo científico “Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo” de Cabero, Lorente, & Morales (2018) analiza los conceptos y principales características de los procesos que se desarrollan en la educación virtual en sus diferentes niveles (grado, postgrado, maestría y doctorado); así como, su evaluación, ofreciendo propuestas en la identificación de elementos y estrategias de un modelo educativo, el autor utiliza diversos métodos entre ellos se encuentran los modelos conductista-eficientista, humanístico y el holísticos, comprendiendo un modelo mixto para obtener resultados objetivos cualitativos y cuantitativos. En el artículo se señala como conclusión que la evaluación del desempeño docente es la que puede obtenerse a través del levantamiento de información de los diferentes actores de la comunidad académica, de la variedad de instrumentos que se utilicen, de los resultados obtenidos por el estudiante, aunque se debe tener mucho cuidado en esta valoración; y, de los roles que ejercen los docentes.

El artículo científico “Entendiendo el teletrabajo”, de Domínguez (2020) analiza las diferentes apreciaciones de las organizaciones educativas públicas y privadas sobre la adecuación del trabajo desarrollado por intermedio de las TIC considerando las diferencias sociales, culturales y educacionales. Se utilizó como método la revisión de documentación e información como resultado de los datos estadísticos; llegando a la conclusión que los teletrabajadores deben desarrollar habilidades y competencias relacionadas con la creatividad, responsabilidad, comunicación, organización, lectoescritura para continuar con el mejoramiento continuo.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Tesis doctorales. En la tesis doctoral denominada “Impacto de la implementación de TICs en PYMES locales: un planteamiento con enfoque global” presentada por Pinglo (2016) para optar el grado de Doctor en Gestión Económica Global de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tuvo como objetivo general “Determinar en qué medida la implementación de TICS contribuye con el desarrollo de las PYMES locales”. Como metodología ha empleado el enfoque cualitativo por la forma de levantamiento de información realizado a los gerentes, propietarios y directores de empresas; así mismo, es aplicada pues realiza el estudio de caso de tipo correlacional en el área de la Gestión Empresarial que involucra aspectos descriptivos y explicativos y el nivel de investigación es correlacional. En relación al trabajo de campo esta se realizó en Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) ubicadas en el distrito de San Borja y distritos aledaños de Lima Metropolitana. Entre los resultados se encontró que la implementación de las TIC ha mejorado significativamente la productividad y un notable beneficio económico de las PyMEs; también, se ha evidenciado que la escasa inversión en tecnología aleja a las empresas la posibilidad de efectuar transacciones con otros mercados por medio de las páginas web abriendo una oportunidad de la utilización de aplicaciones de uso comercial. La presente tesis aporta una metodología que permite mejorar la productividad de las empresas a través de una mayor inversión en equipamiento, uso de un sistema de gestión para alcanzar un mejor acercamiento a los clientes de acuerdo a sus necesidades.

La tesis doctoral “Análisis de la innovación tecnológica y su impacto en las medianas empresas del sector manufacturero de la provincia de Pichincha en Ecuador”, presentada por Blanco (2017) para optar el grado de Doctor en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tuvo como objetivo general “Determinar el nivel de innovación

tecnológica de las medianas empresas del sector manufacturero de la provincia de Pichincha, para generar políticas de incentivo e innovación tecnológica para este sector”. En relación a la metodología que empleó fue el análisis-histórico, que parte de lo particular a lo general, el método auxiliar se empleó el análisis estadístico de regresión, procesador de palabras y hoja de electrónica. El trabajo de campo comprendió a 1,108 medianas empresas del sector manufacturero A y B de la ciudad de Quito. Entre los resultados se destacó que en las medianas empresas no existe una cultura de innovación en tecnología, tampoco priorizan a la investigación y desarrollo como una necesidad de inversión; y, la capacitación es considerada como un gasto. La presente tesis aporta una metodología que contribuya con el desarrollo de la gestión e innovación tecnológica en el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas.

En la tesis denominada “Modelo de inteligencia económica basado en la teoría de las expectativas racionales para el sector de las medianas y pequeñas empresas” para optar el grado de Doctora en Ciencias Contables y Financieras de Cuneo (2016) de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna, tuvo como objetivo general “Formular un modelo de inteligencia económica basado en la teoría de las expectativas racionales para el sector de las medianas y pequeñas empresas”. La metodología empleada fue de tipo no experimental, transversal; el trabajo de campo se realizó en las pequeñas y medianas empresas del rubro comercio, agroindustriales y la pequeña industria de la Región Tacna. En los resultados más destacados encontramos que la gestión económica financiera está directamente relacionada con los procesos de planificar, hacer y actuar; gestión de la calidad con planificar, hacer y verificar; mientras la gestión de información y comunicación con los procesos de planificar de hacer y verificar. Esta tesis aporta un modelo de inteligencia económica basado en el sector de las medianas y pequeñas empresas de Tacna.

## 2.2 Bases Teóricas

### 2.2.1 *Teorías Variable Dependiente (X) Desempeño*

#### a) **Teorías del Desempeño.**

Esta variable de estudio se ha analizado partiendo de la definición dada por la OIT (2020a) mencionando que para garantizar el desempeño en los trabajadores contratados bajo la modalidad a distancia a través del uso la tecnología digital, requieren establecer procesos de evaluación del desempeño pactados de mutuo acuerdo entre el teletrabajador y el empleador para poder medir la productividad; así la carga del trabajo comparada a la efectuada en la propia organización. Así también para garantizar que el desempeño del trabajador sea más eficiente, se debe fortalecer el diálogo social que promueva e incentive políticas sólidas en relación a las condiciones y exigencias laborales mediante la negociación colectiva (OIT, 2020b).

Para Bermúdez & Bravo (2016) el desempeño laboral se puede referir a:

Toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución. Por lo tanto, se puede ver como el rendimiento integral del individuo, en términos de productividad, de creatividad, de buenas relaciones con sus compañeros, entre otras características tangibles y susceptibles de evaluación o medición (p.66).

Huerta, Torres, & Lagunes (2020) asumen que:

El desempeño docente en la modalidad virtual como un proceso complejo, integral y sistemático en el que se valora el trabajo del profesor para la mejora continua del aprendizaje de los estudiantes, acompañado del manejo tecnológico de los recursos digitales y las estrategias pedagógicas empleadas en la interacción grupal durante la intervención y evaluación didáctica en un entorno virtual” (p. 439).

Tomando en consideración lo mencionado por la OIT, es necesario evaluar el desempeño del docente de acuerdo al cumplimiento de las exigencias pactadas entre los representantes de la institución y el docente. Entre ello importante partir de identificar las actividades del docente que involucran principalmente a dos enfoques individuales, del contenido y el pedagógico; así Shulman (1987) construye el conocimiento del contenido (CK) y el conocimiento de pedagogía (PK) de manera integral relacionándolos estrechamente mediante la introducción de la noción del conocimiento de contenido pedagógico (PCK), esta relación permite comprender cómo aspectos singulares de la materia pueden ser organizados, adaptados y representados en la formación encontrando la manera de que el docente pueda mejorar su desempeño de manera accesible representando el conocimiento para la enseñanza.

El conocimiento del contenido (CK), se refiere al conocimiento del tema del cual se va a aprender o enseñar considerando al nivel de formación al que estará dirigido este conocimiento, es pertinente indicar que el docente debe ser conocedor de las materias que enseña, considerando al

conocimiento de los hechos, conceptos, teorías y procedimientos centrales dentro de un campo determinado, conocimiento de cuadros explicativos que presentan las ideas y conocimiento de reglas de evidencia y prueba (Shulman, 1986).

El CK, según refiere Cooper & Alvarado (2006) citado por Bold et al. (2017) es el conjunto de conocimientos que se basan en los hechos, teorías, principios, ideas, que los docentes deben aplicar para ser efectivos, basados en las investigaciones que los docentes ponen en práctica para adquirir un conocimiento profundo de la materia que enseñan y en el currículo correspondiente.

Para (Cabero, Llorente, & Morales, 2018), se debe considerar en el conocimiento disciplinar del contenido a los siguientes cinco subdimensiones para evaluar el desempeño del docente virtual que son:

- Dominio del contenido/Conocimiento de la materia,
- Relación de los contenidos con actividades prácticas y el trabajo,
- Actualidad/interés de los contenidos,
- Adecuación contenidos con los objetivos y
- Volumen de información ofrecida.

El segundo conocimiento es el pedagógico (PK) que está dirigido a la forma, procesos y prácticas en que éste logrará transferir los propósitos, valores y objetivos de educación que involucra a la gestión en el aula, desarrollo e implementación del plan de lecciones y evaluación de los estudiantes. Un docente con un conocimiento pedagógico profundo comprende cómo es que el estudiante logra construir el conocimiento, habilidades y hábitos



mentales que favorecen el aprendizaje, el PK, requiere de una adecuada comprensión de las teorías cognitivas, sociales y de desarrollo del aprendizaje y cómo se aplican a los estudiantes en su salón de clases (Mishra & Koehler, 2006).

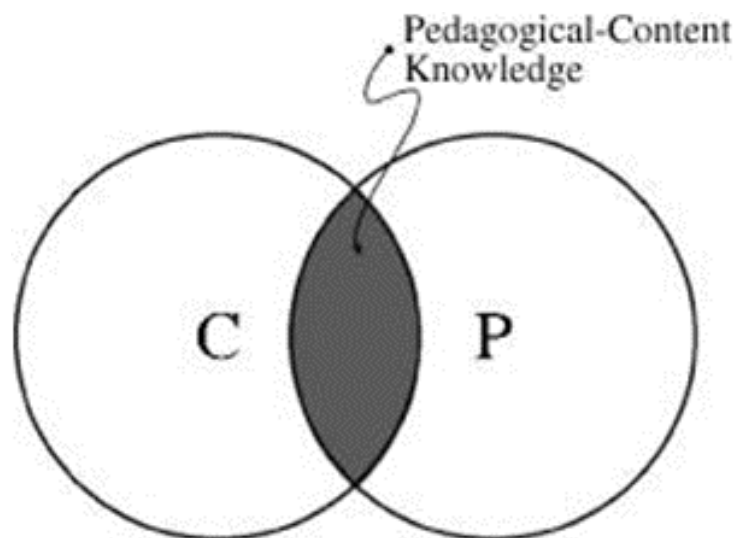
El conocimiento pedagógico según Cabero, Llorente, & Morales (2018) debe comprender diez subdimensiones que se deben de evaluar en el desempeño del docente virtual las mismas que son:

- Evaluación,
- Motivación de los estudiantes,
- Tutorización,
- Participación,
- Orientación y organización pedagógica,
- Dominio de las estrategia y metodologías,
- Diseño de medios y materiales para la docencia virtual,
- Planificación docente,
- Integración teoría-práctica, y
- Relación con otras asignaturas.

De acuerdo con Shulman (1986), los contenidos y la presentación de las ideas se logran representar gráficamente a través de dos círculos que corresponden al conocimiento pedagógico y conocimiento de contenido intersecados por el contenido pedagógico.

**Figura 1**

*Los Dos Círculos de Conocimiento Pedagógico y Conocimiento de Contenido Unidos por el Conocimiento de Contenido Pedagógico*



Nota. Elaborado por (Shulman, 1986)

El PCK es el conocimiento que presta mayor énfasis al campo de la investigación como de la práctica, sobre el particular Shulman refiere “es el conocimiento que va más allá del tema de la materia *per se* y que llega a la dimensión del conocimiento del tema de la materia para la enseñanza” (Shulman, 1987, p.9). Por lo tanto, se debe diferenciar el PCK del conocimiento pedagógico general para la enseñanza que se refiere al conocimiento de principios generales de la organización y dirección del aula; el conocimiento de teorías y métodos de enseñanza; también se debe considerar al PCK, en relación al área temática del docente, “las formas más útiles de representación de estas ideas; las analogías, ilustraciones, ejemplos, explicaciones y demostraciones más poderosas; en pocas palabras, las formas de representación y formulación del tema que lo hace comprensible a otros” (Shulman, 1987, p. 9), que permiten hacer comprensible su tema en exposición; tener conocimiento de

la materia y de las estrategias generales no es lo suficiente para obtener conocimiento.

Por otro lado, el PCK además considera un entendimiento de lo que hace fácil o difícil el aprendizaje, en el que las concepciones y preconcepciones del estudiante considerando sus edades, saberes previos y sus condiciones para el aprendizaje, por lo que es necesario enfrentarse al contenido y pedagogía de forma paralela incorporando la puesta en marcha del PCK de tal manera que el docente interpreta el tema y encuentra diferentes maneras de que el estudiante lo pueda interiorizar. El PCK es de importancia debido a que logra identificar los cuerpos distintivos de conocimiento a favor de la enseñanza, así como de la mezcla de contenido y pedagogía para comprender el cómo se organizan, representan y adaptan a los intereses y capacidades del estudiante a favor de su formación (Shulman, 1986, p. 8).

El PCK, se encarga de la formulación de conceptos, técnicas pedagógicas, también es responsable de lograr que el conocimiento sea difícil o fácil de aprender; además, se encarga de identificar las estrategias de enseñanza que reúnan conceptualizaciones apropiadas para abordar dificultades en la comprensión; así también, permite incorporar a las estrategia , concepciones previas del estudiante que aporten al aprendizaje (Mishra & Koehler, 2006)

El uso de la tecnología en el desempeño docente no ha sido considerado por Shulman (1986) como un enfoque relevante en primer plano; sin embargo, en la actualidad contribuye un acceso importante a la educación y en el ejercicio de enseñanza y aprendizaje que ayuda a reducir las brechas existentes en la

educación, mejorando la calidad y la pertinencia del aprendizaje, perfeccionando la gestión y administración de la educación con calidad a través del desarrollo de herramientas que ofrezcan mejores prácticas e ideas innovadoras adaptado a los sistemas educativos (UNESCO, 2020).

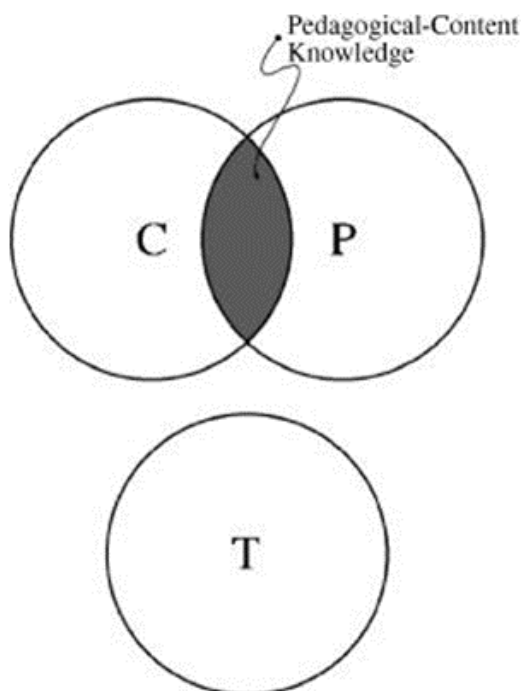
Aunque no todos los docentes cuentan con habilidades y competencias digitales y sumando el miedo y resistencia al cambio y por falta de tiempo y apoyo no se puede dudar que la presencia de la tecnología llegó para quedarse teniendo los docentes que adaptarse al permanente cambio convirtiéndose en un aspecto relevante del conocimiento general del docente, el conocimiento de la tecnología muchas veces se considera muy aparte del conocimiento de la pedagogía y el contenido. El uso más común al uso de la tecnología es el que hace referencia al uso de computadoras digitales y al software que son complicados de utilizar y a aplicarlas en favor de la enseñanza, los juegos educativos e internet y las aplicaciones están presente, el conocimiento tecnológico (TK), es el que le permite hacer uso de tecnologías como como libros, aplicaciones, pizarras, internet, videos digitales, entre otros; sino también, implica desarrollar habilidades requeridas para operar tecnologías particulares, que involucran al hardware y software en particular de la computadora, herramientas como procesadores de texto, hojas de cálculo, navegadores y el correo electrónico que le permitan instalar y quitar dispositivos, programas, almacenar archivos (Mishra & Koehler, 2006).

La evaluación del desempeño del docente virtual sobre el conocimiento tecnológico para (Cabero, Llorente, & Morales, 2018) incorpora las siguientes sub dimensiones:

- Dominio tecnológico del campus virtual.
- Dominio tecnológico de otras tecnologías.
- Uso pedagógico y educativo de las tecnologías.
- Manejar las herramientas tecnológicas para crear un entorno de comunicación eficaz.

Misha & Koehler inserta el TK como el nuevo enfoque en el que se incorpora un círculo aislado al conocimiento tecnológico agregado a los dos círculos intersecados que representan al conocimiento del contenido pedagógico.

**Figura 2**  
*Los Círculos que representan al conocimiento pedagógico, contenido y tecnológico.*

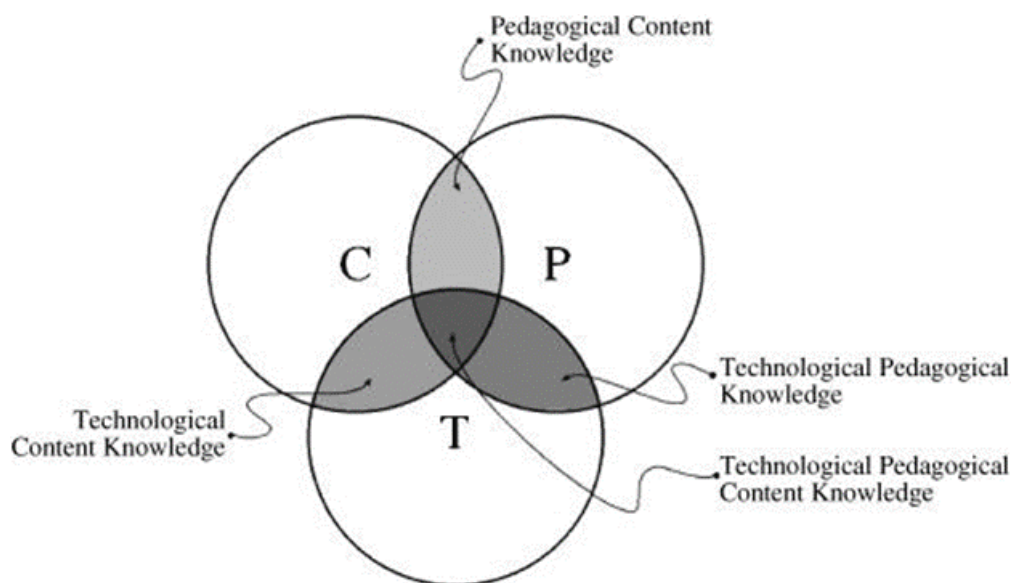


Nota. Elaborado por (Mishra & Koehler, 2006)

Mishra & Koehler proponen en este modelo la posibilidad de incorporar a la tecnología como una parte integrante de este enfoque formando una triada con la finalidad de garantizar las conexiones, interacciones, posibilidades y restricciones entre el conocimiento del contenido (C), la pedagogía (P) y la tecnología (T) para fortalecer el desempeño del docente al servicio de la educación dando lugar a un enfoque nuevo como órganos integrados de conocimiento que correspondería al conocimiento del contenido pedagógico tecnológico (TPCK); además este modelo también permite distinguir los enfoques en pares; así, identificamos al conocimiento del contenido pedagógico (PCK), conocimiento del contenido tecnológico (TCK), conocimiento pedagógico tecnológico (TPK). Este modelo TPCK, también es impulsado por Cabero y Barroso (2016), quienes indican que los docentes deben poseer conocimientos a nivel disciplinar, de contenido, tecnológico y pedagógico dimensiones que deben desarrollarse de manera integral tomándolo como modelo en la capacitación y en la evaluación del desempeño del docente.

**Figura 3**

*Conocimiento del Contenido, Tecnológico y Pedagógico de Mishra y Koehler (2006)*



Nota. Elaborado por (Mishra & Koehler, 2006)

El desarrollo de la relación del TPCK, requiere que este sea tratado que la tecnología es un medio para ayudar a que la buena enseñanza requiere una comprensión de como la tecnología se relaciona con la pedagogía y el contenido. En consecuencia, para ejecutar el proceso de evaluación del desempeño del docente, deben estar ligados a los principales agentes de desempeño quienes proporcionan la información y a los instrumentos que ayudan a recolectar la información. Cabero, Llorente, & Morales (2018), señalan que estos datos, debe ser desarrollados por quienes reciben el servicio de la educación es decir los estudiantes a través de los cuestionarios de satisfacción y también en la evaluación del desempeño del docente debe ser variada e incluyendo a las diferentes apreciaciones de la comunidad académica autoridades, decanos, directores, personal administrativo, entre otros.

El TCK, se refiere al conocimiento que existe entre la relación de la tecnología y el contenido, aunque la tecnología es muy dinámica y cambia en el tiempo sin embargo ofrecen una mayor flexibilidad. Los docentes no solo requieren conocer la materia que enseñan, sino que también requieren conocer en que esta cambia mediante la aplicación de la tecnología utilizando juegos interactivos con el estudiante haciendo más fácil y rápido su comprensión (Mishra & Koehler, 2006).

El TPK, está referido al conocimiento de la existencia, los componentes y las capacidades de diversas tecnologías en el entorno de enseñanza y aprendizaje y viceversa. La existencia de una amplia gama de herramientas para el desarrollo de una tarea en particular, la elección de una de ellas de acuerdo a las necesidades y el conocimiento de las estrategias pedagógicas y su aplicación a través de la tecnología ofrece una ventaja en el TPK (Mishra & Koehler, 2006).

El conocimiento TPCK, es aquel que involucra a tres componentes el contenido, la pedagogía y la tecnológica que es compartido por los docentes en todas las disciplinas, basado en la enseñanza con tecnología que requiere la representación de los conceptos por medio de tecnologías pedagógicas para construir conocimiento sobre el que ya existe; este conocimiento resulta ser fundamental para el trabajo de los docentes con la tecnología (Mishra & Koehler, 2006).

La evaluación del desempeño docente, definitivamente debe considerar aspectos relevantes para garantizar el nivel de formación académico; la permanente capacitación, la obtención del grado académico, postgrado, maestría y doctorado; la modalidad



de formación en cualquiera de sus modalidades sea presencial, semipresencial o virtual; las funciones académico administrativas de la institución entre ellas la docencia, investigación, extensión y gestión todos ellos son de importancia tomar en consideración en la acción de evaluación en beneficio del estudiante y del propio docente (Cabero, Llorente, & Morales, Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo, 2018), también consideran que para alcanzar los objetivos de una institución de educación superior, es necesario efectuar un acompañamiento permanente y evaluar el desempeño de los docentes con la finalidad de establecer políticas en procesos formativos bajo la modalidad online en el que se incluyen a los diferentes actores con el propósito de contribuir al servicio de la mejora continua de la calidad.

Basado en el Modelo TPCK de Mishra y Koehler (2006) se incorpora el cumplimiento de reglamentos que permita desarrollar una mejor relación con el estudiante en relación al uso apropiado del vocabulario, respeto al estudiante y frecuencia de entrada a la plataforma, sumado a las tres dimensiones para la evaluación del desempeño del docente virtual que son el conocimiento disciplinar del contenido, el conocimiento pedagógico y el conocimiento tecnológico; todos estos conocimientos en su conjunto permiten mejorar la calidad de la información que se genera en la evaluación del docente proviene de diversas fuentes lo que permite eliminar sesgos, los resultados de la evaluación se vuelven más fiable y consistente, más creíble por la mejora continua del proceso de evaluación, motivadora pues facilita el clima proactivo a través de la participación y colaboración del docente aumentando la satisfacción en la calidad de la enseñanza en los estudiantes.

Cabero, Llorente, & Morales (2018) apuesta por la implementación de un portafolio docente orientado a un nivel de formación virtual con una finalidad “formativa/evaluativa, académico/profesional, selectivo, digital y semiestructurado; con base en las dimensiones del modelo: Conocimiento disciplinar del contenido, Conocimiento pedagógico, Conocimiento tecnológico y Cumplimentación de reglamentación y normas”(p. 272) en el que se incluya la evaluación del desempeño del docente bajo la modalidad de la virtualidad tomando en consideración diferentes miradas de la actuación docente valiéndose de los instrumentos siguientes:

- Cuestionario de satisfacción del estudiante.
- Cuestionario de evaluación del responsable académico.
- Portafolio de actividades realizadas por el docente.

En relación a las subdimensiones que Cavero toma en consideración para la cumplimentación de la reglamentación y normas están:

- Utilización de vocabulario.
- Respecto al estudiantes
- Frecuencia de entrada a la plataforma

Cabero, Llorente, & Morales (2018), toma en consideración a las siguientes dimensiones y subdimensiones para efectuar la evaluación del desempeño del docente virtual por lo que refiere que debe aplicarse en diferentes momentos de la formación de manera que sean fáciles y rápidas de aplicar, dando los resultados a los

docentes de manera instantánea que permita la mejora continua de la calidad.

**Tabla 1**

*Dimensiones de la evaluación del desempeño docente virtual*

<b>Dimensiones</b>	<b>Subdimensiones</b>
Conocimiento disciplinar del contenido.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dominio del contenido/ Conocimiento de la materia.</li> <li>– Relación de los contenidos con actividades prácticas y el trabajo.</li> <li>– Actualidad/interés de los contenidos.</li> <li>– Adecuación contenidos con los objetivos.</li> <li>– Volumen de información ofrecida.</li> </ul>
Conocimiento pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Evaluación.</li> <li>– Motivación de los estudiantes.</li> <li>– Tutorización.</li> <li>– Participación.</li> <li>– Orientación y organización pedagógica.</li> <li>– Dominio de estrategias y metodologías.</li> <li>– Diseño de medios y materiales para la docencia virtual.</li> <li>– Planificación docente.</li> <li>– Integración teoría-práctica.</li> <li>– Relación con otras asignaturas.</li> </ul>

*Nota.* Adaptado de Cabero, Llorente, & Morales, Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo, 2018.

**Tabla 2**  
*Dimensiones de la evaluación del desempeño docente virtual*

<b>Dimensiones</b>	<b>Subdimensiones</b>
Conocimiento tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dominio tecnológico del campus virtual.</li> <li>– Dominio tecnológico de otras tecnologías.</li> <li>– Uso pedagógico y educativo de las tecnologías.</li> <li>– Manejar las herramientas tecnológicas para crear un entorno de comunicación eficaz.</li> </ul>
Cumplimentación de reglamentación/ normas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Utilización de vocabulario.</li> <li>– Respecto al estudiante.</li> <li>– Frecuencia de entrada a la plataforma.</li> </ul>

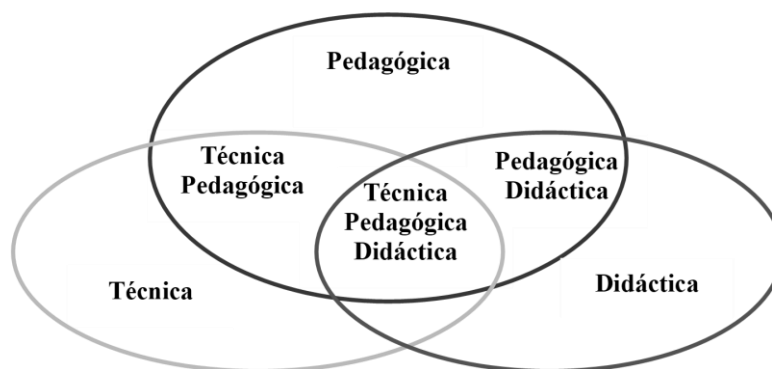
*Nota.* Adaptado de (Cabero, Llorente, & Morales, Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo, 2018).

En el estudio efectuado por Cabero & Barroso (2016) del modelo TPCK que permite identificar los conocimientos que deben desarrollar los docentes con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje basado en uso de las aplicaciones tecnológicas se fundamentan en tres en el conocimiento tecnológico, pedagógico y de contenido o disciplinario centrado en las TIC aplicada a la educación y acción docente basados en el uso apropiado y eficiente en la enseñanza que permite desarrollar competencias digitales del docente con el propósito de conseguir una incorporación de las tecnologías, facilitando la planificación, organización y ejecución de las diversas actividades académicas como la discusión de foros, creación de contenidos para mejorar el

proceso de enseñanza-aprendizaje reforzando conocimientos que requieren los docentes en las actividades académicas.

Marciniak (2016) propone desarrollar la evaluación del docente en tres competencias generales; la primera está dirigida hacia la competencia pedagógica que está vinculada con la actualización de conocimiento e investigación con la finalidad de gestionar el autoaprendizaje, el diseño de tareas individualizadas y de actividades de trabajo en grupo, la formulación de estrategias de valoración y generar acciones de realimentación; la segunda es la competencia técnica, que le permite generar habilidades y competencias relacionadas con el manejo del hardware y software actualizado a través de la autocapacitación para ser implementada en sus clases incentivando la participación de los estudiantes en actividades asincrónicas y sincrónicas con propósitos claramente definidos en una sesión virtual; y por último, la competencia didáctica que le permite alcanzar los objetivos de aprendizaje a través del planteamiento de normas claras y precisas para evaluar la participación del estudiante.

**Figura 4**  
*Competencias generales para la evaluación del docente*



*Nota.* Adaptado de (Marciniak, 2016)

**b) Características del Desempeño.**

Bermúdez y Bravo (2016) mencionan la necesidad de realizar una capacitación en su línea de formación educativa y efectuar una permanente investigación en su campo de acción como respuesta a las actividades que le han sido asignadas. También menciona que, para garantizar el buen nivel de desempeño del docente se requiere contar con un clima organizacional apropiado con aptitudes favorables como lo son la puntualidad, asistencia, empatía, amplio sentido de pertinencia, por lo que se requiere contar con la presencia de un gerente que incentive a sus empleados a través de la motivación trabajar por la excelencia académica demostrando trabajo colaborativo en el desarrollo de habilidades y destrezas para repotenciar su competencias y perfeccionar sus actividades. En tal sentido, los autores hacen notar que para garantizar un eficiente desempeño docente se desarrollan las competencias relacionadas como el desarrollo personal, la motivación, el liderazgo, la comunicación, el trabajo colaborativo y la negociación; todas estas competencias se requieren para lograr la satisfacción de las relaciones humanas.

En el estudio “Evaluación del desempeño docente de la modalidad virtual” efectuado por (Huera, Lagunes y Torres, 2020), dan a conocer el desempeño docente implica, evaluar su desempeño a través de los procesos de seguimiento, monitoreo y permanente retroalimentación regulados por la institución entendido de manera integral y sistemático; estos autores, hacen mención que la evaluación del desempeño docente en el nivel de educación superior que se realiza de manera virtual permite obtener información acerca de su desarrollo obtenido del modelo educativo de la universidad, de los lineamientos operativos, la calidad del

proceso de formación, debiendo ser realizada de manera permanente y abierta a una constante actualización que ayuden a la mejora continua, permitiendo identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, darle valor a la calidad de la formación y cumplimiento de lineamientos institucionales.

De acuerdo al estudio “Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo”, efectuado por Cabero, Llorente, y Morales (2018) indican que para garantizar el buen desempeño del docente bajo la modalidad de la formación virtual es necesario contar con la apreciación de diferentes actores que se involucran en su desarrollo laboral por ser una clave trascendental en el funcionamiento y éxito, lo que hará cambiar, transformar y mejorar las prácticas educativas. Evaluar al docente universitario no es tan sencillo, si partimos de la necesidad de definir qué se debe considerar para ser un buen profesor, los problemas que se generan con la medición de conocimientos, pedagogía, estrategias si se considera a la renombrada libertad de cátedra. En consecuencia, los autores analizan la necesidad de plantear un modelo integrando que involucren a todos los actores de la formación educativa docentes, estudiantes y directivos por medio de una serie de instrumentos, este modelo plantea incluir en el proceso de evaluación docente a cuatro dimensiones:

- Conocimiento disciplinar,
- Conocimiento pedagógico,
- Conocimiento tecnológico; y,
- Conocimiento de normas.

Capell (2020) refiere que todos los colaboradores de una organización necesitan comprender cuales son los objetivos de la empresa a través de una comunicación fluida y transparente. El autor también hace mención que contar con tareas y procesos claros y comprensibles ayudará evaluar objetivamente el desempeño del trabajador, debiendo seguir el progreso diario de las actividades para conocer su estado actual en tiempo real. Monitoriar las actividades relevantes son de prioridad para evaluar el rendimiento de los colaboradores sin descuidarse del resto de las actividades que se realizan; y, contar con las herramientas adecuadas con el apoyo de la tecnología ayuda a repotenciar el seguimiento del desempeño laboral.

Sheth (2020) afirma que nutrir a todos los integrantes de la organización (empleados, clientes, proveedores y comunidad) implica reducir costos para la empresa.

**c) Trabajos Empíricos del Desempeño.**

Bermúdez & Bravo (2016) buscaron determinar el grado de relación entre las habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente. El modelo que utilizaron fue descriptivo, lo que ayudó a reconocer la relación de las variables permitiendo determinar las características de la investigación, recopilando información de las singularidades de las variables, habilidades directivas, desempeño laboral del docente, dimensiones e indicadores relevantes. Se observó que los directivos identifican como fortaleza las habilidades administrativas y de relaciones humanas con limitaciones en habilidades técnicas y que el control tanto para directores como docentes es muy bajo convirtiéndolo en una limitante para la efectividad del proceso educativo.



Huerta, Torres, & Lagunes (2020) evaluaron el desempeño de los docentes de posgrado en la modalidad virtual de una universidad privada a través de un estudio cuantitativo, temporalidad transversal y de alcance exploratorio, aplicando una encuesta de percepción sobre 04 dimensiones: recursos digitales, competencias pedagógicas, proceso de aprendizaje; y, autoevaluación; logrando identificar las principales competencias pedagógicas de los docentes en un nivel alto, seguido del empleo de herramientas digitales. El instrumento se aplicó dos días antes de finalizar las labores académicas utilizando la aplicación de Google formulario. Los resultados que muestran son muy buen desempeño docente (92.11%), el 82.08% fue el de menor porcentaje sobre las necesidades educativas. En la tabla se muestra las dimensiones preguntas y opciones de respuesta.

**Tabla 3***Preguntas y opciones por dimensión de la encuesta.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Preguntas y opciones</b>
Recursos digitales	<p>Opciones de respuesta: Siempre, la mayoría de ocasiones, algunas veces y nunca.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El docente promovió el uso de la plataforma virtual institucional.</li> <li>2. Los materiales del curso se ubicaron en la plataforma virtual institucional.</li> <li>3. Las tareas se entregaron mediante la plataforma.</li> <li>4. Se utilizaron otras herramientas digitales para la comunicación o entrega de tareas como Zoom, WhatsApp, correo electrónico u otras.</li> <li>5. Tuviste acceso a las explicaciones de la clase posterior al desarrollo de estas. mediante, videos u otros recursos digitales.</li> </ol>
Proceso de aprendizaje	<p>Opciones de respuesta: Excelente, muy bien, regular y deficiente.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Los materiales didácticos utilizados (presentaciones, lecturas, antología, etc.) fueron</li> <li>7. El uso de la plataforma virtual institucional y otros recursos digitales fue</li> <li>8. La interacción y comunicación con el docente resultó</li> <li>9. El acceso a los materiales didácticos digitales fue</li> <li>10. El trabajo general del docente me parece que fue</li> <li>11. Los aprendizajes que logré fueron</li> </ol>

*Nota.* Adaptado de (Huerta, Lagunes, & Torres, 2020).

**Tabla 4**  
*Preguntas y opciones por dimensión de la encuesta*

<b>Dimensiones</b>	<b>Preguntas y opciones</b>
Competencias pedagógicas	<p>Opciones de respuesta: Sí, No.</p> <p>12. Te presentó los siguientes aspectos de la materia: objetivos, temas, actividades, evaluación y referencias.</p> <p>13. Explicó los temas y actividades mediante videoconferencias en el horario establecido para las clases presenciales.</p> <p>14. Las explicaciones de los temas fueron claras</p> <p>15. Aclaró las dudas que surgieron en el grupo</p> <p>16. Mantuvo comunicación constante durante el desarrollo de la materia</p> <p>17. Explicó claramente las actividades a desarrollar y evidencias de aprendizaje (tareas) a entregar</p> <p>18. Brindó retroalimentación al calificar las actividades o tareas</p> <p>19. Te gustaría recibir clases de nuevo con el docente</p>
Autoevaluación estudiantil	<p>Opciones de respuesta: Muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo.</p> <p>20. Mi desempeño en general en esta materia fue eficiente</p> <p>21. Brindé mi máximo esfuerzo y dedicación a esta materia</p> <p>22. Durante las sesiones presenciales me sentí muy a gusto y aprendí</p> <p>23. Durante las sesiones virtuales me sentí muy a gusto y aprendí</p> <p>23. Se me facilitó trabajar en la modalidad virtual</p>

*Nota.* Adaptado de (Huerta, Lagunes, & Torres, 2020).

### 2.2.2. *Teorías de la Variable Independiente (Y) Trabajo Remoto*

#### a) **Teorías del Trabajo Remoto.**

##### **Jon Messenger sobre el teletrabajo**

El origen del concepto del trabajo remoto, surgió con el término de teletrabajo; según (Nilles 1975, como se citó en Messenger, 2020) el origen se dio en el estado de California de Estados Unidos, por la gran crisis del petróleo en la década de los 70, el lugar de trabajo se vio en la necesidad de trasladarse de manera parcial o total a fuera de las instalaciones del empleador para evitar pérdida de tiempo por horas de desplazamiento desde la casa al lugar de trabajo y viceversa, el principal objetivo incide en el uso de las telecomunicaciones para la reducción del tiempo de viaje.

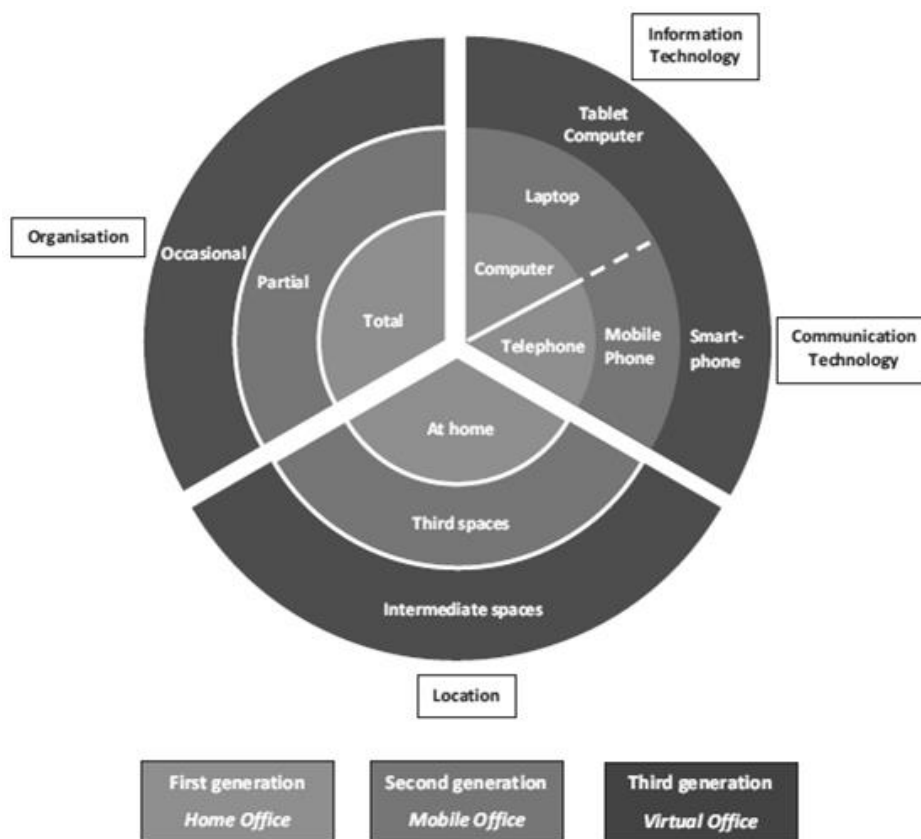
La evolución del Teletrabajo y las discusiones de las distintas definiciones y términos, un marco conceptual de Teletrabajo puede ser creado según (Messenger & Gschwind, 2016) a aquel que engloba su evolución desde los años 70 hasta la actualidad, periodo en el que surge en tres generaciones:

- Primera generación: Oficina en casa (Home Office),
- Segunda generación: Oficina Móvil (Office Mobile); y,
- Tercera generación: Oficina Virtual (Virtual Office)

destacando como características principales el uso de la tecnología, ubicación y la organización conforme se puede mostrar en la figura siguiente.

**Figura 5**

*Marco conceptual de la evolución del teletrabajo*



*Nota.* Elaborado por (Messenger & Gschwind, 2016)

El marco conceptual que describe Messenger (2016) incluye estudios sobre el Trabajo con la presencia de las TIC fuera de las instalaciones del empleador. La primera generación representado en el círculo concéntrico, está constituida en tres elementos clave: tecnología, ubicación y organización, este modelo es el descrito por Nilles en el que se utilizaron las computadoras y teléfonos fijos; es decir, con TIC estacionarias en el domicilio del empleado; la segunda generación de teletrabajo se distribuye alrededor del círculo anterior donde el teletrabajo se desarrolla de manera fragmentada, en el se utilizan portátiles y teléfonos

móviles, dando la posibilidad de que desarrollen las actividades laborales de manera parcial o totalmente fuera de las instalaciones del empleador de manera flexible en cualquier espacio como vehículos, cafeterías, aeropuertos, estaciones de tren e instalaciones del cliente denominados terceros espacios. En la tercera generación, se debe a la presencia de la alta tecnología como los teléfonos inteligentes y las tabletas, que se pueden desarrollar en espacios intermedios; es decir, entre las instalaciones del empleador, los terceros espacios y las casas de los empleados.

En otro enfoque, la modalidad de teletrabajo es un mecanismo de contratación que a través del Gobierno requiere que se presenten estrategias para evidenciar las ventajas y fortalezas del teletrabajo (Guzmán & Abreo, 2017).

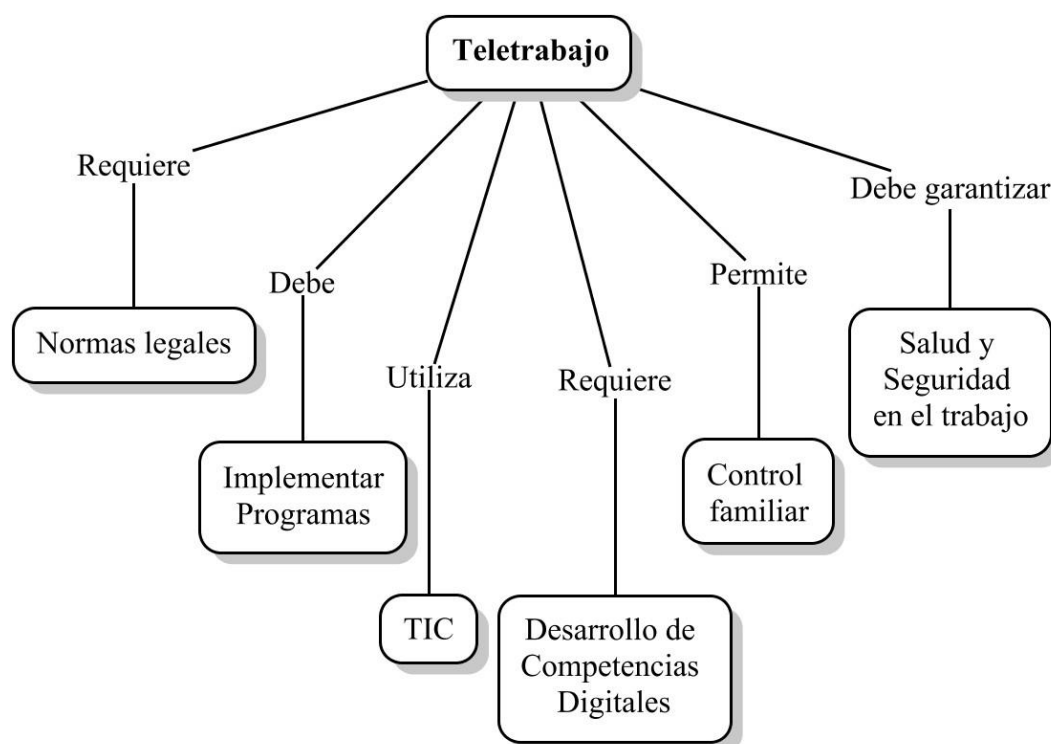
Las personas que trabajan en la modalidad del teletrabajo se comprometen más que aquellas que lo hacen en la misma organización (Masuda, Holtschlag, & Nicklin, 2017).

**Fernández-Tapia y Bravo (2019) hacen mención sobre el teletrabajo en América Latina sobre los avances y limitaciones lo siguiente:**

En base al análisis de estudios teóricos y a datos empíricos sobre el teletrabajo consideran que en esta modalidad laboral en América Latina se carece de una apropiada legislación, así como de la implementación de programas de teletrabajo por parte del Estado y de las organizaciones en esta sociedad globalizada y tecnologizada. La participación del ciudadano en el uso de las TIC, debe contar con el apoyo al acceso a una señal de internet y al

desarrollo de las competencias digitales pertinentes que el trabajador debe conocer originando la globalización impulsada por las empresas que favorecen y potencian la producción asociado también una la transnacionalización económica, sindical, derechos colectivos de los trabajadores, convirtiéndose en una ciudadanía digital transnacional; la modalidad del teletrabajo expone a los empleados a lidiar en el ámbito familiar, en el favorece a quienes comparten su actividad doméstica con la laboral, pero también dificulta el compartimiento de ambas actividades generando estrés hasta perjudicando la salud física y mental de los teletrabajadores.

**Figura 6**  
*Factores relevantes del teletrabajo en América Latina*

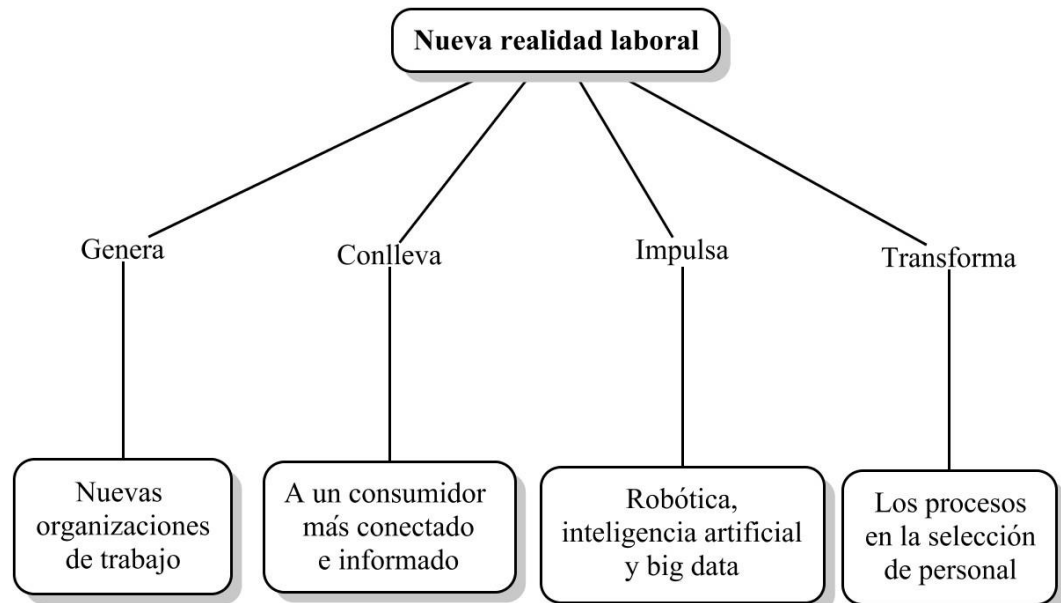


**Nota.** Adaptado de (Fernández-Tapia y Bravo 2019)

Esta realidad laboral en el que involucra a las TIC, ambos autores, hacen mención a cuatro factores relevantes:

- La digitalización ayuda a la conformación de nuevas organizaciones construidas por colaboradores distribuidos por todo el mundo a través del internet, el móvil y el ordenador.
- El consumidor mas informado a través de las TIC, exige calidad, comodidad y rapidez.
- El desarrollo de las tecnologías de la quinta generación tienden al reemplazo de los trabajos mecánicos, oficios y administrativos de los colaboradores
- La transformación de los procesos de selección del personal que digitaliza y activa sus procedimientos.



**Figura 7***Factores de la nueva realidad laboral*

*Nota.* Adaptado de Fernández-Tapia y Bravo 2019 revela cuatro nuevos factores de la nueva realidad laboral

### **Josep Capell ¿Se puede medir la productividad en el teletrabajo?**

Capell (2020) manifiesta que una buena relación entre empleados y empleadores, es necesario establecer metas bien definidas en un marco de trabajo por objetivos y entre las claves que llevaran al éxito de la empresa para evaluar la productividad de los teletrabajadores se consideran las siguientes:

**Figura 8**

*Claves para evaluar la productividad de los teletrabajadores*



*Nota.* Adaptado de (Capell, 2020)

- Definición de los objetivos. La clave principal para alcanzar el éxito en una organización es tener claro cuales son los objetivos de todas las actividades, es de importancia poder valorar con facilidad si fueron alcanzados o no, para así asegurarse que se desarrollan con absoluta normalidad y sin inconvenientes de manera remota.

- Son piezas claves la comunicación y transparencia. La fluidez y la confianza entre el empleado y el empleador que se desempeñan remotamente, la comunicación son necesarias para absolver dudas, inquietudes y sobre todo ayuda a tener acceso a información vital que impulsa a mejorar la productividad.
- Tareas y procesos claros y comprensibles. Permite que las actividades que realiza el empleado sean ejecutadas debidamente y al mismo tiempo permite que el empleador pueda medir objetivamente los resultados deseados.
- Métricas objetivas, para evaluar el desempeño y productividad del trabajador alineado con los resultados esperados por el empleador y que estén claramente definidos para evitar sesgos como por ejemplo medir el grado de satisfacción del cliente.
- Realizar seguimiento pertinente a las tareas de mayor valor, para evaluar el rendimiento de los trabajadores sin dejar de enfocarse en el resto de actividades ya que sirven de complemento para los objetivos generales de la organización.
- Facilitar herramientas tecnológicas apropiadas para el desarrollo de las actividades remotas ya que también permiten monitorizar los resultados obtenidos desde software para evaluar el desempeño del trabajador como para verificar el cumplimiento de la productividad.

### **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

En la guía práctica «El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella», da a conocer que antes de la pandemia, una pequeña proporción de la fuerza laboral se desempeñaba desde sus hogares. De enero a marzo del 2020, con el aumento de las infecciones por Covid-19 el teletrabajo se extendió por todo el mundo como medida de seguridad sanitaria, en poco tiempo las organizaciones se vieron en la necesidad de implementar esta modalidad de trabajo flexible, como resultado a la implementación de una serie de normas de restricciones. Esta nueva era del teletrabajo requiere de una gestión basada en la confianza y en la obtención de resultados, dando una forma autónoma, flexible y adaptada a las necesidades del trabajador.

La OIT, considera que, para asegurar el bienestar de los trabajadores y la continuidad de la productividad en el teletrabajo, se debe disponer de un marco general clave para lograr el rendimiento de las personas y equipos con el fin de garantizar el bienestar de los empleados y la continuidad de la producción, dando a conocer los enfoques siguientes:

**Tabla 5**

*Enfoques para asegurar el bienestar de los trabajadores y la continuidad de la productividad en el teletrabajo, tiempo de trabajo y gestión de desempeño*

<b>Enfoque</b>	<b>Medidas a adoptar</b>
Tiempo de trabajo y organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Los empleados deben elaborar un plan individual de teletrabajo acordado con su superior.</li> <li>– Identificar las prioridades</li> <li>– Implementar un sistema común para trabajar.</li> <li>– Organizar equipos de trabajo.</li> <li>– Aumentar la confianza de los empleados a manifestar situaciones de agotamiento.</li> <li>– Identificar las habilidades de los empleados para que potencialmente puedan ser reubicados.</li> <li>– Sincerar a los empleados para manifestar condiciones para su mejor desempeño.</li> <li>– Compartir experiencias exitosas del desempeño laboral.</li> <li>– Desconectarse de la actividad laboral.</li> </ul>
Gestión del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Difundir claramente las metas que se quieren alcanzar.</li> <li>– Tomar en cuenta las siguientes interrogantes sobre los resultados esperados: "¿Cómo reconocer un producto final plenamente satisfactorio? ¿Cuáles son los criterios para determinar que he terminado?".</li> <li>– Ofrecer comentarios oportunos a los empleados para garantizar la mejora.</li> <li>– Reconocer el buen desempeño laboral.</li> <li>– Aumentar la comunicación a través de las videollamadas.</li> </ul>

*Nota.* Adaptado de (OIT, 2020)

**Tabla 6**

*Enfoques para asegurar el bienestar de los trabajadores y la continuidad de la productividad en el teletrabajo, digitalización y comunicación*

<b>Enfoque</b>	<b>Medidas a adoptar</b>
Digitalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Identificar los requerimientos tecnológicos y recursos de los empleados.</li> <li>– Implementar las políticas sobre el uso de los dispositivos de TIC.</li> <li>– Dar facilidades al empleado para el uso y adquisición de tecnología.</li> <li>– Otorgar capacitación permanente y continua a los empleados.</li> <li>– Ofrecer a los empleados los medios para comunicarse con el personal de apoyo técnico.</li> </ul>
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Implementar un archivo digital central con información relevante como políticas y procesos internos de la empresa.</li> <li>– Proponer normas de comunicación a través de equipos remotos.</li> <li>– Incluir en la comunicación aspectos sociales del trabajo.</li> <li>– Facilitar al empleado utilizar herramientas fáciles de usar en la comunicación.</li> <li>– Coordinar con los empleados cuándo y cómo se pueden contactar con sus supervisores.</li> <li>– Evitar los sesgos en las comunicaciones entre los empleados.</li> <li>– Incentivar a los empleados para evitar el estrés y ansiedad.</li> </ul>

*Nota.* Adaptado de (OIT, 2020)

**Tabla 7**

*Enfoques para asegurar el bienestar de los trabajadores y la continuidad de la productividad en el teletrabajo, SST y las consecuencias jurídicas*

Enfoque	Medidas a adoptar
Seguridad y salud en el trabajo (SST)	– Identificar las responsabilidades de los empleadores en la protección de la salud y la seguridad.
	– Aclarar los derechos y responsabilidades de los teletrabajadores relacionados a los aspectos de salud y seguridad.
	– Capacitar a los profesionales de la salud con herramientas de los sistemas de apoyo a la salud.
	– Dar a conocer al equipo directivo y teletrabajadores sobre la importancia de tomar el descanso necesario durante la jornada laboral.
	– Promover la salud física, ejercicios y hábitos alimenticios.
	– Ofrecer el apoyo psicológico a los empleados para que de manera confidencial compartan sus miedos.
	– El personal directivo deber ser referente de sus empleados para mitigar el estrés.
– Dar facilidades a los empleados en relación a tomar prestados los equipos de la oficina.	
Consecuencias jurídicas y contractuales	– Supervisar si existe indemnización de costos por parte del gobierno para los teletrabajadores.
	– Revisar las facilidades que ofrece a los empleados en materia de compensación.
	– Definir políticas para trabajadores que operan desde un país diferente.
	– Solicitar visados de trabajo y permisos de residencia

*Nota.* Adaptado de (OIT, 2020)

**Tabla 8**

*Enfoques para asegurar el bienestar de los trabajadores y la continuidad de la productividad en el teletrabajo, formación y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal*

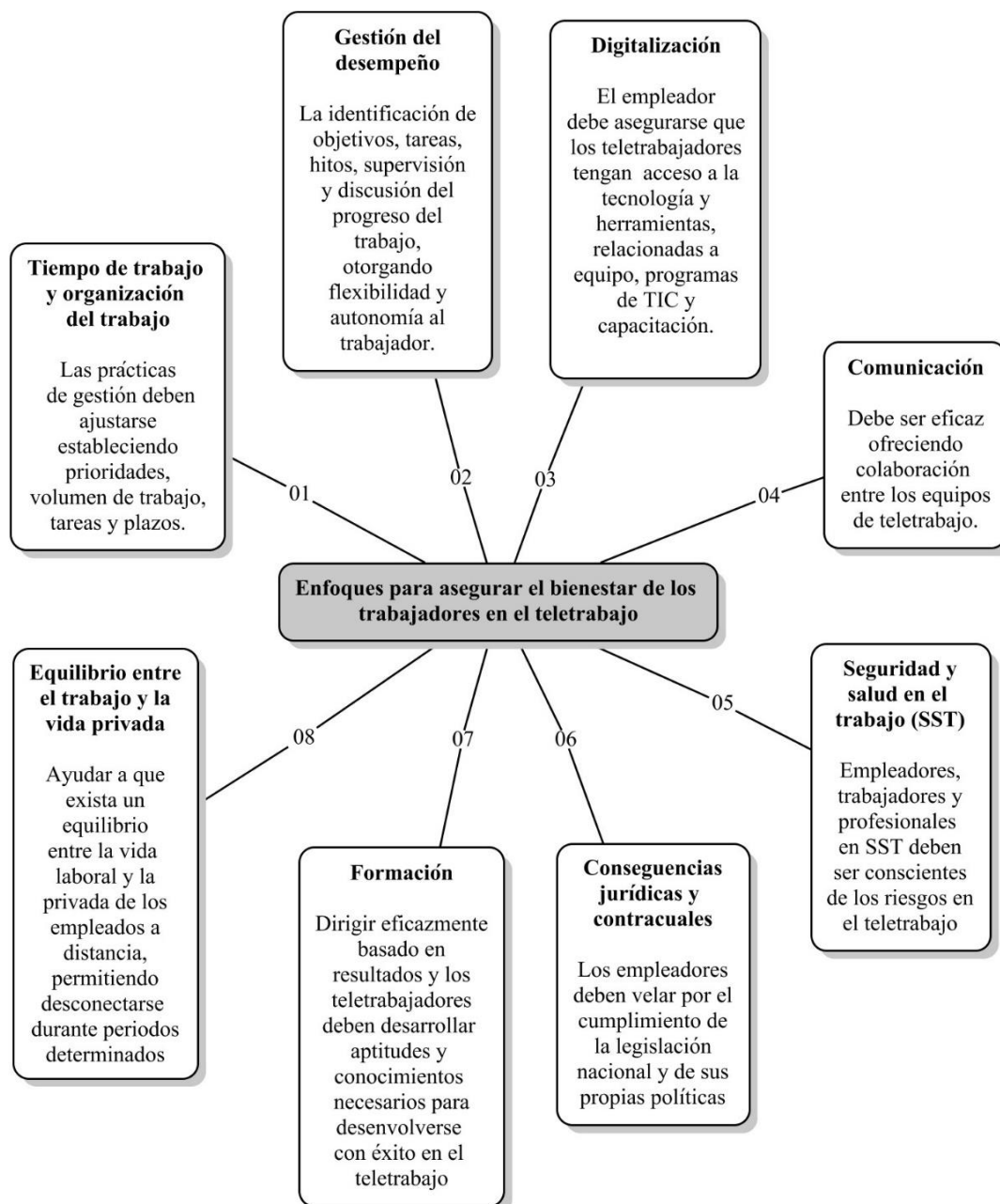
<b>Enfoque</b>	<b>Medidas a adoptar</b>
Formación	– Aplicar encuestas sobre los desafíos y necesidades de los teletrabajadores.
	– Priorizar la capacitación en temas de liderazgo, manejo de tiempo y comunicación.
	– Desarrollar habilidades de liderazgo en la gestión de equipos remotos.
	– Capacitar a los teletrabajadores en temas que se centren en las habilidades sociales y los aspectos de comportamiento del teletrabajo.
	– Fomentar hábitos de conducta, proactividad, colaboración en equipos remotos.
El equilibrio entre el trabajo y la vida privada	– Difundir consejos para el teletrabajo efectivo.
	– Ofrecer a los empleados la posibilidad de poder gestionar el tiempo de las actividades laborales y las personales.
	– Capacitar a los empleados para desconectarse de las actividades laborales.
	– Incentivar la comunicación y cooperación entre los empleados y directivos.
	– Ofrecer flexibilidad a los trabajadores que tienen responsabilidades en casa con el cuidado de personas cercanas.

*Nota.* Adaptado de (OIT, 2020)



**Figura 9**

*Enfoques para asegurar el bienestar de los trabajadores en el teletrabajo global*



*Nota.* Adaptado de (OIT, 2020)

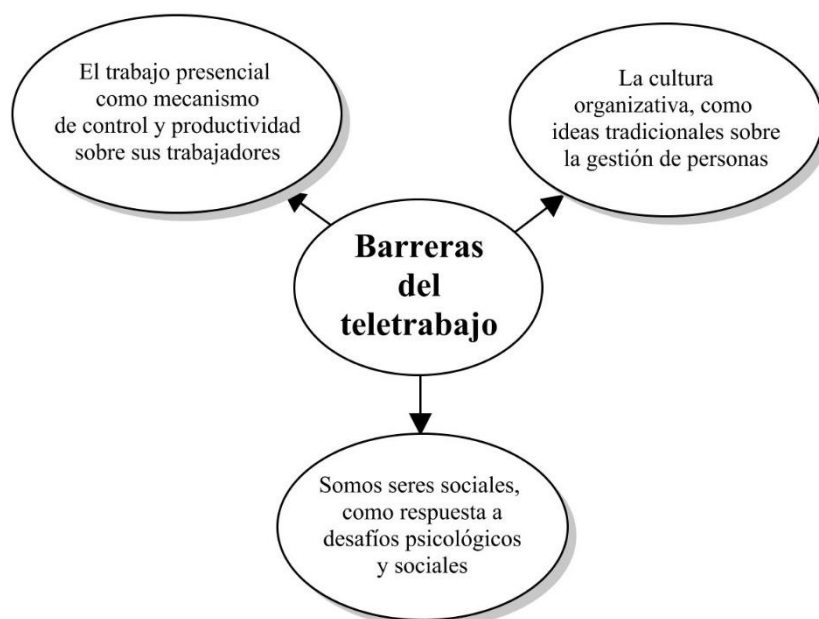
**Entendiendo el teletrabajo por Jorge Domínguez Chávez**  
(2020)

El teletrabajo históricamente viene enfrentando tres grandes barreras para su posicionamiento como nueva forma de desempeño laboral.

- El trabajo presencial es el mecanismo de control para garantizar la productividad, se da cuando las organizaciones y sus gerentes, están ejerciendo presión a sus trabajadores dentro de la infraestructura de la empresa.
- La cultura organizacional; es decir, la forma tradicional en que los gerentes ven a sus trabajadores, muchas empresas se aferran en que ésta es la única manera de hacer gestión sobre las personas, asumiendo que éstos están haciendo su labor.
- Somos seres sociales, como seres humanos necesitamos ver a otras personas para relacionarnos y evitar superar los desafíos psicológicos de que adquieren al trabajar desde casa.

**Figura 10**

*Barreras principales para una mayor aceptación del teletrabajo*



*Nota.* Adaptado de (Domínguez, 2020)

El teletrabajo según Domínguez (2020), puede ser desarrollado de manera síncrona como asíncrona. La actividad asíncrona, la puede realizar sin estar conectado a la organización, mas al finalizar trasfiere el trabajo culminado y la síncrona el teletrabajo lo ejecuta estando en línea al instante se deriva datos entre el empleador y el empleado.

El teletrabajo se clasifica en las siguientes modalidades:

**Tabla 9**  
*Modalidades de teletrabajo*

<b>Teletrabajo</b>	<b>Descripción</b>
Autónomo	Trabajadores independientes que realizan actividades a través de las TIC de manera remota.
Suplementario	Trabajadores dependientes que realizan actividades algunos días de la semana a través de las TIC de manera remota.
Móvil	Trabajadores que realizan sus actividades a través de equipos móviles ausentándose de la empresa frecuentemente.

*Nota.* Adaptado de (Domínguez, 2020)

**b) Características.**

Las nuevas TIC, según Messenger, (2016) en su documento Introduction: Telework in the 21st century – an evolutionary perspective que los teléfonos inteligentes y las tabletas, han revolucionado el trabajo y la vida del ser humano en el siglo XXI. Nos facilitan la comunicación constante con amigos y familiares, así como con compañeros de trabajo y supervisores; por otro lado, el trabajo remunerado se vuelve cada vez más intrusivo en el tiempo y en el espacio normalmente reservados para la vida personal.

Guzmán & Abreo (2017) afirman que para lograr ser eficiente en el desempeño del teletrabajador se requiere desarrollar

habilidades y competencias que favorezcan a su desenvolvimiento inherentes de su actuar.

Las organizaciones que operan en contextos de riesgo y de permanente cambio, deben experimentar acciones de improvisación y de reto permanente a fin de requerir flexibilidad y estabilidad comprendiendo la mejor manera de tomar decisiones operativas (Hällgren, Rouleau, & De Rond, 2018).

El apoyo de la alta dirección es prioridad en el desarrollo del teletrabajo basandose en los resultados que producen los trabajadores, dejando de lado el temor por la pérdida de control directo sobre ellos (Messenger, 2019).

El teletrabajo que vienen desarrollando las organizaciones para gestionar el desempeño de los trabajadores indican que deben basarse en el proceso fundado en gestión por resultados identificando cuáles son los objetivos, tareas, supervisión y discusión sobre el progreso del trabajo otorgando las flexibilidades necesarias siendo muy claros sobre los resultados esperados y ofreciendo comentarios oportunos para la mejora a través de videollamadas (OIT, 2020a).

Las actividades que se pueden hacer en el teletrabajo según Domínguez (2020) según sus características específicas «son aquellas en las que interviene el intelecto, creación, producción, transformación, toma de decisiones y gestión de conocimiento por el hombre, entre otras» (p. 9). por consiguiente, las actividades que no se pueden hacer con teletrabajo, según el mismo autor por sus propias características «son aquellas en las que interviene directamente la mano del hombre» (p. 9). Por consiguiente, los

profesionales que pueden hacer teletrabajo son los independientes; es decir, los directivos, quienes se dedican a la formación educativa, los funcionarios de empresas; mientras que, los empleados de fábricas, conductores quienes son de menor cualificación requieren de presencialidad.

Los teletrabajadores deben contar con competencias y habilidades digitales para que desarrollen sus tareas de manera eficiente basados en el que-hacer, saber-hacer y el saber-ser (Domínguez, 2020).

**c) Trabajos Empíricos.**

Guzmán & Abreo (2017) efectuaron un estudio sobre las “habilidades del teletrabajador para establecer cuál es el grado de percepción del teletrabajo por parte del empleador y cuáles son las competencias que requieren los teletrabajadores”. La investigación fue descriptiva con un análisis cuantitativo. El estudio se realizó en la ciudad de Bucaramanga Colombia a 114 empresarios productores de zapatos, cuyos resultados mostraron que en la contratación de teletrabajadores es necesario establecer lazos de confianza y desarrollo de habilidades como la creatividad, innovación, responsabilidad, entre otros.

Masuda, Holtschlag, & Nicklin (2017) en la investigación titulada “Porqué es importante la disponibilidad del teletrabajo: Los efectos del teletrabajo en el compromiso a través de la búsqueda de objetivos” refieren a que realizaron un estudio longitudinal de tres ondas de medición durante 10 meses en donde los participantes eran egresados de la escuela de negocios en

España; el 79% de los encuestados eran varones, el 28% menores de 35 años, 50.4% tenían entre 36 y 45 años y el 21.6% fueron mayores de 46 años. Los efectos que obtuvieron resultaron positivos respecto a la disponibilidad del teletrabajo y al apoyo percibido que recibieron por parte del supervisor.

Rubbini (2018), en el estudio realizado titulado «Organizaciones que implementan teletrabajo: Recomendaciones para facilitar las relaciones sociales satisfactorias en el trabajo», eligió aplicar una investigación con métodos cualitativos y un diseño flexible, el objetivo general es “Comprender las percepciones que trabajadores de equipos distribuidos en red tienen de sus relaciones sociales en el trabajo, y de cómo son tenidas en cuenta por la organización que los emplea, con el fin de identificar recursos con que las organizaciones empleadoras podrían facilitar las relaciones sociales de sus empleados”. En este trabajo se vio por conveniente utilizar una muestra intencional con la conformada a bola de nieve, la unidad de análisis y recolección de datos fue de aquel grupo de trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad del teletrabajo. La encuesta fue difundida a través de la página web de la facultad de ciencias económicas de la universidad nacional de La Plata. La conclusión del objetivo general se muestra, en que los trabajadores perciben de manera diferente las relaciones sociales eligiendo esta modalidad laboral de adoptar el teletrabajo fue debido a que sus decisiones personales son más importantes, lo que permite mejorar la administración del tiempo personal y laboral y a un mejoramiento de la calidad de vida, la disminución de gastos, el aumento de las oportunidades laborales y de la calidad del propio trabajo. Entre las desventajas está la sobrecarga de trabajo, la carencia de legislación, mayores gastos y disminución de sus ingresos; y, lo efectos sobre la salud.

**d) Universidad Privada de Tacna.**

La UPT es una institución con más de 35 años de creación, fundada el 03 de enero de 1985, es de carácter privado sin fines de lucro, en relación a su estructura organizacional, está conformada por la Asamblea Universitaria y el Consejo Universitario presidido por un ente rector, comprendida además por un vicerrector académico y un vicerrector de investigación. La UPT está constituida por una Escuela de Post Grado (ESPG) y seis facultades entre ellas la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas (FADE), Facultad de Educación, Ciencias de la Comunicación y Humanidades (FAEDCOH), Facultad de Ingeniería (FAING), Facultad de Ciencias de la Salud (FACSA), Facultad de Ciencias Empresariales (FACEM); y, la Facultad de Arquitectura y Urbanismo (FAU) (Transparencia UPT 2020).

Para el desarrollo de la presente tesis doctoral, se tendrá como guía la teoría de Cabero, Lorente, & Morales, (2018) se aplicó este modelo por (Bermúdez & Bravo, 2016) y (Huerta, Lagunes, & Torres, 2020) en el análisis de la variable desempeño laboral y la teoría de (OIT, 2020a) para el análisis de la variable trabajo remoto.



### 2.3 Definición de Conceptos

a) *Desempeño*

Es toda actividad desarrollada por una persona en una institución en respuesta a las tareas o labores que le han sido asignadas por medio de normativas y reglamentos susceptibles a ser medidos a través de una permanente retroalimentación, como medida de supervisión y control (Bermúdez & Bravo, 2016).

b) *Conocimiento Tecnológico*

Es aquel conocimiento referente al uso y adaptación de las tecnologías para desarrollar una actividad profesional (Huerta, Lagunes, & Torres, 2020).

c) *Cumplimiento de Reglamentos*

El cumplimiento de reglamentos y lineamientos académicos institucionales se hacen necesario para efectuar acciones de control contemplando los logros ofreciendo oportunidades de mejora (Huerta, Lagunes, & Torres, 2020)

d) *Conocimiento Disciplinar del Contenido*

Contempla al dominio que tiene el docente para el desarrollo del contenido propio de la asignatura, considerando la actualización de las materias inherentes a la misma (Huerta, Lagunes, & Torres, 2020).

**e) *Conocimiento Pedagógico***

Refiere al conocimiento de las actividades pedagógicas generales a utilizarse, incluyendo a los procesos y prácticas que se desarrollan en el método de enseñanza orientados a fines educativos (Cabero, Llorente, & Morales, Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo, 2018) y a la actualización en temáticas inherentes a la misma (Huerta, Lagunes, & Torres, 2020).

**f) *Trabajo Remoto***

Para el Perú “El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita” (Decreto de Urgencia Nro. 026, 2020, p.7).

**g) *Teletrabajo***

En el Perú según la Ley Nro. 30036 (2013), se define al teletrabajo como:

El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “Teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros. (Ley Nro. 30036, 2013, pág. 32)

La OIT (2020), asume algunas características diferentes en la ejecución del teletrabajo pasó de ser de un arreglo voluntario y parcial entre las partes a aquel que se ejecutó con arreglo obligatorio a tiempo completo y de manera prolongada sin planificarse, haciéndolo con los recursos disponibles que los trabajadores cuentan en casa que conlleva a un trabajo realizado con la ayuda de las TIC.

## Capítulo III: Marco Metodológico

### 3.1 Hipótesis

#### 3.1.1 *Hipótesis General*

“El trabajo remoto permite mejorar significativamente el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021”.

#### 3.1.2 *Hipótesis Específicas*

##### a) **Hipótesis Específica 1.**

El manejo del tiempo y la organización del trabajo favorecen positivamente el desempeño del docente de la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021.

##### b) **Hipótesis Específica 2.**

La digitalización y las comunicaciones mejoran significativamente el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021.

**c) Hipótesis Específica 3.**

La seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas benefician significativamente el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021.

**d) Hipótesis Específica 4.**

El equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación repercuten de manera eficiente el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021.

### **3.2 Operacionalización de Variables**

El presente estudio cuenta con dos variables de estudio: trabajo remoto y desempeño; el “trabajo remoto” está identificado como la variable independiente y el “desempeño” como la variable dependiente. (Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) los “estudios explicativos investigaciones en las que se tiene como propósito establecer las causas de los sucesos, problemas o fenómenos que se estudian” (p.111).

### 3.2.1 Identificación de las Variable Dependiente: Desempeño

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable Dependiente: Desempeño	Para alcanzar los objetivos de una institución de educación superior, es necesario evaluar el desempeño de los docentes, orientados a establecer políticas en procesos formativos bajo la modalidad online considerando a la perspectiva de sus diferentes actores contribuyendo paulatinamente a la mejora la calidad (Cabero, Llorente & Morales, 2018)	La variable dependiente del presente estudio es el desempeño laboral que realiza el docente universitario, es decir esta variable es afectada por la variable independiente. El desempeño del docente, hace referencia a la calidad del servicio de educación.	Conocimiento disciplinar del contenido.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dominio del contenido.</li> <li>2. Relación de los contenidos con actividades prácticas y el trabajo.</li> <li>3. Actualidad/interés de los contenidos.</li> <li>4. Adecuación de contenidos con los objetivos.</li> <li>5. Volumen de información ofrecida.</li> </ol>
			Conocimiento pedagógico.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluación.</li> <li>2. Motivación de los estudiantes.</li> <li>3. Tutorización.</li> <li>4. Participación.</li> <li>5. Orientación y organización pedagógica.</li> <li>6. Dominio de estrategias y metodologías.</li> <li>7. Diseño de medios y materiales para la docencia virtual.</li> <li>8. Planificación docente.</li> <li>9. Integración teoría-práctica.</li> </ol>
			Conocimiento tecnológico	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dominio tecnológico del campus virtual.</li> <li>2. Dominio tecnológico de otras tecnologías.</li> <li>3. Uso pedagógico y educativo de las tecnologías.</li> <li>4. Manejar las herramientas para crear un entorno de comunicación eficaz.</li> </ol>
			Cumplimiento de reglamentos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utilización de vocabulario.</li> <li>2. Respeto al estudiante.</li> <li>3. Frecuencia de entrada a la plataforma.</li> </ol>

### 3.2.2 Identificación de las Variable Independiente: Trabajo Remoto

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable Independiente: Trabajo Remoto	El trabajo remoto o teletrabajo conlleva un trabajo realizado con la ayuda de las TIC fuera de las instalaciones del empleador (OIT, 2020)	Esta variable afecta a la variable dependiente. La variable hace referencia a la propiedad que tienen las organizaciones sobre la forma en que ponen en práctica las acciones de adaptarse a los cambios y de garantizar el bienestar de los colaboradores, así como la continuidad de la productividad.	Tiempo y la organización del trabajo.	1. Planes individuales.
			Digitalización y las comunicaciones.	1. Necesidades tecnológicas. 2. Normas de comunicación.
			Seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas contractuales.	1. Tecnoestrés. 2. Políticas gubernamentales.
			Equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación.	1. Flexibilidad. 2. Capacitación.

### 3.2.3 Dimensiones e Indicadores

La escala de medición de las variables es nominal, según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) en este nivel pueden identificarse dos o más categorías en las que no se reconozcan orden ni jerarquía; es decir, solo se manifiestan diferencias de las variables.

Para evaluar la actitud del encuestado, se aplicó el escalonamiento tipo Likert desarrollado por Rensis Likert que consiste en un conjunto de alternativas propuestas de manera afirmativa que se aplicarán de acuerdo a la percepción del participante.

#### a) **Variable Dependiente “Desempeño”**

Entre las dimensiones e indicadores que se identifican para el desarrollo de la variable dependiente se consideran como los principales (Cabero, Llorente, & Morales, Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo, 2018).

Dimensión: Conocimiento tecnológico

- Dominio tecnológico del campus virtual.
- Dominio tecnológico de otras tecnologías.
- Uso pedagógico y educativo de las tecnologías.
- Manejar las herramientas para crear un entorno de comunicación eficaz.

Dimensión: Cumplimiento de reglamentos

- Utilización de vocabulario.
- Respeto al estudiante.
- Frecuencia de entrada a la plataforma.



Dimensión: Conocimiento disciplinar del contenido

- Dominio del contenido.
- Relación de los contenidos con actividades prácticas y el trabajo.
- Actualidad/interés de los contenidos.
- Adecuación contenidos con los objetivos.
- Volumen de información ofrecido.

Dimensión: Conocimiento pedagógico

- Evaluación.
- Motivación de los estudiantes.
- Tutorización.
- Participación.
- Orientación y organización pedagógica.
- Dominio de estrategias y metodologías.
- Diseño de medios y materiales para la docencia virtual.
- Planificación docente.
- Integración teoría-práctica

**b) Variable Independiente “Trabajo Remoto”.**

Entre las dimensiones e indicadores que se identifican para el desarrollo de la variable independiente se consideran como los principales (OIT, 2020a).

Dimensión: Tiempo de trabajo y organización del trabajo.

- Planes individuales.

Dimensión: Digitalización y las comunicaciones.

- Necesidades tecnológicas.
- Normas de comunicación.

Dimensión: Seguridad y salud en el trabajo; y, las consecuencias jurídicas.

- Tecnoestrés.
- Políticas gubernamentales.

Dimensión: Equilibrio entre la vida laboral y la personal; y, la formación.

- Flexibilidad.
- Capacitación

### 3.2.4 Escala para la Medición de las Variables

**Tabla 10**

*Escala para la medición de la variable dependiente “Desempeño”*

Dimensiones e Indicadores	Escala Tipo Likert				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Conocimiento tecnológico</b>					
- Dominio tecnológico del campus virtual.	1	2	3	4	5
- Dominio tecnológico de otras tecnologías.	1	2	3	4	5
- Uso pedagógico y educativo de las tecnologías.	1	2	3	4	5
- Manejar las herramientas para crear un entorno de comunicación eficaz.	1	2	3	4	5
<b>Cumplimiento de reglamentos</b>					
- Utilización de vocabulario.	1	2	3	4	5
- Respeto al estudiante.	1	2	3	4	5
- Frecuencia de entrada a la plataforma.	1	2	3	4	5
<b>Conocimiento disciplinar del contenido</b>					
- Dominio del contenido.	1	2	3	4	5
- Relación de los contenidos con actividades prácticas y el trabajo.	1	2	3	4	5
- Actualidad/interés de los contenidos.	1	2	3	4	5
- Adecuación contenidos con los objetivos.	1	2	3	4	5
- Volumen de información ofrecido.	1	2	3	4	5
<b>Conocimiento pedagógico.</b>					
- Evaluación.	1	2	3	4	5
- Motivación de los estudiantes.	1	2	3	4	5
- Tutorización.	1	2	3	4	5
- Participación.	1	2	3	4	5
- Orientación y organización pedagógica.	1	2	3	4	5
- Dominio de estrategias y metodologías.	1	2	3	4	5
- Diseño de medios y materiales para la docencia virtual.	1	2	3	4	5
- Planificación docente.	1	2	3	4	5
- Integración teoría-práctica	1	2	3	4	5

Fuente: Adaptado de (Cabero, Llorente, & Morales, Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo, 2018)

Tabla 11  
Escala para la medición de la variable independiente «Trabajo remoto»

Dimensiones e Indicadores	Escala Tipo Likert				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Tiempo de trabajo y organización del trabajo.					
- Planes individuales	1	2	3	4	5
Digitalización y la comunicación.					
- Necesidades tecnológicas.	1	2	3	4	5
- Normas de comunicación.	1	2	3	4	5
Seguridad y salud en el trabajo; y, las consecuencias jurídicas.					
- Tecnoestrés.	1	2	3	4	5
- Políticas gubernamentales.	1	2	3	4	5
Equilibrio entre la vida laboral y la personal; y, la formación.					
- Flexibilidad.	1	2	3	4	5
- Capacitación.	1	2	3	4	5

Fuente: Adaptado de (OIT, 2020a)

### 3.3 Tipo de Investigación

El tipo de investigación marco para el desarrollo de la tesis es básico debido a que se tiene el propósito de producir conocimiento, se aplicó una ruta de investigación mixta porque representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada, logrando un mayor entendimiento del fenómeno de estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p. 612).

### 3.4 Nivel de Investigación

#### a) *Cuantitativo*

Se considera un nivel de investigación explicativo porque permitió determinar cuáles son las causas de los eventos y fenómenos ocurrentes en el desempeño laboral docente centrado en explicar por qué ocurrió el fenómeno y las condiciones que se manifestó o porqué se relaciona con el trabajo remoto generando un sentido de entendimiento (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p. 105).

#### b) *Cualitativo*

Se aplicará el diseño de la teoría fenomenológica cuyo propósito principal es “explorar, describir y comprender las experiencias de las personas respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p. 548).

### 3.5 Diseño de Investigación

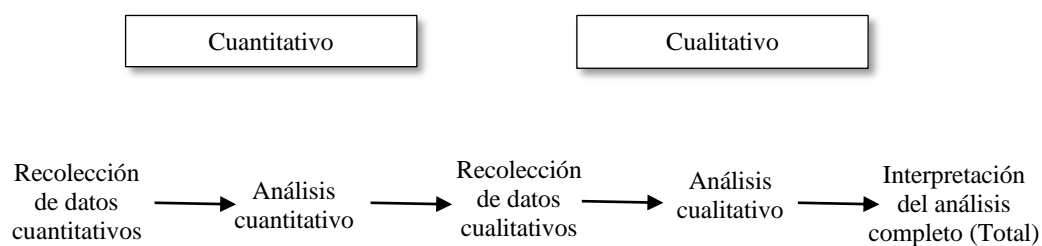
El Diseño es Explicativo Secuencial (DEXPLIS), este diseño “se caracteriza por considerar en una primera etapa la recolección y análisis de datos cuantitativos, seguida de otra donde se recogen y evalúan datos cualitativos” (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p. 634).

La implementación de este método ha facilitado en una primera etapa la recolección de datos cuantitativos a través de la aplicación de una encuesta tanto a la Variable Dependiente “Desempeño” como a la Variable Independiente “Trabajo Remoto”, para posteriormente efectuar el análisis

cuantitativo correspondiente, que sirvió de insumo y de base frente a la recolección de datos cualitativos con el apoyo e implementación de entrevistas semiestructuradas, lo que permitió conocer cuál es la percepción de los ejecutivos de la UPT del “Desempeño Docente” en el “Trabajo Remoto”; lo que ayudó en la interpretación del análisis completo del presente estudio.

### Figura 11

*Esquema del diseño explicativo secuencial*



*Nota.* Elaborado por (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

### **3.6 Ámbito y Tiempo Social de la Investigación**

El ámbito de la investigación es en una organización de educación en el nivel superior de la UPT, que comprendió a las seis facultades entre ellas FADE, FAEDCOH, FAING, FACSA, FACEM; y, la FAU. El periodo de estudio es del año 2021.

### **3.7 Población y Muestra de Estudio**

#### ***3.7.1. Unidad de Estudio***

La unidad de estudio está conformada por los docentes universitarios de pre grado de las seis facultades de la Universidad Privada de Tacna.

#### ***3.7.2 Población***

La población está conformada por la totalidad de los docentes de pregrado en todas sus categorías y modalidad de contrato, aproximadamente la cantidad de docentes es de 450 identificados para el estudio de la ruta cuantitativa, según lo registrado en el periodo académico 2020-II.

Tabla 12

**Determinación de la población docente de la ruta cuantitativa, 2020-II.**

<b>Categoría del docente</b>	<b>Cantidad de docentes</b>
Nombrados	63
Contratados a Tiempo Completo	65
Contratados a Tiempo Parcial <sup>1/</sup>	322
<b>Total</b>	<b>450</b>

*Nota.* Adaptado de (Transparencia Universitaria 2020)

### 3.7.3 Muestra.

En el presente estudio se utilizó el muestreo no probabilístico, por lo que la muestra está constituida por:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N \dots\dots}{e^2 \times (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

Z : Valor crítico según el nivel de confianza.

p : Proporción de unidades de análisis que tiene la características de interés.

q : (1 – p) Probabilidad de fracaso de presentar la característica de interés.

N : Población.

e : Margen de error o nivel de precisión.

Muestra: 208 docentes de todas las facultades de la UPT.

## 3.8.1 Procedimiento, Técnicas e Instrumentos

### 3.8.1 Procedimiento



Para la elaboración de los cuestionarios se tomó en consideración toda la información necesaria emitida por la OIT con una visión clara y pertinente al objeto de estudio “personal docente” de la UPT para evaluar su desempeño bajo la modalidad online que contribuye a la mejora de la calidad que propone (Cabero, Llorente, & Morales, Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo, 2018). Posteriormente se continuó con la elaboración de preguntas que fueron agrupadas en dimensiones considerando la estructura y alternativas que la aplicación del Google Forms ofrece. Para la recopilación de información a través de las encuestas del personal docente de la UPT se contó con la autorización del Rector de la Universidad brindando las facilidades correspondientes ([Anexo 2](#)).

La etapa de validación de contenido fue efectuada contando con el apoyo de jueces expertos y con la aplicación de una prueba piloto que permitió evaluar o probar el cuestionario a un pequeño grupo de la muestra para realizar las mejoras pertinentes al cuestionario final. El juicio de expertos fue realizado por tres Doctores especialistas de las líneas de investigación ([Anexo 3](#)) de acuerdo a los requerimientos de la UPT. El comité de expertos evaluó los criterios que se exigen como juicio de valor sobre la primera versión de los instrumentos según el formato de la ESPG de la UPT.

La validación en campo de los cuestionarios fue aplicada a 9 docentes de la UPT elegidos con el propósito de identificar aspectos que no fueron comprendidos dentro del mismo o modificar la forma de redactar las preguntas para que se pueda seleccionar la alternativa de la escala de Likert, reestructurar y/o eliminar indicadores y de evitar duplicidad de preguntas.

La validación del instrumento de investigación se emitió a través del informe de opinión de tres expertos, valorado a través de los indicadores de evaluación del instrumento aplicado a los ítems del instrumento con la escala de Likert donde se considera a: (1) Muy Malo, (2) Malo, (3) Regular, (4) Bueno, (5) Muy Bueno.

### 3.8.2 *Técnicas*

#### a) **Ruta Cuantitativa: Encuesta.**

La técnica de la recolección de datos cuantitativos fueron las encuestas de opinión como “investigaciones no experimentales transversales o transeccionales descriptivas o correlacionales-causales” (Hernández-Sampieri et al, 2018, p.187) por lo que pudo ser aplicada a los docentes de la UPT; en lo referente al instrumento se empleó el cuestionario desarrollado de manera online con la finalidad de poder alcanzar a la muestra con una mayor holgura debido a que el desempeño se desarrolla de manera remota. Los instrumentos que se emplearon fueron los cuestionarios sobre la variable “Desempeño” y a la variable “Trabajo Remoto” desde la percepción del docente de la UPT.

En relación a la aplicación del estadístico de Alfa de Cronbach<sup>2</sup> se pudo determinar la confiabilidad de los instrumentos, si el resultado es muy próximo al valor de 1 se puede considerar que el instrumento es confiable con una baja dispersión de respuestas. Usando software especializado y hojas de cálculo se pudo obtener el reporte de confiabilidad.

---

<sup>2</sup> Valoración entre 0 y 1.

**Tabla 13***Alfa de cronbach de la variable "Desempeño"*

<b>Alfa de cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0,945	59

*Nota.* Elaboración propia.

El resultado obtenido para el coeficiente Alfa de Cronbach da es de 0,945 para la variable "Desempeño", lo que significa que el instrumento aplicado es de alta confiabilidad aplicado a 59 elementos.

**Tabla 14***Alfa de cronbach para la variable "Trabajo remoto"*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0,944	30

*Nota.* Elaboración propia.

El resultado obtenido para el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0,944 para la variable "Trabajo Remoto", lo que significa que el instrumento aplicado es de alta confiabilidad aplicado a 30 elementos.

### b) Ruta Cualitativa: Entrevista Semi Estructurada.

La recolección de los datos cualitativos se realizó a través de una entrevista semi estructurada aplicada a docentes que se desempeñan a tiempo completo con cargo de gestión y/o administrativo.

### 3.8.3 Instrumento

#### a) Ruta Cuantitativa.

El Cuestionario denominado "Influencia del trabajo remoto en el desempeño del docente de la UPT, 2021" contiene:

**Tabla 15**

*Ficha del instrumento variable dependiente "Desempeño"*

<b>Ficha del instrumento: Variable dependiente "Desempeño"</b>	
Unidad de selección	Universidad Privada de Tacna
Unidad de análisis	Docentes de pregrado de la UPT
Instrumento	Cuestionario con 21 preguntas agrupadas
Dimensiones	Conocimiento Disciplinar (5 preguntas)
	Conocimiento Pedagógico (9 preguntas)
	Conocimiento Tecnológico (4 preguntas)
	Cumplimiento de Reglamentos (3 preguntas)
Escala	Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre
Aplicación del instrumento	Google Forms

**Tabla 16**

*Ficha del instrumento variable independiente "Trabajo remoto"*

<b>Ficha del instrumento: Variable dependiente "Trabajo Remoto"</b>	
Unidad de selección	Universidad Privada de Tacna
Unidad de análisis	Docentes de pregrado de la UPT
Instrumento	Cuestionario con 8 preguntas agrupadas

Dimensiones	- Tiempo de Trabajo y Organización del Trabajo (1 pregunta) - Digitalización y la Comunicación (3 preguntas) - Seguridad y Salud en el Trabajo; y, las Consecuencias Jurídicas (2 preguntas) - Equilibrio entre la Vida laboral y la Persona; y, la Formación (2 preguntas)
Escala	Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
Aplicación del instrumento	Google Forms

#### b) Ruta Cualitativa.

Guía de preguntas semi estructurada que se aplicó a 11 docentes a través de 08 interrogantes abiertas para la Variable “Desempeño” y 6 para la Variable “Trabajo Remoto” con la finalidad de alcanzar un mejor entendimiento de la problemática.

#### 3.8.4 Baremación

La construcción de esta escala de baremación ha permitido establecer una posición ordenada por méritos en el que le atribuimos un determinado valor que permitirá un mejor análisis de las dimensiones de cada variable.

**Tabla 17**

*Escalas específicas de las dimensiones de la variable "Desempeño"*

Dimensiones del "Desempeño"				
Niveles	Conocimiento disciplinar del contenido	Conocimiento pedagógico	Conocimiento tecnológico	Cumplimiento de reglamentos

Bajo	< 94,89	< 89,19	<51,62	<14,02
Regular	94,89 - 100	89,19 - 100	51,62 - 55,00	14,02 - 14,50
Alto	>110	> 105	>60	> 15

En la variable desempeño, la dimensión conocimiento disciplinar del contenido, el nivel bajo es menor a 94,89 de puntaje, el nivel regular es de 94,89 a 100 de puntaje y el alto es mayor a 110 de puntaje; en la dimensión conocimiento pedagógico el nivel bajo es menor a 89,19 de puntaje, el nivel regular es de 89,19 a 100 y el alto es mayor a 105, en la dimensión conocimiento tecnológico el nivel bajo es menor a 51,62 de puntaje, el nivel regular es de 51,62 a 55,00 y el alto es mayor a 60 de puntaje; y, en la dimensión cumplimiento de reglamentos el nivel bajo es 14,02 de puntaje, el nivel regular corresponde entre 14,02 y 14,50 y el alto es mayor a 15.

**Tabla 18**

*Escalas específicas de las dimensiones de la variable "Trabajo remoto"*

Niveles	Dimensiones del "Trabajo Remoto"			
	Tiempo y la organización del trabajo	Digitalización y las comunicaciones	Seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas contractuales	Equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación
Bajo	< 4	< 39,86	< 16	< 48,77
Regular	4 - 5	39,86 – 50,00	16 - 20	48,77 – 55,00
Alto	> 5	> 60	> 25	> 60

En la variable trabajo remoto, la dimensión tiempo y la organización del trabajo, el nivel bajo es menor a 4 de puntaje, el nivel regular es de 4 a 5 de puntaje y el alto es mayor a 5 de puntaje; en la dimensión digitalización y las comunicaciones el nivel bajo es menor a 39,86 de puntaje, el nivel regular es de 39,86 a 50,00 y el alto es mayor a 60, en la dimensión seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias

jurídicas contractuales el nivel bajo es menor a 16 de puntaje, el nivel regular es de 16 a 20 y el alto es mayor a 25 de puntaje; y, en la dimensión equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación, el nivel bajo es menor 48,77 de puntaje, el nivel regular corresponde entre 48,77 y 55,00 y el alto es mayor a 60.

Para el procesamiento de los datos se utilizó software especializado en estadística, hoja de cálculo, lo que permitió correspondiente análisis de las técnicas estadísticas en tablas de frecuencia, gráficos de barra, prueba de  $\chi^2$  – cuadrado.

## Capítulo IV: Resultados

### 4.1 Descripción del Trabajo de Campo

Un aspecto importante en el desarrollo del trabajo de tesis ha sido el trabajo de campo, el mismo que se llevó a cabo a inicios del mes de marzo y finalizó en setiembre del 2021. El objetivo del trabajo de campo ha sido identificar la percepción del docente en el desempeño laboral, para lo cual se desarrollaron una serie de acciones que a continuación se pasa a detallar.

El trabajo de campo contempla dos etapas: la primera fue la que se desarrolló a través de encuestas aplicadas virtualmente de manera directa e individual y se ejecutó seleccionado al personal docente basado en un juicio subjetivo. El instrumento utilizado fue la técnica del cuestionario vía virtual, debido al estado de emergencia por la COVID-19 dadas por el gobierno, es por ello que se empleó la aplicación de Google Corporativo denominada “Google Forms” que contó con un vídeo<sup>3</sup> de presentación solicitando el consentimiento informado para la realización de la encuesta con diferentes tipos de preguntas entre ellas de respuesta corta, de varias opciones, casillas, cuadrícula de varias opciones y escala lineal ([Anexo 2](#)). La estrategia que se utilizó fue de contacto directo y personalizado a cada uno de los

---

<sup>3</sup> <https://youtu.be/VyahpiqwRhU>



participantes indicándoles la importancia de su participación garantizando la absoluta reserva de los datos obtenidos.

La segunda etapa comprendió en entrevistas aplicadas al personal docente con cargo administrativo a tiempo completo lo que permitió identificar de manera flexible y abierta a través de la aplicación Google Meet Corporativo; las principales debilidades encontradas en el desempeño del docente caracterizando ciertos casos con elementos de interés relevantes a través de una entrevista semi-estructurada apoyada en una lista guiada de preguntas ([Anexo 2](#)).

Para la aplicación de las encuestas, se contó con la carta de autorización del Rector de la UPT, que se llevó a cabo a través de previas coordinaciones y recomendaciones con el asesor de tesis, lo que permitió alcanzar los objetivos propuestos.

#### **4.1.1 Encuestas**

Se logró desarrollar 222 encuestas durante los meses de marzo hasta mayo del 2021, la estrategia que se utilizó fue mediante la comunicación vía WhatsApp y Messenger a cada uno de los participantes del grupo objetivo docente de la UPT.

El cuestionario contó con 7 ítems que corresponden a los datos sociodemográficos, la sección de la Variable Dependiente “Desempeño” se desarrollaron 4 Dimensiones con 21 Indicadores y un total de 60 ítems; y por último la sección de la Variable Independiente “Trabajo Remoto” se consideraron las 4 Dimensiones, 7 Indicadores y 30 ítems, conforme se detalla en las dos siguientes tablas.

**Tabla 19***Operacionalización del instrumento - variable desempeño*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
I. Conocimiento disciplinar del contenido.	1. Dominio del contenido.	3
	2. Relación de los contenidos con actividades prácticas y el trabajo.	3
	3. Actualidad/interés de los contenidos.	6
	4. Adecuación de contenidos con los objetivos.	5
	5. Volumen de información ofrecida.	6
II. Conocimiento pedagógico.	1. Evaluación.	2
	2. Motivación de los estudiantes.	3
	3. Tutorización.	2
	4. Participación.	4
	5. Orientación y organización pedagógica.	3
	6. Dominio de estrategias y metodologías.	4
	7. Diseño de medios y materiales para la docencia virtual.	1
	8. Planificación docente.	1
	9. Integración teoría-práctica.	1
III. Conocimiento tecnológico	1. Dominio tecnológico del campus virtual.	3
	2. Dominio tecnológico de otras tecnologías.	3
	3. Uso pedagógico y educativo de las tecnologías.	5
	4. Manejar las herramientas para crear un entorno de comunicación eficaz.	2
IV. Cumplimiento de reglamentos	1. Utilización de vocabulario.	1
	2. Respeto al estudiante.	1
	3. Frecuencia de entrada a la plataforma.	1
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>60</b>

**Tabla 20***Operacionalización del instrumento - variable trabajo remoto*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
I. Tiempo y la organización del trabajo.	1. Planes individuales.	1
II. Digitalización y las comunicaciones.	1. Necesidades tecnológicas.	9
	2. Normas de comunicación.	3
III. Seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas contractuales.	1. Tecnoestrés.	3
	2. Políticas gubernamentales.	2
IV. Equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación.	1. Flexibilidad.	4
	2. Capacitación	8
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>30</b>

#### **4.1.2 Entrevistas**

El desarrollo de las entrevistas, se llevó a cabo previa comunicación con docentes con cargo administrativo, lo que permitió desarrollar encuestas a once docentes a tiempo completo que se desempeñan en las 6 facultades de la UPT durante los meses de agosto y setiembre del 2021, en la que se aplicó la técnica “bola de nieve”, la estrategia que se utilizó fue solicitando el consentimiento informado de la entrevista a través de la aplicación del Google Meet a cada uno de los participantes.

La entrevista constó del registro de los datos demográficos del entrevistado y de una guía de 8 preguntas de la Variable “Desempeño” y de 6 preguntas de la Variable “Trabajo Remoto”, el registro de los participantes se detalla en la siguiente tabla.

Por último, los cargos administrativos del docente a tiempo completo que se han considerado corresponden a director de escuela, secretaria académica, coordinador de licenciamiento de la UPT, coordinador de acreditación de la UPT, coordinador de calidad, coordinador alumni y coordinador de la unidad de investigación.

**Tabla 21**

*Perfil de docentes que participaron en la entrevista del enfoque cualitativo*

	<b>Cargo</b>	<b>Cantidad de docentes</b>
1	Directores de Escuela	2
2	Secretaria Académica	1
3	Coordinador Licenciamiento UPT	1
4	Coordinador Acreditación UPT	1
5	Coordinador Calidad	4
6	Coordinador Alumni EPCC	1
7	Coordinador Unidad Investigación	1
	<b>Total</b>	<b>11</b>

### 4.1.3 Validez y Confiabilidad del Instrumento

#### a) Validez.

El desarrollo de este estudio contó con la validez de contenido por tres expertos con el grado de Doctor quienes laboran en Universidades reconocidas del Perú, con el propósito de que estos instrumentos guarden coherencia con las variables, dimensiones, indicadores e ítems. El resultado de la validación fue de opinión favorable y sin observaciones que efectuar conforme de detalla a continuación.

**Tabla 22**  
*Descripción de expertos*

Indicadores de Evaluación del Instrumento	Criterios	Valoración		
		Dr. Américo Flores Flores	Dr. José Mesía Guevara	Dr. Javier Oyarse Cruz
1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión	5	5	5
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles	5	5	4
3. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría	5	5	5
4. Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	5	5	5
5. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados	5	5	5
6. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento	5	4	4
<b>Sumatoria Total</b>		<b>30</b>	<b>29</b>	<b>28</b>

*Nota.* Donde: (1) muy malo, (2) malo, (3) regular, (4) bueno, (5) muy bueno

**b) Confiabilidad.**

La confiabilidad del instrumento se obtuvo por el coeficiente Alfa de Cronbach con el que se obtuvo valores muy cercanos a 1, lo que garantiza que el instrumento es de confiabilidad alta. La escala con la que se trabajó fue la de Likert de acuerdo a los siguientes valores: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), y Siempre (5).

**4.2 Diseño de la Presentación de los Resultados**

La presentación de los resultados de la presente tesis doctoral se ha efectuado aplicando la metodología mixta, utilizando dos técnicas por lo que se han elaborado instrumentos cuantitativos y luego complementar el trabajo a través del método cualitativo usando el diseño explicativo secuencial, conforme se describe a continuación.

**4.2.1 Cuantitativo**

Para el desarrollo del trabajo cuantitativo se efectuó a través de un proceso, que fue detallado párrafos arriba en la descripción del trabajo de campo. Adicionalmente, los datos que se recolectaron fueron convertidos y descargados a formato Excel, posteriormente fue trabajado en un software libre especializado; para luego realizar el análisis de validez y confiabilidad, el análisis descriptivo de las variables y análisis inferenciales para responder a las preguntas y probar las hipótesis, para posteriormente resumir y detallar resultados mediante la utilización de tablas y figuras estadísticas.

#### **4.2.2 Cualitativo**

El desarrollo de la ruta cualitativa requiere de un acercamiento al individuo objeto de estudio y de un razonamiento inductivo que se aplica de lo particular a lo general, explorando individualidades para generar teoría. Este proceso de indagación resulta más maleable; es decir se puede alternar la experiencia, la acción y los resultados del investigador por una parte y el desarrollo de la teoría por otra (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

El resultado de los datos cuantitativos en el presente estudio, sirvió de base para obtener y evaluar los datos cualitativos, a través de una guía de preguntas en la entrevista semiestructurada que se ejecutó a través del acercamiento con el entrevistado organizada por variables.

**Tabla 23***Ficha del instrumento de la entrevista semiestructurada*

<b>Ficha del Instrumento de la Entrevista Semiestructurada</b>	
Unidad de selección	Universidad Privada de Tacna
Unidad de análisis	Docentes con cargo administrativo de la UPT
Instrumento	Compuesto por 4 secciones
Sección I Datos Generales	Fecha Hora Entrevistador
Sección II Datos del Entrevistado	Nombre Edad en años Sexo Facultad Escuela Profesional Cargo
Sección Guía de Preguntas Variable "Desempeño"	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es el concepto de desempeño docente para la Universidad?</li> <li>2. ¿Qué documentos con fines académicos son necesarios de su publicación por parte de los docentes en el Aula Virtual?</li> <li>3. ¿Cuáles son las actividades principales que realiza el docente durante una sesión sincrónica de clases?</li> <li>4. ¿De qué manera percibe satisfacción en el estudiante en el proceso enseñanza aprendizaje a través del Aula Virtual?</li> <li>5. ¿Qué cambios se ha generado en el docente en relación al dominio de las tecnologías de información?</li> <li>6. ¿Qué avances se han desarrollado en relación al cumplimiento de normas en el entorno virtual?</li> <li>7. ¿Me podría dar datos estadísticos e información relevante del desempeño de los docentes del área donde usted es jefe?</li> <li>8. ¿Qué lecciones aprendidas le deja la pandemia frente al desempeño del trabajo docente?</li> </ol>
Sección Guía de Preguntas Variable "Trabajo Remoto"	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. ¿Cómo define la Universidad el Trabajo Remoto?</li> <li>10. ¿Qué avances ha desarrollado la Universidad sobre las necesidades tecnológicas y de comunicación en el entorno académico?</li> <li>11. ¿Cuáles son los posibles riesgos que se han identificado en el desarrollo del Trabajo Remoto?</li> <li>12. ¿Cuáles son los principales cambios laborales que han surgido en el desarrollo del Trabajo Remoto del docente?</li> <li>13. ¿Qué actividades permanentes la Universidad considera necesarias para garantizar el buen desempeño del docente?</li> <li>14. En el futuro ¿Cómo se desarrollará el trabajo remoto en el desempeño del docente?</li> </ol>



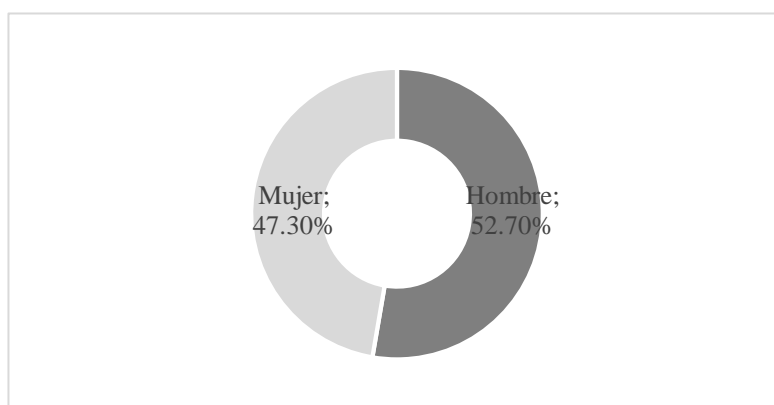
## 4.3 Resultados

### 4.3.1 Perfil de Encuestado

Para conocer el perfil del encuestado fue importante recolectar datos sociodemográficos con la finalidad de poder contar con una visión más profunda del docente de la UPT y sus principales características, así desatacamos entre los principales los siguientes:

#### **Figura 12**

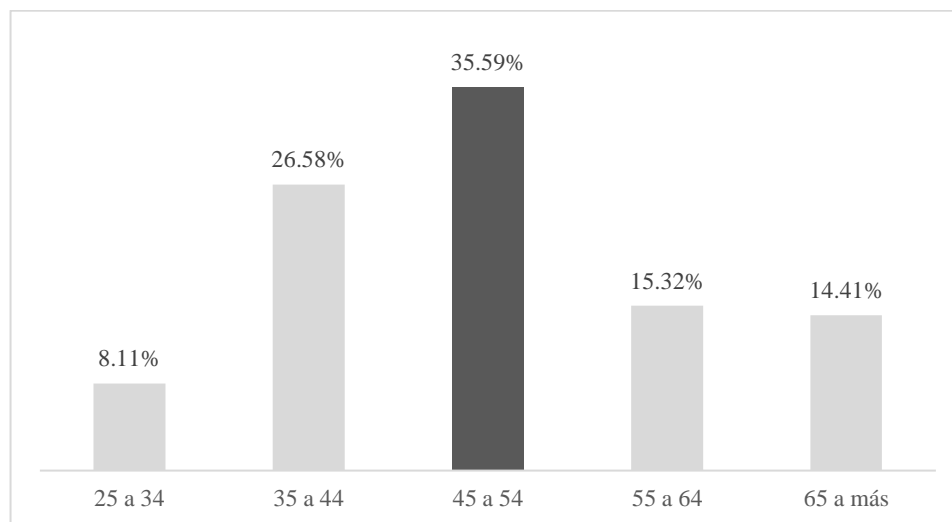
*Porcentaje de los encuestados distribuidos según "Sexo".*



El perfil de los encuestados se encuentra conformado por el 52,70% de hombres y el 47,30% de mujeres, los mismos que se hallan agrupados por cohorte de edad conforme visualiza en la siguiente figura.

**Figura 13**

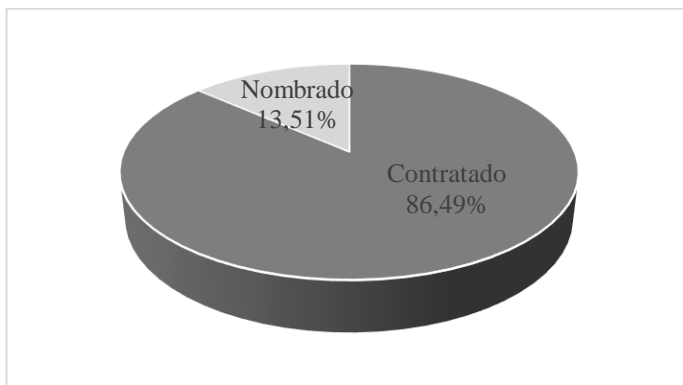
*Porcentaje de los encuestados distribuidos según "Cohorte de edad".*



La mayor edad de los docentes que se desempeñan en la UPT es de 45 a 54 años con un porcentaje de 35,59%, los que oscilan entre 35 a 44 años está conformado por el 26,58% de docentes, el grupo que se encuentra entre los 55 a 64 años está dado por el 15,32%, de 65 a más años es el 14,41%; mientras, que el 8,11% pertenecen al grupo de docentes entre 25 a 34 años de edad.

**Figura 14**

*Porcentaje de los encuestados distribuidos según "Condición laboral".*



En relación a la condición laboral de los docentes encuestados corresponde al 86,49% de docentes en la condición de contratados y el 13,51% al personal docente nombrado.

**Figura 15**

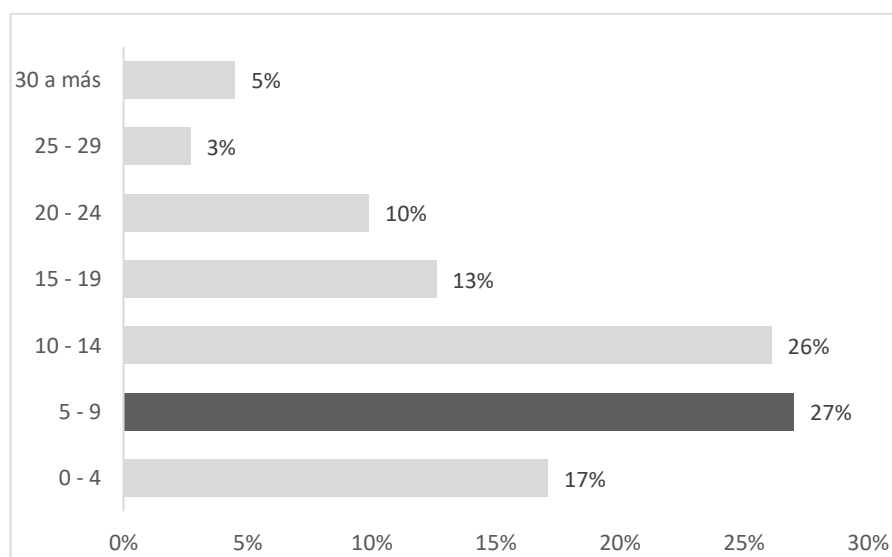
*Porcentaje de los encuestados distribuidos según la "Dedicación laboral".*



En lo relacionado a la dedicación laboral el 67,57% corresponde a los docentes que se desempeñan a tiempo parcial; mientras que, el 32,43% a tiempo completo.

**Figura 16**

*Porcentaje de los encuestados distribuidos según “Tiempo de servicio laboral como docente de la universidad”*



El mayor tiempo de servicio laboral como docente de la Universidad corresponde de 5 a 9 años con una frecuencia del 27 % del total de encuestados, seguido de quienes laboran entre 10 a 14 años con el 26%, entre 0 a 4 años 17%, 15 a 19 años el 13%, 20 a 24 años 10%, los docentes que tienen de 25 a 29 años el 3% y los docentes que cuentan con más de 30 años de tiempo laboral suman el 5%.

**Tabla 24**  
*Estadísticos descriptivos*

Variables	Estadísticos descriptivos			Correlaciones					
	Media	Desviación	VIF	1	2	3	4	5	
1 Desempeño (Y)	253.65	19.64		1.00	-0.08	0.22 **	-0.12	0.55 ***	
2 Edad en años	44.90	8.33	1.46	-0.08	1.00	-0.06	0.55 ***	-0.04	
3 Sexo	0.45	0.50	1.01	0.22 **	-0.06	1.00	0.05	0.03	
4 Tiempo de servicio	10.12	5.35	1.47	-0.12	0.55 ***	0.05	1.00	0.06	
5 Trabajo Remoto (X)	109.88	21.04	1.01	0.55 **	-0.04	0.03	0.06	1.00	

n=51

Nota: \* p<0.10, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

Luego de haber evaluado el perfil del encuestado, se puede determinar que la edad promedio en años es de 45, el sexo medio es del 0,45, lo que indica que la población promedio encuestada es proporcional y el tiempo de servicio del personal docente de la UPT es de 10,12 años.

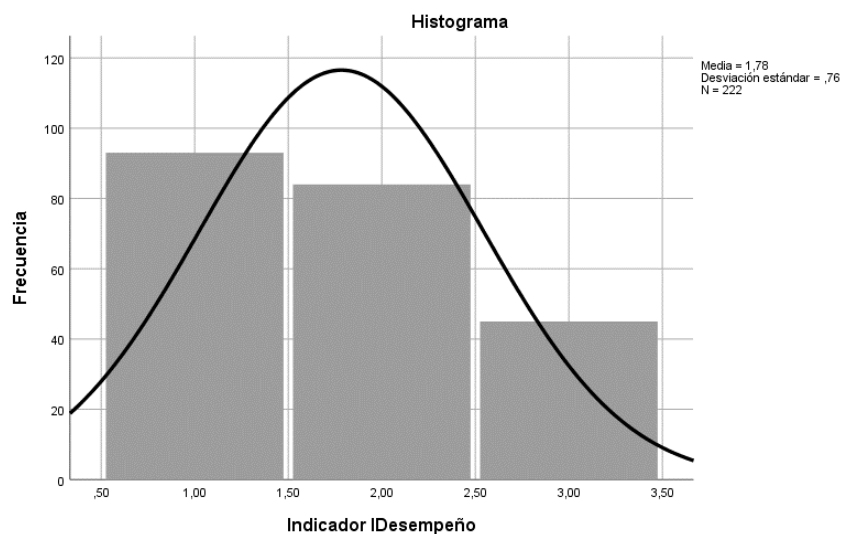
#### 4.3.2 Resultado de la Variable “Desempeño”

Del total de las encuestas aplicadas a los docentes de la UPT a la variable “Desempeño”, se vio por conveniente efectuar una recodificación de la misma en tres grupos para una mejor interpretación de resultados por cada una de las dimensiones.

**Tabla 25**  
*Variable desempeño*

Categoría	Frecuencia	%	% acumulado
Bajo	93	41,89	41,89
Regular	84	37,84	79,73
Alto	45	20,27	100,00
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100,00</b>	

**Figura 17**  
*Distribución de la variable "Desempeño"*



Se observa en la variable dependiente "Desempeño", que el 41,89% de los encuestados consideran que el desempeño laboral de los docentes es bajo, mientras que el 37,84% consideran que es regular y el 20,27% alto.

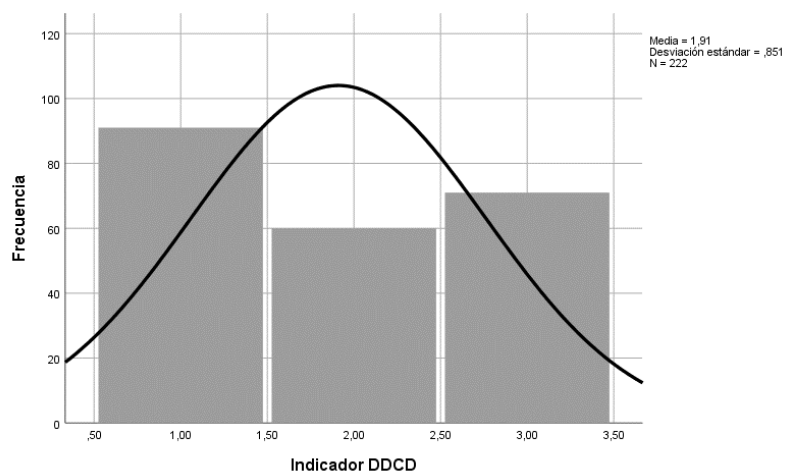
Para empezar a evaluar el resultado de la variable "Desempeño" es importante efectuar el análisis descriptivo, posteriormente continuar con la comprobación del planteamiento de las hipótesis, apoyándonos con el método de los momentos estadísticos para comprobar si las variables planteadas cumplen o no con una distribución normal y establecer el tipo de prueba estadística a desarrollar efectuando un análisis por cada una de las dimensiones.

## Análisis por dimensiones de la Variable “Desempeño”.

### Dimensión: Conocimiento Disciplinar del Contenido.

#### Figura 18

*Distribución de la dimensión conocimiento disciplinar, 2021*



**Tabla 26***Momentos estadísticos del conocimiento disciplinar del contenido*

<b>Momentos</b>	<b>Conocimiento Disciplinar del contenido</b>
Datos	222
<b>Primer momento</b>	
Media	94,89
Mediana	97,00
Moda	99,00
<b>Segundo momento</b>	
DS	10,29
Varianza	105,80
<b>Tercer momento</b>	
Asimetría	-0,98
<b>Cuarto momento</b>	
Curtosis	1,13
<b>Valores</b>	
Mínimo	54,00
Máximo	110,00

Los resultados obtenidos en la dimensión conocimiento disciplinar del contenido de la variable desempeño, nos refiere que no cumple con los supuestos básicos de una distribución normal. En el detalle de la tabla, muestra que en el primer momento todos los resultados difieren en la media (94,89), mediana (97,00) y moda (99,00), con lo que se comprueba que no cumple con este supuesto. El segundo momento nos emite un resultado alto (105,80) para la varianza lo que contribuye a la dispersión; el tercer momento en la asimetría (-0,98) muestra un valor negativo menor a 0 que refiere a una simetría negativa. El cuarto momento muestra un valor de concentración en la medida estadística curtosis de 1,13.



**Tabla 27**  
*Conocimiento disciplinar del contenido*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
Bajo	91	40,99	40,99
Regular	60	27,03	68,02
Alto	71	31,98	100,0
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100,00</b>	

El resultado de la tabla sobre la dimensión “Conocimiento Disciplinar del Contenido”, el 40,99% de los docentes encuestados consideran como bajo el desarrollo de esta dimensión, mientras que el 31,98% como alto y el 27,03% como regular.

Siguiendo con el método mixto DEXPLIS, que ha permitido efectuar una evaluación a los resultados de los datos cuantitativos de la dimensión conocimiento disciplinar del contenido y luego de haber aplicado el método cualitativo (entrevistas) a docentes con carga administrativa, el director de la escuela de ingeniería industrial, el 01 de agosto del 2021, indicó que el desempeño docente para la universidad es “lograr una educación y aprendizaje de calidad que nos permite a nosotros los docentes formar profesionales íntegros que contribuyan en el desarrollo global de nuestra región y país.” opinión que coincide con la apreciación de la encargada de acreditación de la GECA, coordinador alumni de la EPCC y la coordinadora calidad EPA, lo que valida que el seguimiento de sesiones de clase sobre la participación de los estudiantes, el aprendizaje colaborativo y el nivel de participación de los estudiantes fortalecen regularmente el desempeño del docente en las actividades prácticas y el trabajo.

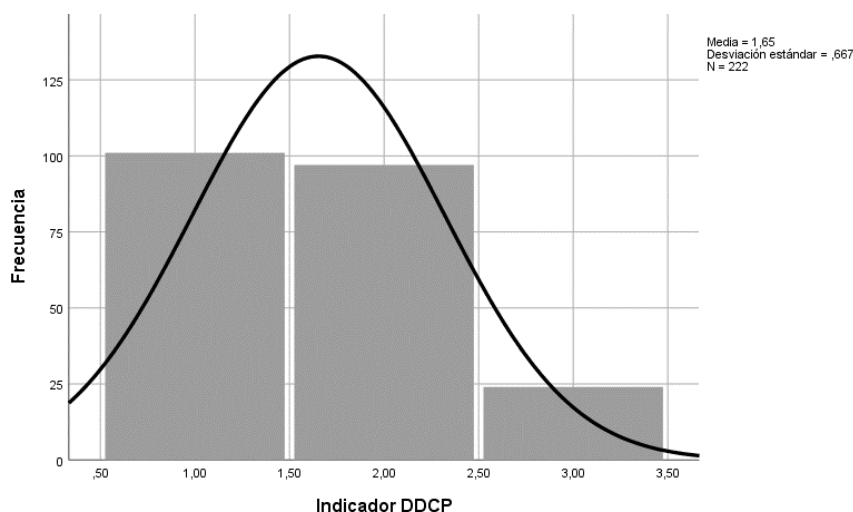
Asimismo, en esta dimensión, el director de la escuela de ciencias de la comunicación, el 20 de agosto del 2021, detalló que los documentos con fines académicos que son necesarios de su publicación por parte de los

docentes en el aula virtual son “sílabo del curso, anexo de sílabo, normas de comportamiento y comunicación (netiqueta), cronograma de actividades académicas del curso, papers y ppt’s alojados en cada unidad de estudios (Sección recursos)” que coincide con las respuestas del director de la EPII, coordinador alumni de la EPCC, coordinadora de actividades de la EPIS, secretaria académica de la EPSG, coordinadora de calidad de la EPD, lo que valida que los documentos informativos que se facilitan al estudiante para su información entre los principales son el sílabo, la netiqueta, el cronograma, lineamientos, manual del aula y sus funciones forman parte del volumen de información ofrecida.

### **Dimensión: Conocimiento Pedagógico.**

**Figura 19**

*Distribución de la dimensión conocimiento pedagógico, 2021*



**Tabla 28***Momentos estadísticos del conocimiento pedagógico*

<b>Momentos</b>	<b>Conocimiento Pedagógico</b>
Datos	222
<b>Primer momento</b>	
Media	89,19
Mediana	90,50
Moda	95,00
<b>Segundo momento</b>	
DS	9,80
Varianza	95,98
<b>Tercer momento</b>	
Asimetría	-0,98
<b>Cuarto momento</b>	
Curtosis	2,39
<b>Valores</b>	
Mínimo	39,00
Máximo	105,00

En cuanto a la dimensión conocimiento pedagógico, se puede comprobar en el método de momentos que no cumple con los supuestos básicos de una distribución de tipo normal. En el detalle de la tabla muestra que el primer momento los resultados difieren en la media (89,19), mediana (90,50) y moda (95,00), por lo que se comprueba que no se cumple con este supuesto. El segundo momento arroja como resultado alto (95,98) para la varianza lo que contribuye a la dispersión de datos; el tercer momento en la asimetría (-0,98) muestra un valor negativo menor a 0 que refiere a una simetría negativa. El cuarto momento muestra un valor de concentración en la medida estadística curtosis de 2,39.

**Tabla 29**  
*Conocimiento pedagógico*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
Bajo	101	45,50	45,50
Regular	97	43,69	89,19
Alto	24	10,81	100,00
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100,00</b>	

El resultado de la tabla sobre la dimensión “Conocimiento Pedagógico”, el 45,50% de los docentes encuestados consideran como bajo el desarrollo de esta dimensión, mientras que el 43,69% como regular y el 10,81% como alto.

Luego de haber efectuado la evaluación de los resultados cuantitativos, en relación a la dimensión conocimiento pedagógico y posteriormente haber aplicado a través del método cualitativo las entrevistas a docentes con carga administrativa. El director de la escuela de ingeniería industrial, el 01 de agosto del 2021, detalló que las actividades principales que realiza el docente durante una sesión de clases son “motivación permanente, orientador metodológico y teórico, evaluador asertivo, comparte y transmite conocimientos y experiencia en la asignatura, evalúa permanente al estudiante y cumple con los objetivos de aprendizaje en cada sesión” que coincide con las respuestas del coordinador de la unidad de investigación EPCCyF, coordinador de calidad EPIE, coordinador de calidad EPA y director EPCC, lo que valida que los medios de comunicación que utiliza el docente durante el desarrollo de las sesiones en línea forman parte de la motivación de los estudiantes.

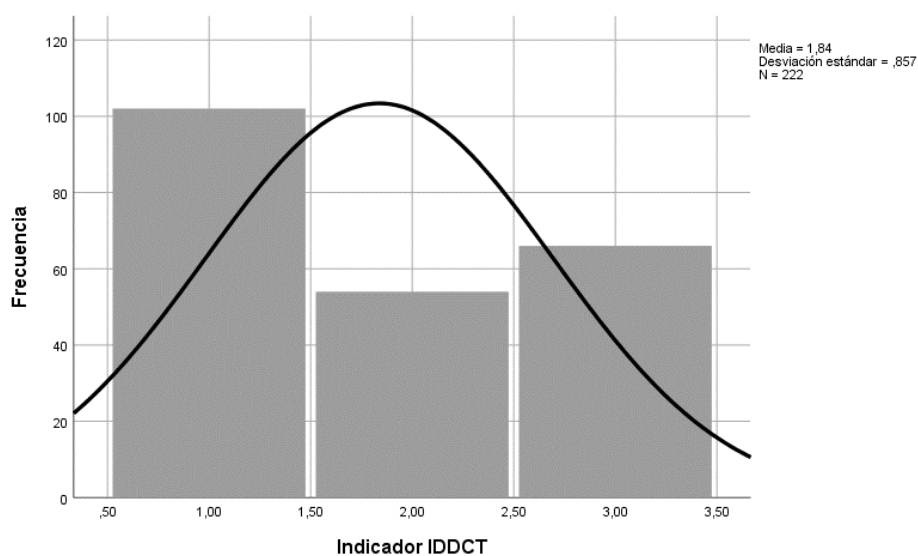
Asimismo, continuando con el desarrollo del método DEXPLIS aplicando el método cualitativo a través de entrevistas a docentes con carga administrativa, la encargada del proceso de acreditación de la universidad

GECA manifiesta el 30 de agosto del 2021 que “la satisfacción es medida mediante encuestas y con ello se retroalimenta las expectativas de cada docente sobre su desempeño”, opinión que coincide con la del coordinador alumni de la EPCC, coordinador de calidad EPIE, coordinador de calidad EPA y la coordinadora de actividades de la EPIS, lo que valida que la percepción de la satisfacción en la experiencia del proceso enseñanza aprendizaje forman parte del trabajo en el aula virtual.

### **Dimensión: Conocimiento Tecnológico.**

**Figura 20**

*Distribución de la dimensión conocimiento tecnológico, 2021*



**Tabla 30**  
*Momentos estadísticos del conocimiento tecnológico*

<b>Momentos</b>	<b>Conocimiento Tecnológico</b>
Datos	222
<b>Primer momento</b>	
Media	51,62
Mediana	52,00
Moda	58,00
<b>Segundo momento</b>	
DS	5,77
Varianza	33,27
<b>Tercer momento</b>	
Asimetría	-0,70
<b>Cuarto momento</b>	
Curtosis	0,48
<b>Valores</b>	
Mínimo	29,00
Máximo	60,00

En cuanto a la dimensión conocimiento tecnológico, se puede comprobar en el método de momentos que no cumple con los supuestos básicos de una distribución de tipo normal en esta variable de estudio. En el detalle de la tabla muestra que el primer momento los resultados difieren en la media (51,62), mediana (52,00) y moda (58,00), por lo que se comprueba que no se cumple con este supuesto. El segundo momento arroja como resultado (33,27) para la varianza lo que contribuye a la dispersión de datos; el tercer momento en la asimetría (-0,70) muestra un valor negativo menor a 0 que refiere a una simetría negativa. El cuarto momento muestra un valor de concentración en la medida estadística curtosis de 2,39.

**Tabla 31**  
*Conocimiento tecnológico*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
Bajo	102	45,95	45,95
Regular	54	24,32	70,27
Alto	66	29,73	100,00
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100,00</b>	

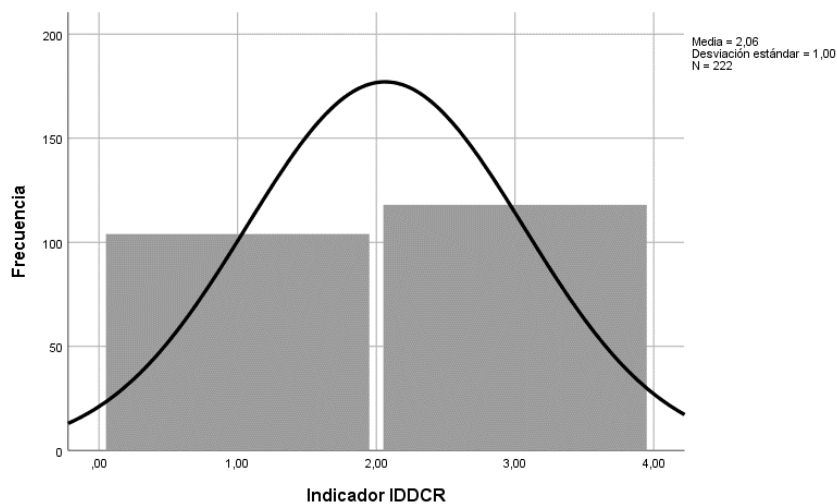
El resultado de la tabla sobre la dimensión “Conocimiento Tecnológico”, el 45,95% de los docentes encuestados consideran como bajo el desarrollo de esta dimensión, mientras que el 29,73% como alto y el 24,32% como regular.

Posteriormente, luego de haber efectuado la evaluación de los resultados cuantitativos, en relación a la dimensión conocimiento tecnológico y consecuentemente siguiendo con el método mixto DEXPLIS. La encargada del proceso de acreditación GECA el 30 de agosto del 2021, detalló que “los cambios han sido satisfactorios, ya que antes el uso de las aulas virtuales era muy bajo, los docentes hoy en día a través de las capacitaciones han ido mejorando en su aplicación y el uso de los recursos para llevar a cabo tareas y evaluaciones.” opinión que es compartida por todos los encuestados, lo que valida que el dominio tecnológico del campus virtual, de otras tecnologías, el uso pedagógico y educativo de las tecnologías y el manejo de las herramientas para crear un entorno de comunicación eficaz son utilizadas progresivamente por el docente, pero que sin embargo se requiere de en una permanente capacitación.

## Dimensión: Cumplimiento de Reglamentos.

**Figura 21**

*Distribución de la dimensión cumplimiento de reglamentos, 2021*



**Tabla 32**

*Momentos estadísticos de cumplimiento de reglamentos.*

Momentos	Cumplimiento de Reglamentos
Datos	222
<b>Primer momento</b>	
Media	14,02
Mediana	15,00
Moda	15,00
<b>Segundo momento</b>	
DS	1,36
Varianza	1,84
<b>Tercer momento</b>	
Asimetría	-1,46
<b>Cuarto momento</b>	
Curtosis	1,48
<b>Valores</b>	
Mínimo	9,00
Máximo	15,00



En la dimensión cumplimiento de reglamentos, se puede comprobar en el método de momentos que no cumple con los supuestos básicos de una distribución de tipo normal en esta variable de estudio. En el detalle de la tabla muestra que el primer momento los resultados difieren en la media (14,02), mediana (15,00) y moda (15,00), por lo que se comprueba que no se cumple con este supuesto debido a que la media difiere con la mediana y moda. El segundo momento arroja como resultado (1,84) para la varianza lo que contribuye a una baja dispersión de datos; el tercer momento en la asimetría (-1,46) muestra un valor negativo menor a 0 que refiere a una simetría negativa. El cuarto momento muestra un valor de concentración en la medida estadística curtosis de 1,48.

**Tabla 33**  
*Cumplimiento de reglamentos*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
Bajo	104	46,85	46,85
Alto	118	53,15	100,00
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100,00</b>	

El resultado de la tabla sobre la dimensión “Cumplimiento de reglamentos”, el 53,15% de los docentes encuestados consideran alto el desarrollo de esta dimensión, mientras que el 46,85% como bajo.

En consecuencia, continuando con el desarrollo del método DEXPLIS, con la dimensión cumplimiento de reglamentos. La encargada de acreditación de la GECA con fecha 30 de agosto del 2021, detalló que “las normas de convivencia para el uso de las videoconferencias han sido importantes, así como el respeto entre docentes y estudiantes”, la coordinadora de calidad de la EPA, también opinó que las “normas de conducta, respeto con el estudiante y entre ellos, actualización de contenidos

del Aula virtual son importantes” y la secretaría académica de la ESPG igualmente manifestó “establecer las netiqueta, como norma de convivencia virtual” todas estas apreciaciones respaldan que la utilización de un vocabulario adecuado ayudan en la relación al cumplimiento de normas en el entorno virtual del docente.

Asimismo, los directores de la EPII y EPCC manifiestan que aproximadamente el 70,00% de los docentes hacen uso apropiado de las aulas virtuales, los coordinadores de calidad de la EPIE y EPD aseguran que aproximadamente el 85,00% de los docentes tienen un desempeño apropiado, lo que les permite haber alcanzado un nivel elevado en el desarrollo del trabajo remoto docente.

Además, los directores de EPII y EPCC, las coordinadoras de calidad y licenciamiento de la UPT, coordinador alumni EPCC, coordinadores de calidad de EPIE, EPA y EPD concuerdan en que el uso de las tecnologías, la permanente capacitación y actualización en herramientas digitales, las estrategias de enseñanza aprendizaje, el apoyo y seguimiento son las principales lecciones aprendidas que deja la pandemia frente al desempeño del docente.

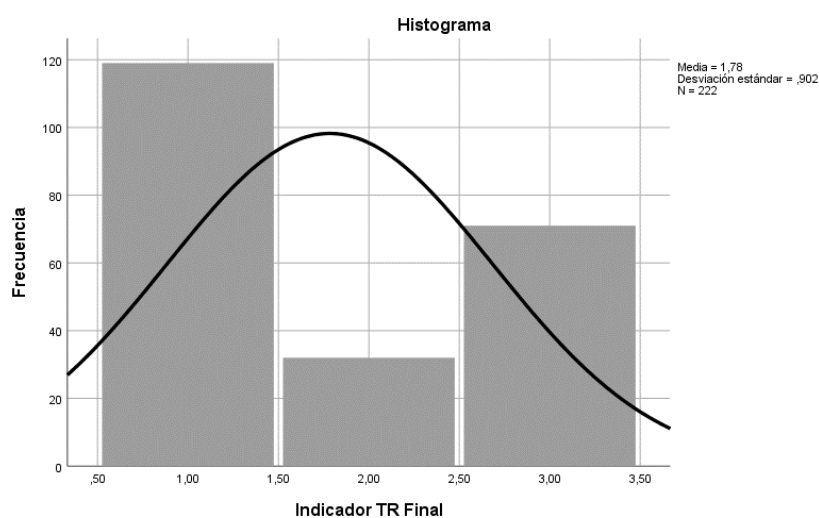
#### ***4.3.3 Resultado de la Variable “Trabajo Remoto”***

Del total de las encuestas aplicadas a los docentes de la UPT a la variable “Trabajo Remoto”, se vio por conveniente efectuar una recodificación de la misma en tres grupos para una mejor interpretación de resultados por cada una de las dimensiones.

**Tabla 34**  
*Variable trabajo remoto*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acumulado</b>
Bajo	119	53,60	53,60
Regular	32	14,41	68,02
Alto	71	31,98	100,00
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100,00</b>	

**Figura 22**  
*Distribución de la variable "Trabajo remoto"*



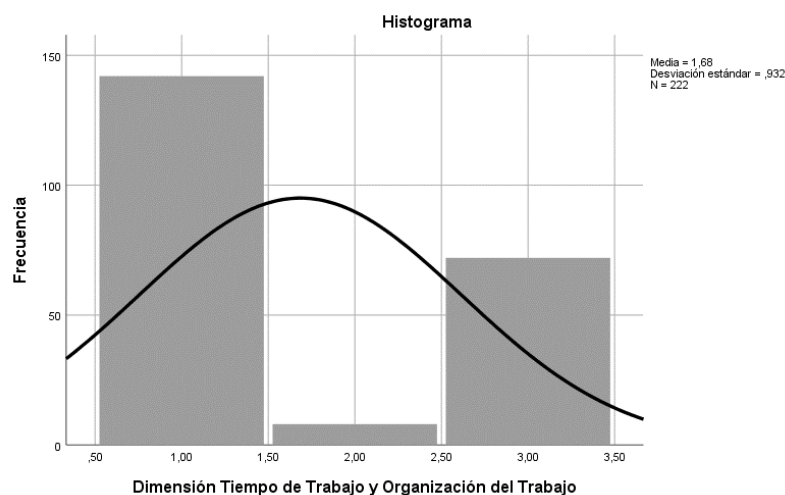
Se observa en la variable independiente “Trabajo Remoto” que el 53,60% de los encuestados consideran que el trabajo remoto de los docentes es bajo, mientras que el 31,98% consideran que es alto y el 14,41% regular.

## Análisis por dimensiones del “Trabajo Remoto”.

### Dimensión: Tiempo de Trabajo y la Organización del Trabajo.

**Figura 23**

*Distribución de la dimensión tiempo de trabajo y organización del trabajo.*



**Tabla 35**

*Momentos estadísticos del tiempo de trabajo y organización del trabajo*

Momentos	Tiempo de Trabajo y Organización del Trabajo
Datos	222
<b>Primer momento</b>	
Media	1,68
Mediana	1,00
Moda	1,00
<b>Segundo momento</b>	
DS	0,93
Varianza	0,87
<b>Tercer momento</b>	
Asimetría	0,67
<b>Cuarto momento</b>	
Curtosis	-1,52
<b>Valores</b>	
Mínimo	1,00
Máximo	3,00

Los resultados obtenidos en la dimensión tiempo de trabajo y organización del trabajo del contenido de la variable trabajo remoto, nos refiere que no cumple con los supuestos básicos de una distribución normal. En el detalle de la tabla, muestra que en el primer momento todos los resultados difieren en la media (1,68), mediana (1,00) y moda (1,00), con lo que se comprueba que no cumple con este supuesto. El segundo momento nos emite un resultado bajo (0,87) para la varianza lo que con lleva a una menor dispersión; el tercer momento en la asimetría (0,67) muestra un valor positivo que refiere a una simetría positiva. El cuarto momento, representa a las medidas de concentración de datos en relación a la media, muestra un valor en la curtosis negativa (-1,52).

**Tabla 36.**

*Dimensión tiempo de trabajo y organización del trabajo*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acumulado</b>
Bajo	142	63,96	63,96
Regular	8	3,60	67,57
Alto	72	32,43	100,00
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100,00</b>	

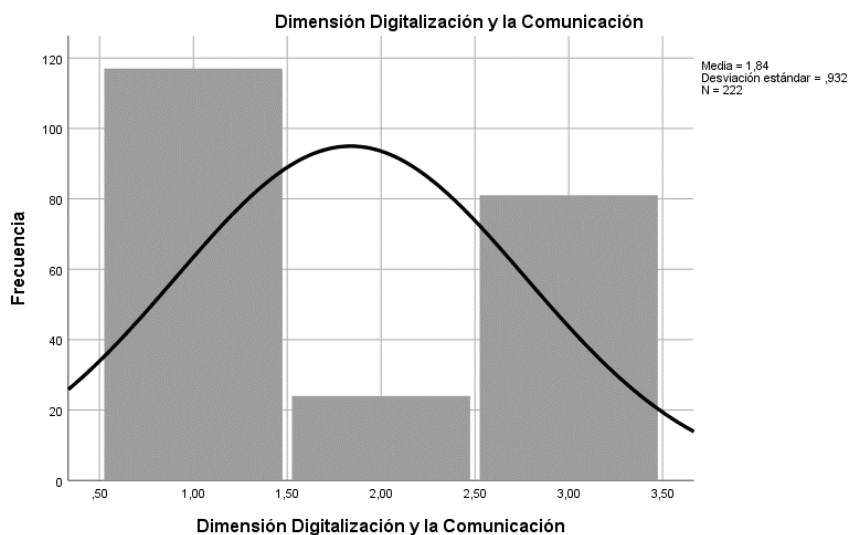
Para la evaluación de la dimensión “Tiempo de Trabajo y Organización del Trabajo”, se ha visto por conveniente trabajar con un supuesto básico en el que se colocó en el nivel bajo a quienes no les correspondía contestar esta dimensión.

Como se aprecia el 63,96% de los docentes encuestados, refieren que el tiempo de trabajo y organización del trabajo es bajo, mientras que el 32,43% manifestaron que es alto y el 3,60% regular.

### **Dimensión: Digitalización y las Comunicaciones.**

**Figura 24**

*Distribución de la dimensión digitalización y la comunicación.*



**Tabla 37**  
*Momentos estadísticos de la digitalización y la comunicación*

<b>Momentos</b>	<b>Digitalización y la Comunicación</b>
Datos	222
<b>Primer momento</b>	
Media	1,84
Mediana	1,00
Moda	1,00
<b>Segundo momento</b>	
DS	0,93
Varianza	0,87
<b>Tercer momento</b>	
Asimetría	0,33
<b>Cuarto momento</b>	
Curtosis	-1,78
<b>Valores</b>	
Mínimo	1,00
Máximo	3,00

Los resultados obtenidos en la dimensión digitalización y las comunicaciones del contenido de la variable trabajo remoto, nos refiere que no cumple con los supuestos básicos de una distribución normal. En el detalle de la tabla, muestra que en el primer momento todos los resultados difieren en la media (1,84), mediana (1,00) y moda (1,00), con lo que se comprueba que no cumple con este supuesto. El segundo momento nos emite un resultado bajo (0,87) para la varianza lo que con lleva a una menor dispersión; el tercer momento en la asimetría (0,33) muestra un valor positivo que refiere a una simetría positiva. El cuarto momento, representa a las medidas de concentración de datos en relación a la media, muestra un valor en la curtosis negativa (-1,78).

**Tabla 38***Dimensión digitalización y la comunicación*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acumulado</b>
Bajo	117	52,70	52,70
Regular	24	10,81	63,51
Alto	81	36,49	100,00
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100,00</b>	

El resultado de la tabla sobre la dimensión “Digitalización y la Comunicación”, mostró que del 52,70% de los docentes encuestados consideraron como bajo el desarrollo de esta dimensión, mientras que el 36,49% como alto y el 10,81% regular.

Como resultado de la evaluación de los datos cuantitativos referidos a la dimensión digitalización y las comunicaciones y posteriormente el haber aplicado a través del método cualitativo del método DEXPLIS con las entrevistas a docentes con carga administrativa. La coordinadora de licenciamiento de la UPT con fecha 01 de agosto del 2021, detalló que el docente requiere facilitar a los estudiantes lo siguiente:

- Accesibilidad: alternativas de aprendizaje accesibles para los estudiantes
- Adaptabilidad: dependiendo del tipo de asignatura y los instrumentos para medir los logros de los estudiantes.
- Calidad: condiciones de calidad semejantes a la prestación presencial.
- Disponibilidad: Prestación oportuna del servicio
- Seguimiento: oportuno a los cambios en la planificación académica.
- Pertinencia: académicos deben velar por la coherencia no presenciales

Así mismo, el coordinador de la unidad de calidad de la EPIE, manifestó “el VRAC a través de la directiva sobre monitoreo y seguimiento

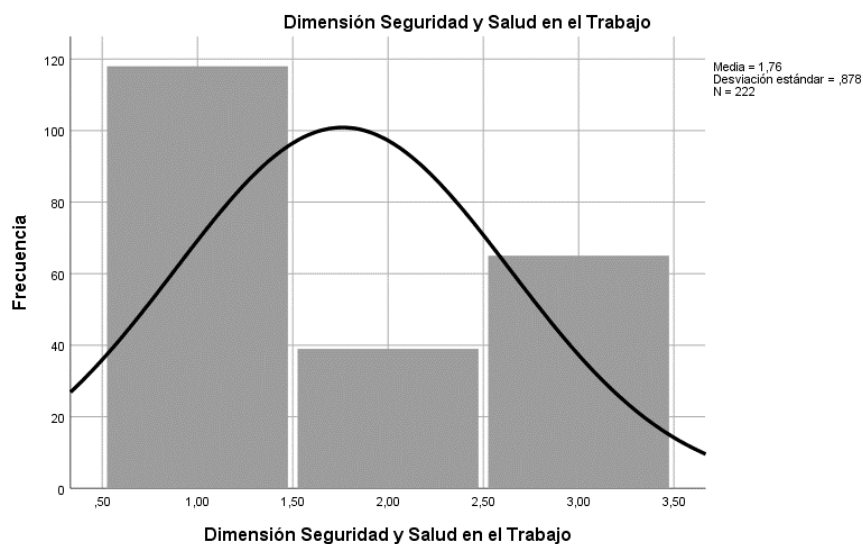


de actividades no presenciales de cada semestre establece las normas que se deben cumplir en el entorno virtual; en tal sentido, la dirección de la EPIE designa un docente supervisor del cumplimiento del desempeño docente, quien eleva informes periódicos sobre el cumplimiento de las normas”, opiniones que son apoyadas por los directores de EPII y EPCC. En consecuencia, todas estas apreciaciones respaldan que la aplicación de normas de comunicación favorece en el desarrollo del trabajo remoto del docente.

### **Dimensión: Seguridad y Salud en el Trabajo y las Consecuencias Jurídicas Contractuales.**

#### **Figura 25**

*Distribución de la dimensión seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas contractuales*



**Tabla 39***Momentos estadísticos de la seguridad y salud en el trabajo*

Momentos	Seguridad y Salud en el Trabajo
Datos	222
<b>Primer momento</b>	
Media	1,76
Mediana	1,00
Moda	1,00
<b>Segundo momento</b>	
DS	0,88
Varianza	0,77
<b>Tercer momento</b>	
Asimetría	0,49
<b>Cuarto momento</b>	
Curtosis	-1,53
<b>Valores</b>	
Mínimo	1,00
Máximo	3,00

Los resultados obtenidos en la dimensión seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas contractuales del contenido de la variable trabajo remoto, nos refiere que no cumple con los supuestos básicos de una distribución normal. En el detalle de la tabla, muestra que en el primer momento todos los resultados difieren en la media (1,76), mediana (1,00) y moda (1,00), con lo que se comprueba que no cumple con este supuesto. El segundo momento nos emite un resultado bajo (0,77) para la varianza lo que con lleva a una menor dispersión; el tercer momento en la asimetría (0,49) muestra un valor positivo que refiere a una simetría positiva. El cuarto momento, representa a las medidas de concentración de datos en relación a la media, muestra un valor en la curtosis negativa (-1,53).

**Tabla 40***Dimensión seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acumulado</b>
Bajo	118	53,15	53,15
Regular	39	17,57	70,72
Alto	65	29,28	100,00
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100,00</b>	

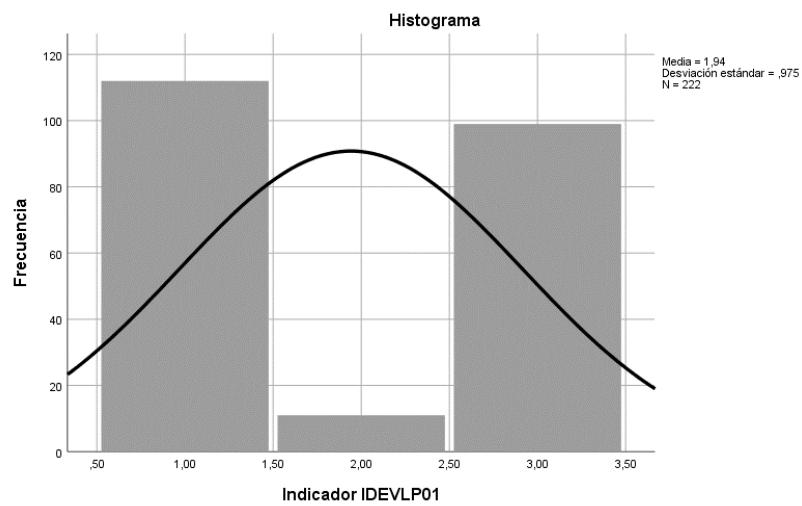
Para la evaluación de la dimensión “Seguridad y Salud en el Trabajo”, se ha visto por conveniente trabajar con un supuesto básico en el que se colocó en el nivel bajo a quienes no les correspondía contestar este indicador.

Como se aprecia el 53,15% de los docentes encuestados, refieren que la salud y seguridad en el trabajo es bajo, mientras que el 29,28% manifestaron que es alto y el 17,57% regular.

**Dimensión: Equilibrio entre la Vida Laboral y la Personal y la Formación.**

**Figura 26**

*Distribución de la dimensión equilibrio entre la vida laboral y la persona y la formación.*



**Tabla 41**

*Momentos estadísticos en el equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación*

<b>Momentos</b>	<b>Equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación</b>
Datos	222
<b>Primer momento</b>	
Media	1,94
Mediana	1,00
Moda	1,00
<b>Segundo momento</b>	
DS	0,98
Varianza	0,95
<b>Tercer momento</b>	
Asimetría	0,12
<b>Cuarto momento</b>	
Curtosis	-1,95
<b>Valores</b>	
Mínimo	1,00
Máximo	3,00

Los resultados obtenidos en la dimensión equilibrio entre la vida laboral y la persona del contenido de la variable trabajo remoto, nos refiere que no cumple con los supuestos básicos de una distribución normal. En el detalle de la tabla, muestra que en el primer momento todos los resultados difieren en la media (1,94), mediana (1,00) y moda (1,00), con lo que se comprueba que no cumple con este supuesto. El segundo momento nos emite un resultado bajo (0,95) para la varianza lo que con lleva a una menor dispersión; el tercer momento en la asimetría (0,12) muestra un valor positivo que refiere a una simetría positiva. El cuarto momento, representa a las medidas de concentración de datos en relación a la media, muestra un valor en la curtosis negativa (-1,95).

**Tabla 42**

*Dimensión equilibrio entre la vida laboral y la personal; y, la formación.*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acumulado</b>
Bajo	112	50,45	50,45
Regular	11	4,95	55,41
Alto	99	44,59	100,00
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100,00</b>	

El resultado de la tabla sobre la dimensión “Equilibrio entre la vida laboral y la persona”, mostró que del 50,45% de los docentes encuestados consideraron como bajo el desarrollo de esta dimensión, mientras que el 44,59% como alto y el 4,95% regular.

#### **4.4 Pruebas Estadísticas**

##### **4.4.1 Verificación de la Hipótesis General.**

###### **a) Planteamiento de la hipótesis estadística.**

Ho: “El trabajo remoto no permite mejorar significativamente el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021”.

H1: “El trabajo remoto permite mejorar significativamente el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021”.

###### **b) Nivel de Significancia.**

(alfa)  $\alpha = 0,05$

**c) Elección de la Prueba Estadística.**

Se trabajó con estadístico de prueba no paramétrico Rho de Spearman y con la prueba Chi Cuadrado por ser pruebas no paramétricas que ayudarán a analizar el grado de asociación entre las dos variables.

**Tabla 43**

*Coefficientes de correlación Rho de Spearman de las variables desempeño y trabajo remoto.*

			<b>Desempeño</b>	<b>Trabajo remoto</b>
Rho de Spearman	<b>Desempeño</b>	Coeficiente de correlación	1,00	0,38**
		Sig. (bilateral)		<b>0,00</b>
		N	222	222
	<b>Trabajo remoto</b>	Coeficiente de correlación	0,38**	1,00
		Sig. (bilateral)	<b>0,00</b>	
		N	222	222

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

**Tabla 44**

*Tabla cruzada de las variables desempeño y trabajo remoto.*

<b>Trabajo remoto</b>	<b>Desempeño</b>			<b>Total</b>
	<b>Bajo</b>	<b>Regular</b>	<b>Alto</b>	
Bajo	68	39	12	119
Regular	11	13	8	32
Alto	14	32	25	71
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>84</b>	<b>45</b>	<b>222</b>

**Tabla 45**

*Prueba chi cuadrado del desempeño y trabajo remoto*

<b>Estadística</b>	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Sig. asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	31,49 <sup>a</sup>	4	<b>0,00</b>
Razón de verosimilitud	32,82	4	0,00
Asociación lineal por lineal	30,91	1	0,00
N de casos válidos	222		

*Nota.* a. 0 casillas (.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6.49.

**d) Regla de Decisión.**

Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

**e) Conclusión.**

Conforme a los resultados obtenidos el Rho de Spearman asciende a 0,38 el nivel de significancia es 0,00 (p valor). Siendo el p-valor menor a 0,05 (5%), se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ); por lo tanto, se concluye que el trabajo remoto permite mejorar significativamente el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna 2021. Esta misma decisión también se toma considerando el estadístico Chi-Cuadrado.

**4.4.2 Verificación de la Primera Hipótesis Específica.****a) Planteamiento de la Hipótesis Estadística.**

$H_0$ : “El manejo del tiempo y la organización del trabajo no favorecen positivamente el desempeño del docente de la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021”.

$H_1$ : “El manejo del tiempo y la organización del trabajo favorecen positivamente el desempeño del docente de la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021”.



**b) Nivel de Significancia.**

(alfa)  $\alpha = 0,05$

**c) Elección de la Prueba Estadística.**

Se trabajó con el estadístico de prueba no paramétrico Rho de Spearman y con la prueba Chi Cuadrado.

**Tabla 46**

*Coefficientes de correlación Rho de Spearman del tiempo y la organización del trabajo; y, el desempeño.*

			<b>Tiempo y la organización del trabajo</b>	<b>Desempeño</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Tiempo y la organización del trabajo</b>	Coeficiente de correlación	1,00	0,03
		Sig. (bilateral)		<b>0,62</b>
		N	222	222
	<b>Desempeño</b>	Coeficiente de correlación	0,03	1.000
		Sig. (bilateral)	<b>0,62</b>	
		N	222	222

**Tabla 47**

*Tabla cruzada del tiempo de trabajo y organización del trabajo; y, el desempeño*

<b>Tiempo de trabajo y organización del trabajo</b>	<b>Desempeño</b>			<b>Total</b>
	<b>Bajo</b>	<b>Regular</b>	<b>Alto</b>	
Bajo	61	52	29	142
Regular	5	3	0	8
Alto	27	29	16	72
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>84</b>	<b>45</b>	<b>222</b>

**Tabla 48**

*Prueba chi cuadrado del tiempo de trabajo y organización del trabajo; y, el desempeño*

<b>Estadística</b>	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Sig. asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	3,11 <sup>a</sup>	4	0,54
Razón de verosimilitud	4,63	4	0,33
Asociación lineal por lineal	0,31	1	0,58
N de casos válidos	222		

*Nota.* a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,62.

**d) Regla de Decisión.**

Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

**e) Conclusión.**

Conforme a los resultados obtenidos el p valor es mayor a 0,05 por lo que se no debe rechazar la hipótesis nula; por lo tanto, se concluye que el manejo del tiempo y la organización del trabajo no favorecen positivamente el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna, 2021.

**4.4.3 Verificación de la Segunda Hipótesis Específica.**

**a) Planteamiento de la hipótesis estadística.**

$H_0$ : “La digitalización y las comunicaciones no mejoran significativamente el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021”.

H1: “La digitalización y las comunicaciones mejoran significativamente el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021”.

**b) Nivel de Significancia.**

(alfa)  $\alpha = 0,05$

**c) Elección de la Prueba Estadística.**

Se trabajó con el estadístico de prueba no paramétrico Rho de Spearman y con la prueba Chi Cuadrado.

**Tabla 49**

*Coefficientes de correlación Rho de Spearman de la digitalización y las comunicaciones; y, el desempeño.*

			<b>Digitalización y las comunicaciones</b>	<b>Desempeño</b>
Rho de Spearman	<b>Digitalización y las comunicaciones</b>	Coefficiente de correlación	1,00	,32**
		Sig. (bilateral)		<b>0,00</b>
		N	222	222
	<b>Desempeño</b>	Coefficiente de correlación	,32**	1,00
		Sig. (bilateral)	<b>0,00</b>	
		N	222	222

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

**Tabla 50**

*Tabla cruzada de la digitalización y las comunicaciones; y, el desempeño.*

<b>Digitalización y la comunicación</b>	<b>Desempeño</b>			
	<b>Bajo</b>	<b>Regular</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
Bajo	65	36	16	117
Regular	12	7	5	24
Alto	16	41	24	81
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>84</b>	<b>45</b>	<b>222</b>

**Tabla 51**

*Prueba chi cuadrado de la digitalización y las comunicaciones; y, el desempeño.*

<b>Estadística</b>	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Sig. asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	26,60 <sup>a</sup>	4	0,00
Razón de verosimilitud	28,12	4	0,00
Asociación lineal por lineal	21,83	1	0,00
N de casos válidos	222		

*Nota.* a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,86.

**d) Regla de Decisión.**

Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

**e) Conclusión.**

Conforme a los resultados obtenidos el p valor es menor a 0,05 por lo que se debe rechazar la hipótesis nula; por lo tanto, se concluye que la digitalización y las comunicaciones mejoran significativamente el desempeño del docente el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna, 2021.

**4.4.4 Verificación de la Tercera Hipótesis Específica.**

**a) Planteamiento de la hipótesis estadística.**

$H_0$ : “La seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas no benefician significativamente el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021”.

H1: “La seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas benefician significativamente el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021”.

**b) Nivel de Significancia.**

(alfa)  $\alpha = 0,05$

**c) Elección de la Prueba Estadística.**

Se trabajó con el estadístico de prueba no paramétrico Rho de Spearman y con la prueba Chi Cuadrado.

**Tabla 52**

*Coefficientes de correlación Rho de Spearman de la seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas; y, el desempeño.*

			Seg. salud en el trabajo y las cons. jurídicas	Desempeño
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Seg. Salud en el trabajo y las cons. jurídicas</b>	Coefficiente de correlación	1,00	0,25**
		Sig. (bilateral)		<b>0,00</b>
		N	222	222
	<b>Desempeño</b>	Coefficiente de correlación	0,25**	1,00
		Sig. (bilateral)	<b>0,00</b>	
		N	222	222

**Tabla 53**

*Tabla cruzada de la seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas; y, el desempeño.*

Seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas	Desempeño			
	Bajo	Regular	Alto	Total
Bajo	59	45	14	118
Regular	15	18	6	39
Alto	19	21	25	65
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>84</b>	<b>45</b>	<b>222</b>

**Tabla 54**

*Prueba chi cuadrado y la seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas; y, el desempeño.*

<b>Estadística</b>	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Sig. asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	20,874 <sup>a</sup>	4	0,00
Razón de verosimilitud	19,58	4	0,00
Asociación lineal por lineal	15,89	1	0,00
N de casos válidos	222		

*Nota.* a. 0 casillas (.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7.91.

**d) Regla de Decisión.**

Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

**e) Conclusión.**

Conforme a los resultados obtenidos el p valor es menor a 0,05 por lo que se debe rechazar la hipótesis nula; por lo tanto, se concluye que la seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas benefician significativamente el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021.

#### 4.4.5 Verificación de la Cuarta Hipótesis Específica.

##### a) Planteamiento de la hipótesis estadística.

Ho: “El equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación no repercuten de manera eficiente el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021”.

H1: “El equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación repercuten de manera eficiente en el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021”.

##### b) Nivel de Significancia.

(alfa)  $\alpha = 0,05$

##### c) Elección de la Prueba Estadística.

Se trabajó con el estadístico de prueba no paramétrico Rho de Spearman y con la prueba Chi Cuadrado.

**Tabla 55**

*Coefficientes de correlación Rho de Spearman del equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación; y, el desempeño.*

			<b>Eq. vida laboral y la personal y la formación</b>	<b>Desempeño</b>
Rho de Spearman	<b>Eq. la vida laboral y la personal y la formación</b>	Coefficiente de correlación	1,00	0,33**
		Sig. (bilateral)		<b>0,00</b>
		N	222	222
	<b>Desempeño</b>	Coefficiente de correlación	0,33**	1,00
		Sig. (bilateral)	<b>0,00</b>	
		N	222	222

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

**Tabla 56**

*Tabla cruzada del equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación; y, el desempeño.*

Equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación	Desempeño			Total
	Bajo	Regular	Alto	
Bajo	65	35	12	112
Regular	1	7	3	11
Alto	27	42	30	99
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>84</b>	<b>45</b>	<b>222</b>

**Tabla 57**

*Prueba chi cuadrado del equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación; y, el desempeño.*

	Valor	df	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,841 <sup>a</sup>	4	0,00
Razón de verosimilitud	30,25	4	0,00
Asociación lineal por lineal	23,30	1	0,00
N de casos válidos	222		

*Nota.* a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,23.

**d) Regla de Decisión.**

Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

**e) Conclusión.**

Conforme a los resultados obtenidos el p valor es menor a 0,05 por lo que se debe rechazar la hipótesis nula; por lo tanto, se concluye que la vida laboral y personal y la formación repercuten de manera eficiente en el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021.



## 4.5 Discusión

En los capítulos anteriores se ha realizado un análisis de la variables dependiente “Desempeño” e independiente “Trabajo remoto” con el propósito de poder comprobar las hipótesis planteadas sobre cuáles son los efectos del trabajo remoto en cada una de las dimensiones estudiadas (tiempo y la organización del trabajo, digitalización y las comunicaciones, seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas contractuales; y, el equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación) que tienen influencia sobre el desempeño del docente.

En la variable desempeño, se vio por conveniente efectuar una recodificación (bajo, regular y alto) a sus cuatro dimensiones estableciendo la siguiente baremación con la finalidad de instaurar criterios y poder medir la apreciación de los docentes de la UPT así: conocimiento disciplinar del contenido (bajo <94,89, regular 94,89 – 100 y alto >110), conocimiento pedagógico (bajo <89,19, regular 89,19 – 100 y alto >105), conocimiento tecnológico (bajo <51,62, regular 51,62 – 55,00 y alto >60; y, cumplimiento de reglamentos (bajo <14,02, regular 14,02 – 14,50 y alto >15).

Los resultados obtenidos en la variable desempeño fue bajo en un 41,89 %. En relación a la dimensión conocimiento disciplinar del contenido reflejó como bajo en un 40, 99%, el conocimiento pedagógico arrojó bajo en un 45,50%, el conocimiento tecnológico también fue bajo en un 45,95%; y sin embargo, el cumplimiento de reglamentos resultó alto en un 53,15%.

Estos resultados no relacionan directamente con los de Huerta, Torres, & Lagunes (2020), quien en su estudio “Evaluación del desempeño docente en la modalidad virtual”, lograron identificar a las competencias pedagógicas de los docentes en un nivel alto seguido del empleo de herramientas digitales.

Así mismo, tales hallazgos se relacionan directamente con la tesis doctoral “El proceso de enseñanza aprendizaje apoyado en las tecnologías de la información: modelo para evaluar la calidad de los recursos b-learning en las universidades”, presentada por (Mejía, 2019), teniendo como resultado que el concepto de calidad aún no está claramente definido en asignaturas e-learning; sin embargo, la tesis aporta con algunas precisiones relacionadas a la normativa legal, a los procesos, productos y servicios para el aprendizaje, educación y capacitación relacionadas con las TIC.

También concuerda este resultado con el artículo científico titulado “Fortalezas y debilidades de la educación superior en América Latina para la competitividad global” de López-Leyva (2020) en el que analiza entre otros criterios la “calidad de la administración de las universidades”; el “acceso a Internet por parte de las universidades”; la “disponibilidad local de investigación” y la “capacitación del profesorado” en el que llegó a la conclusión que la principal debilidad refiere que en el sistema de educación superior, es de suma importancia implementar políticas de seguimiento y evaluación a los contenidos académicos y de enseñanza, por ello es necesario efectuar capacitación del profesorado.

En la variable independiente trabajo remoto, se vio por conveniente efectuar una recodificación (bajo, regular y alto) a sus cuatro dimensiones estableciendo la siguiente baremación con la finalidad de instaurar criterios y poder medir la apreciación de los docentes de la UPT, así: tiempo y organización del trabajo (bajo <4, regular 4 – 5 y alto >5), digitalización y las comunicaciones (bajo <39,86, regular 39,86 – 50,00 y alto >60), seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas contractuales (bajo <16, regular 16 – 20 y alto >25; y, equilibrio entre la vida personal y la formación (bajo <48,77, regular 48,77 – 55,00 y alto >60).

Los resultados de la variable independiente “trabajo remoto” fue bajo en un 53,60%. En relación a la dimensión tiempo de trabajo y la organización del trabajo el resultado fue bajo en un 63,96%, la digitalización y la comunicación fue bajo en un 52,70%, la seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas contractuales también fue bajo en un 53,15%; y, el equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación igualmente fue bajo en el 50,45%.

Estos resultados coinciden con el estudio realizado por Guzmán & Abreo (2017), sobre las “habilidades del teletrabajador para establecer cuál es el grado de percepción del teletrabajo por parte del empleador y cuáles son las competencias que requieren los teletrabajadores”, los efectos que mostraron concuerdan que en la contratación de teletrabajadores es necesario instaurar lazos de confianza y desarrollo de habilidades como la creatividad, innovación, responsabilidad, entre otros. Así mismo, tales resultados se relacionan con la tesis doctoral denominada “Organizaciones que implementan teletrabajo: Recomendaciones para facilitar las relaciones sociales satisfactorias en el trabajo” presentada por Rubbini, (2018). El estudio tuvo como efecto que a los trabajadores les hace falta las relaciones sociales en el trabajo, actividad que es deficiente al hacerlo a través de las TICs y los empleadores carecen de preocupación por llevarla a cabo.

También concuerda este resultado con el artículo científico “Entendiendo el teletrabajo”, de Domínguez (2020) que analiza las diferentes apreciaciones de las organizaciones educativas públicas y privadas sobre la adecuación del trabajo desarrollado por intermedio de las TIC que considera las diferencias sociales, culturales y educacionales; en el que llegó a la conclusión que los teletrabajadores deben desarrollar habilidades y competencias relacionadas con la creatividad, responsabilidad, comunicación, organización, lectoescritura para continuar con el mejoramiento continuo.

Asimismo, Messenger & Gschwind (2016) concuerda con los resultados afirmando que el trabajo puede llevarse a cabo apoyándose del internet y por lo tanto desde cualquier lugar y en cualquier momento; haciendo notar la preocupación de los académicos por los beneficios y problemas que puedan ocasionar el uso de las nuevas TIC en aspectos como el tiempo de trabajo, el equilibrio entre la vida personal y laboral, la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño individual y organizacional; resaltando la necesidad de la formulación de políticas por parte de las personas involucradas en las relaciones laborales a través de las nuevas TIC.

## Capítulo V: Conclusiones

### Primera

Las dimensiones del trabajo remoto (tiempo y la organización del trabajo, digitalización y las comunicaciones, seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas contractuales; y, el equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación) influyen en el desempeño del docente de la Universidad Privada de Tacna. La aplicación de la prueba estadística no paramétrica presenta significancia para tres de sus dimensiones (digitalización y las comunicaciones, seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas contractuales; y, el equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación) que influyen significativamente en el desempeño del docente; para la dimensión tiempo y organización del trabajo la significancia es de 0,62 por lo que no favorece al desempeño del docente. El coeficiente de correlación entre el desempeño y el trabajo remoto tienen un valor de 0,38 con un p-value de 0,000 con lo que se comprueba que tiene una significancia positiva.

## **Segunda**

En las dimensiones e indicadores que se identificaron para el desarrollo del trabajo remoto se encuentran el tiempo y la organización del trabajo, digitalización y las comunicaciones, seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas contractuales; y, el equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación, propuestos por la OIT, los mismos que poseen atributos que favorecen al docente en su desempeño en la UPT.

## **Tercera**

Dado que el resultado de la variable dependiente según la percepción del docente en preguntas individuales su desempeño es óptimo en relación al conocimiento disciplinar del contenido porque se está logrando difundir el dominio del contenido (sílabos, incorpora en el sílabo bibliografía de la biblioteca virtual, difunde el anexo de sílabos) en el aula virtual; así como también, está logrando relacionar los contenidos con actividades prácticas y el trabajo a través del seguimiento de sesiones de clase en el formato “C”; además, consigue mantener actualizado los contenidos en el aula virtual (separatas, lecturas, links de vídeos, ppts y artículos). El docente; igualmente alcanza adecuar los contenidos con los objetivos a través de la motivación, recuperación de saberes previos, adquisición, transferencia y evaluación del nuevo aprendizaje. De la misma manera, cumple en facilitar el volumen de información necesaria al estudiante. Posteriormente, luego de haber efectuado entrevistas a docentes con carga administrativa quienes consideran que el cumplimiento del otorgamiento de documentación al estudiante a través del aula virtual es útil y necesario; sin embargo, ello no garantiza el desarrollo del conocimiento disciplinar, debido a que el 40,99% de los docentes consideran como bajo el cumplimiento de esta dimensión.

#### **Cuarta**

El resultado de la evaluación al conocimiento pedagógico, en preguntas individuales del cuestionario “Influencia del trabajo remoto en el desempeño del docente de la UPT, 2021”, según la percepción del docente, este logra utilizar otras herramientas de la intranet de la UPT para la evaluación (parte de asistencia y notas del estudiante), alcanza a motivar, tutorizar y logra que el estudiante participe en el desarrollo de las clases síncronas; también, alcanza aplicar diferentes estrategias y metodologías acerca de las diferentes actividades que realiza (tareas, prácticas calificadas, exámenes); y, realiza actividades de integración teórica y práctica de las asignaturas a través del aula virtual; Asimismo, en el análisis cualitativo aplicado a través del método DEXPLIS, la apreciación del docente con carga administrativa es favorable en el desarrollo de actividades de motivación, orientación, es buen evaluador, comparte y transmite conocimientos, experiencias, también evalúa permanentemente al estudiante y cumple con los objetivos de las sesiones de aprendizaje en línea. Sin embargo, no se garantiza que el conocimiento pedagógico que desarrolla el docente sea óptimo, debido a que el 45,50% consideran bajo el cumplimiento de esta dimensión.

#### **Quinta**

Del mismo modo; el docente, según su propia apreciación y en relación al desarrollo de las interrogantes individuales de la dimensión dominio y conocimiento tecnológico, logra utilizar y manejar otras tecnologías que ofrece la UPT; asimismo, hace uso pedagógico y educativo de las tecnologías en el aprendizaje diseñados en el sílabo, consigue manejar las herramientas para crear un entorno de comunicación eficaz con el estudiante, utiliza un vocabulario apropiado que promueve el respeto entre

el docente y el estudiante; y, siempre alcanza ingresar al aula virtual para la actualización de contenidos de la asignatura.

Igualmente, luego de haber entrevistado a los docentes que hacen la labor de supervisión como complemento al estudio realizado, manifiestan que el dominio tecnológico ha mejorado en relación a las actividades que se desarrollan remotamente, lo que conlleva a una mejora progresiva en el uso de las tecnologías. A pesar de todo el esfuerzo y avance que se logra en el uso y adquisición de conocimiento en las tecnologías, el alcance en esta dimensión es bajo con 45,95%.

## **Sexta**

Por otro lado, según la percepción del docente en el resultado de la variable independiente “trabajo remoto” de las interrogantes específicas del cuestionario “Influencia del trabajo remoto en el desempeño del docente de la UPT, 2021”, se incorporó a los datos perdidos dentro de la categoría nunca, debido a que no les corresponde desarrollar algunos ítems por no pertenecer a la condición laboral de tiempo completo; en tal sentido, el docente que labora bajo esta modalidad logra implementar el plan individual de trabajo en el detalle de la carga no lectiva. Esta apreciación se contrapone con el resultado de la apreciación del docente con el 63,96% considerado este porcentaje como bajo.



## **Séptima**

Falta profundizar más para poder tener un valor importante del desempeño docente, a pesar de que la universidad está haciendo muchos esfuerzos en el desarrollo del trabajo remoto, depende de otros factores como la verificación por parte de la institución de que el docente cuente con los recursos tecnológicos necesarios para el desarrollo del trabajo remoto (laptop, tablet, teléfono inteligente), mejorar los recursos de comunicación del docente (acceso a internet, ancho de banda o velocidad de internet, herramientas pedagógicas para la enseñanza no presencial, soporte técnico), identificar los posibles riesgos para la salud mental y física; así como ofrecer mayor flexibilidad en los horarios, presentación de reportes; y, mayor comprensión sobre los desafíos de trabajar desde casa; para, así poder apoyar al docente en las debilidades detectadas y lograr un alto compromiso que se verá reflejado en el buen desempeño del docente.

## **Recomendaciones**

### **Primera**

En primer lugar, es primordial ofrecer el apoyo necesario a todos los docentes de la UPT que desempeñan actividades académicas bajo la modalidad del trabajo remoto, desde el más alto nivel directivo de la institución; es decir, Asamblea Universitaria (AU), Consejo Universitario (CU), presidida por el Rector, Vicerrectorado Académico (VRAC), Vicerrectorado de Investigación (VRIN), decanos de las facultades de FACEM, FACSA, FADE, FAEDCOH, FAING y FAU, hasta los docentes con cargo administrativo que ejercen labores de seguimiento, supervisión y control, resulta ser importante para garantizar el desarrollo del trabajo remoto de modo eficaz avalando así la mejora continua.

### **Segunda**

En segundo lugar, es fundamental disponer de herramientas tecnológicas apropiadas sugeridas por las oficinas de tecnología de la información y aula virtual en coordinación con la oficina de planeamiento y desarrollo; así como también, es necesario efectuar una permanente y adecuada capacitación a través de las oficinas de apoyo del VRAC y la Dirección General de Administración (DIGA) para mantener una oportuna

comunicación entre todos los integrantes de la comunidad de la UPT, ofreciendo el software adecuado, el equipo de hardware necesario y el soporte técnico especializado tanto para los docentes como para el órgano de gobierno.

### **Tercera**

En tercera instancia, es esencial establecer claramente los objetivos a través del VRAC implementar las normas, políticas y/o reglamentos bien estructurados, en lo concerniente a los procedimientos y resultados que se deben alcanzar en el trabajo remoto de la institución, considerando las condiciones mínimas necesarias tomando en consideración los tiempos en el cual los altos directivos y docentes con responsabilidad de supervisión deben estar disponibles inmediatamente para la discusión de posibles problemas que se presenten.

### **Cuarta**

En cuarto lugar, es importante respetar la soberanía de los tiempos en materia de gestión de labores definiendo claramente el calendario de actividades académicas sincrónicas y asincrónicas a través del VRAC y las facultades, así como planificar prontamente las labores administrativas con la DIGA y oficina de planeamiento y desarrollo, que permitan mejorar la relación entre los altos directivos, docentes y estudiantes, lo que permitirá gestionar eficazmente y delimitar la frontera entre el trabajo remunerado con la vida personal.

## **Quinta**

En quinto lugar, es necesario establecer condiciones de confianza entre los docentes que desarrollan solo actividades académicas, con los docentes con carga administrativa que ejercen labores de seguimiento, supervisión y control; así como, con el máximo nivel directivo de la UPT AU y CU con el propósito de poder confiar unos en los otros y lograr un desempeño eficaz.

## **Propuesta**

La Universidad Privada de Tacna, no ha escatimado esfuerzos en actividades académico administrativas para lograr el licenciamiento otorgado por la SUNEDU con lo que demostró cumplir con las condiciones básicas de calidad educativa; esta fortaleza también es confirmada con la energía que vienen realizando la mayoría de las carreras profesionales en procesos de acreditación con instituciones acreditadoras nacionales e internacionales.

El trabajo remoto, dispuesto por el gobierno peruano como respuesta ante la emergencia sanitaria ocasionada por la COVID-19, fue realizado a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación en la modalidad de trabajo a distancia flexible para implementar y permitir que los trabajadores continúen prestando sus servicios desde sus domicilios.

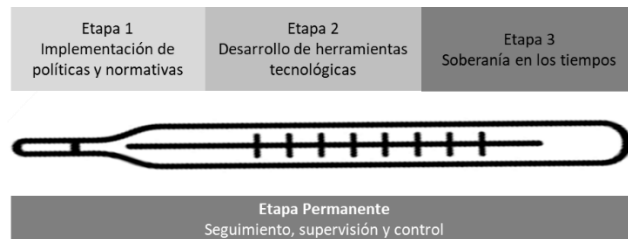
En este sentido, la universidad necesita identificar y plasmar los procesos de gestión construidos a partir de sus necesidades que genera el trabajo remoto mediante la selección, descripción, documentación y mejora continua de todos los procesos que desarrolla, según lo contemplado por la OIT vinculado al tiempo y la organización del trabajo, la digitalización y las comunicaciones, la seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas contractuales y el equilibrio entre la vida laboral y la personal y la formación.

Ante esta debilidad, la universidad requiere implementar de un sistema de gestión orientado al desempeño laboral del docente para detectar las debilidades justo a tiempo y así garantizar el buen servicio de la educación superior a los estudiantes de todas sus facultades; realizando labores de seguimiento, supervisión y control con herramientas tecnológicas respaldadas a través de normas, políticas y/o reglamentos, respetando la soberanía de los tiempos en materia de gestión de labores establecidos en un ambiente de confianza y cultura organizacional.

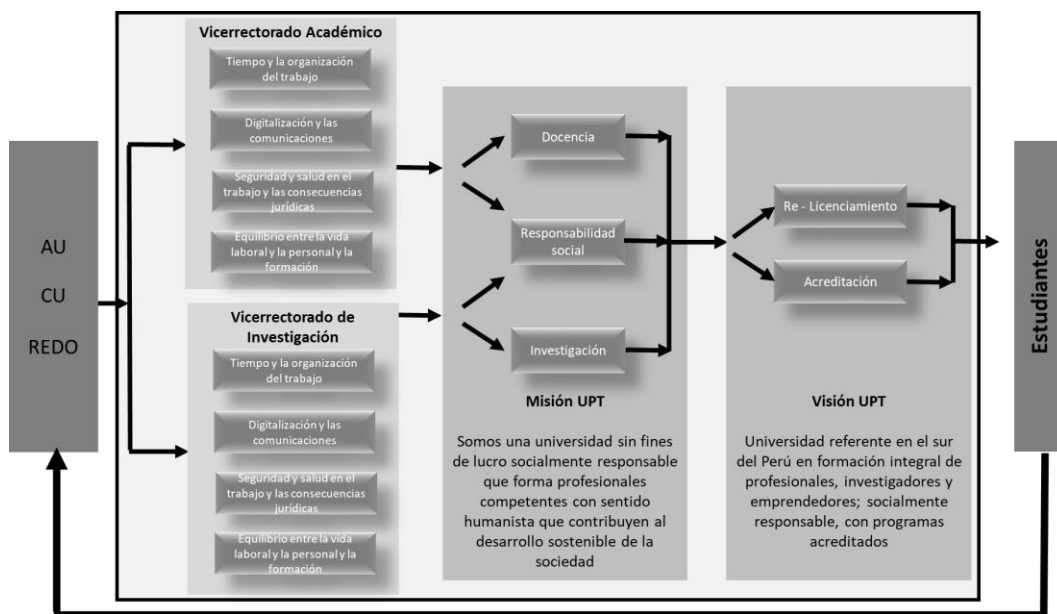
Adoptar el trabajo remoto como un medio para la realización de labores académicas a través de un sistema de gestión por resultados que permita diagnosticar la situación actual de todos los procesos que realiza el docente para brindar el soporte adecuado y oportuno ante las debilidades y las necesidades detectadas.

El modelo que se propone está vinculado para evaluar las etapas en que se debe desarrollar y evaluar la misión en sus tres acciones misionales (docencia, investigación y responsabilidad social) a través del trabajo remoto implementando los procesos académicos administrativos con un «Termómetro de evaluación de rendimiento» que regule el desempeño de los docentes orientados a alcanzar la visión de la universidad. Este modelo podrá ser implementado con la agilización de la toma de decisiones que permita mejorar la gestión directiva trabajando primero con lo que se cuenta implementado para luego adaptarlo y mejorarlo, a largo plazo con un modelo de gestión teniendo como apoyo a un software especializado referente en las dimensiones conforme lo propone la OIT dándole un enfoque a resultados.

**Figura 27**  
*Termómetro de evaluación del rendimiento*



**Figura 28**  
*Evaluación por resultados*



*Evaluación por resultados*

## Referencias

- Barrios, G. E. (Abril de 2012). Influencia de la cultura organizacional, la gestión del conocimiento y el capital tecnológico en la producción científica. Aplicación a grupos de investigación adscritos a Universidades en Colombia. Valencia, España: Universitat Politècnica de Valencia.
- Bermúdez, E., & Bravo, V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias.
- Blanco, C. (2017). *Análisis de la innovación tecnológica y su impacto en las medianas empresa del sector manufacturero de la provincia de Pichincha en Ecuador.*
- Bold, T., Filmer, D., Martin, G., Molina, E., Rockmore, C., Stacy, B., . . . Wane, W. (2017). What Do Teachers Know and Do? Does It Matter? *World Bank Group*. Obtenido de <https://documents1.worldbank.org/curated/en/882091485440895147/pdf/WPS7956.pdf>
- Cabero, J., & Barroso, J. (2016). *ICT teacher training: a view of the TPACK model / Formación del profesorado en TIC: una visión del modelo TPACK.*
- Cabero, J., Llorente, M. d., & Morales, J. A. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia.*
- Capell, J. (11 de 2020). *¿Se puede medir la productividad en el telebajo?* España. Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL. (2020). Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible.
- Cooper, J., & Alvarado, A. (2006). *Preparation, recruitment, and retention of teachers.* Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000152023>
- Cuneo, G. (2016). *Modelo de inteligencia económica basado en la teoría de las expectativas racionales para el sector de las medianas y pequeñas empresas.*



- Decreto de Urgencia Nro. 026. (2020). Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propgación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Perú.
- Decreto de Urgencia Nro. 127. (2020). Decreto de urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. Perú.
- DeVellis, R. (1991). *Scale Development: Theory and Applications*. Newberry Park: Sage.
- Domínguez, J. (2020). Entendiendo el teletrabajo. *Researchgate*.
- El Congreso de la República del Perú. (2015). Reglamento de la Ley N<sup>a</sup> 30036 que regula el teletrabajo.
- Fernández-Tapia, J., & Bravo, R. (2019). *El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital*.
- González, D. (2007). *La influencia de la innovación tecnológica, la orientación al mercado y el capital relacional en los resultados de las empresas de un sector de alta tecnología. Aplicación a la industria del software de México*. España: Universidad Politécnica de Valencia. doi:<https://doi.org/10.4995/Thesis/10251/1833>
- Guzmán, A., & Abreo, C. (14 de 02 de 2017). *Las habilidades del teletrabajador para la competitividad*. Colombia.
- Hällgren, M., Rouleau, L., & De Rond, M. (2018). A Matter of life or death: How extreme context research matter por management and organization studies. doi:<https://doi.org/10.5465/annals.2016.0017>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*.
- Huerta, G., Lagunes, A., & Torres, C. (2020). Evaluación del Desempeño Docente en la Modalidad Virtual.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú INEI. (2020). Encuesta de satisfacción del usuario 2020.
- Jimenez Rodríguez, L., & Gamboa Suárez, R. (01 de 01 de 2018). El capital humano e intelectual como catalizador de la gestión organizacional. Obtenido de

<https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/255/416>

- Ley Nro. 30036. (2013). Reglamento que regula el teletrabajo.
- (2014). *Ley Universitaria 30220*.
- Lombardero-Rodil, J. (2015). *Problemas y retos de gestión empresarial en la economía digital: estudio comparado y sistémico de competencias directivas*. Villafranca, Madrid.
- López, R. (2019). *Uso estratégico de las Tics para mejora de la competitividad de las empresas grandes y medianas del Perú*.
- López-Leyva, S. (10 de 2020). *Fortalezas y debilidades de la educación superior en América Latina para la competitividad global*. Tijuana, México. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500165>
- Marciniak, R. (2016). *Autoevaluación de programas de educación universitaria virtual*. Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de [https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2016/hdl\\_10803\\_400023/rm1de1.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2016/hdl_10803_400023/rm1de1.pdf)
- Masuda, A., Holtschlag, C., & Nicklin, J. (2017). Why the availability of telecommuting matters: The effects of telecommuting on engagement via goal pursuit. *Career Development International*.
- Mejía, G. (2019). *El proceso de enseñanza aprendizaje apoyado en las tecnologías de la información: modelo para evaluar la calidad de los cursos b-learning en las universidades*.
- Messenger, J. (2019). *Telework in the 21st century – an evolutionary perspective*.
- Messenger, J. (2020). Introduction: Telework in the 21st.
- Messenger, J., & Gschwind, L. (2016). *Three generations of telework: New ICT and the evolution from home office to virtual office*.
- Messenger, J., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). Reglamento que regula el teletrabajo beneficiará la empleabilidad de las poblaciones vulnerables.
- Mishra, P., & Koehler, M. (2006). *Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge*.

- Nilles, J. (1976). *The Telecommunications - Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*. Nueva York.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible. (2020). 17 objetivos para transformar nuestro mundo. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
- OIT. (2020a). *El Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Ginebra.
- OIT. (2020b). Marco de políticas para mitigar el impacto económico y social de la crisis causada por la COVID-19. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_751916.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_751916.pdf)
- ONU, OIT & UNICEF. (2020). Políticas que favorecen a las familias y otras buenas prácticas laborales en el contexto del COVID-19.
- OPECU. (2020). *Organismo peruano de consumidores y usuario*. Obtenido de <https://opecu.org.pe/2020/12/09/opecu-velocidades-de-internet-fijo-de-42-3-megabits-y-movil-de-22-5-megabits-en-peru-se-mantuvieron-incompetentes-a-nivel-global-en-octubre/>
- Pinglo, R. (2016). *Impacto de la implementación de TICs en PYMES locales: un planteamiento con enfoque global*. Lima-Perú.
- Quezada-Abad, C. (2019). *Justicia organizacional, gestión administrativa y TIC*. Coruña, España.
- Ramirez-Asis, E., Espinoza Maguiña, M., Esquivel Infantes, S., & Naranjo-Toro, M. (17 de Mayo de 2020). Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS.
- Rubbini, N. (2018). *Organizaciones que implementan teletrabajo: Recomendaciones para facilitar las relaciones sociales satisfactorias en e trabajo*. Buenos Aires, Argentina.
- Sánchez Castro, I. (2017). *Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables*.
- Sheth, J. (2020). Business of business is more than business: Managing during the Covid crisis. doi:<https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2020.05.028>

- Shulman, L. (1986). *Those Who Understand: Knowledge Growth in Teaching*.  
Obtenido de <http://links.jstor.org/sici?sici=0013-189X%28198602%2915%3A2%3C4%3ATWUKGI%3E2.0.CO%3B2-X>
- Shulman, L. (1987). *Knowledge and Teaching: Foundations of the New Reform*.  
Obtenido de <https://doi.org/10.17763/haer.57.1.j463w79r56455411>
- SUNEDU. (2017). Resolución del Consejo Directivo Nro. 074-2017-SUNEDU/CD.
- SUNEDU. (2020). *Resolución del Consejo Directivo Nro. 115-2020-SUNEDU-CD*. Perú.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2020). Perú.
- UNESCO. (2020). *Coalición Mundial para la Educación COVID-19*. Obtenido de <https://es.unesco.org/covid19/globaleducationcoalition>
- Universidad privada de Tacna. (2020). *Resolución N° 100-2020-UPT-CU*. Tacna, Perú.
- Universidad Privada de Tacna. (2020). *Transparencia Universitaria*. Obtenido de <http://www.upt.edu.pe/upt/web/home/contenido/100000000/65890197>
- UPT. (2014). *Estatuto*.
- Vivanco, Á. (2020). *Conocimiento tecnológico, pedagógico y disciplinar del tutor virtual: Caso de un programa de bachillerato en modalidad a distancia – virtual*.
- Web UPT. (2020). *Web UPT*. Obtenido de <http://www.upt.edu.pe/upt/web/index.php>
- Yirda, A. (2021). *Definición de Alfa de Cronbach*. Recuperado el 20 de febrero de 2021, de <https://conceptodefinicion.de/alfa-de-cronbach/>

## Anexo 1: Matriz de Consistencia del Proyecto de Investigación

1. Interrogante Principal	1. Objetivo General	1. Hipótesis General	1. Hipótesis General	Tipo y Diseño de Investigación:
¿En qué medida el trabajo remoto influye sobre el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021?	Estimar en qué medida el trabajo remoto influye sobre el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021	El trabajo remoto permite mejorar el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021.	<p>• <b>Variable Independiente:</b> Trabajo remoto</p> <p><b>Indicadores</b></p> <p><b>Tiempo de trabajo y organización del trabajo.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Planes individuales.</li> </ul> <p><b>Digitalización y la comunicación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Necesidades tecnológicas.</li> <li>– Normas de comunicación.</li> </ul> <p><b>Seguridad y salud en el trabajo; y, las consecuencias jurídicas.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Tecnoestrés.</li> <li>– Políticas gubernamentales.</li> </ul> <p><b>Equilibrio entre la vida laboral y la personal; y, la formación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Flexibilidad.</li> <li>– Capacitación.</li> </ul> <p>• <b>Variable Dependiente:</b> Desempeño</p> <p><b>Indicadores</b></p> <p><b>Conocimiento tecnológico:</b></p>	Básica con alcance explicativo.
<p>2. Interrogantes específicas</p> <p>¿De qué manera el tiempo y la organización que se da en el trabajo remoto influyen sobre el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021?</p> <p>¿De qué manera la digitalización y las comunicaciones que se dan en el trabajo remoto influyen en el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021?</p>	<p>2. Objetivos Específicos</p> <p>Comprender en qué manera el tiempo y la organización influyen sobre el desempeño del docente de la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021. (N03 – Comprensivo – Explicar)</p> <p>Entender en qué manera la digitalización y las comunicaciones influyen en el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna, 2020 (N03 – Comprensivo – Explicar)</p>	<p>2. Hipótesis Específicas</p> <p>El manejo del tiempo y la organización favorecen positivamente el desempeño del docente de la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021.</p> <p>La digitalización y las comunicaciones mejoran significativamente el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021.</p>	<p>– Planes individuales.</p> <p><b>Digitalización y la comunicación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Necesidades tecnológicas.</li> <li>– Normas de comunicación.</li> </ul> <p><b>Seguridad y salud en el trabajo; y, las consecuencias jurídicas.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Tecnoestrés.</li> <li>– Políticas gubernamentales.</li> </ul> <p><b>Equilibrio entre la vida laboral y la personal; y, la formación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Flexibilidad.</li> <li>– Capacitación.</li> </ul> <p>• <b>Variable Dependiente:</b> Desempeño</p> <p><b>Indicadores</b></p> <p><b>Conocimiento tecnológico:</b></p>	<p><b>Ámbito de estudio:</b> Universidad Privada de Tacna de la Región Tacna.</p> <p>• <b>Población</b></p> <p>Cuantitativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Docentes: 535</li> </ul> <p>Cualitativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Secretario Académico: 07</li> </ul> <p>• <b>Muestra</b></p> <p>Cuantitativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Docentes: 224</li> </ul> <p>Cualitativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Secretario Académico: 07</li> </ul> <p>• <b>Técnicas de Recolección de Datos</b></p> <p><b>Método mixto</b></p>

¿De qué manera la seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas que se desarrollan en el trabajo remoto influyen en el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021?

(N02 – Aprehensivo – Analizar)

¿De qué manera el equilibrio entre la vida laboral y personal y la formación que se influyen en el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021?

(N01 – Perceptual – Explorar)

La seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas benefician significativamente el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021.

El equilibrio entre la vida laboral y personal y la formación repercuten de manera eficiente el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021.

- Dominio tecnológico del campus virtual
- Dominio tecnológico de otras tecnologías.
- Uso pedagógico y educativo de las tecnologías.
- Manejar las herramientas tecnológicas para crear un entorno de comunicación eficaz.

**Cumplimiento de reglamentos:**

- Utilización de vocabulario.
- Respeto al estudiante.
- Frecuencia de entrada a la plataforma.

**Conocimiento disciplinar del contenido:**

- Dominio del contenido
- Relación de los contenidos con actividades prácticas y el trabajo.
- Actualidad/interés de los contenidos.
- Adecuación de contenidos con los objetivos.
- Volumen de información ofrecida.

• **Instrumentos**


Cuestionario de la Variable Desempeño  
 Cuestionario de la Variable trabajo remoto.  
 Guía de entrevista semiestructurada.

**Conocimiento pedagógico:**

- Evaluación.
- Motivación de los estudiantes.
- Tutorización.
- Participación.
- Orientación y organización pedagógica.
- Dominio de estrategias y metodologías.
- Diseño de medios y materiales para la docencia virtual.
- Planificación docente.
- Integración teoría-práctica.

## Anexo 2.

### Instrumentos de la Ruta Cuantitativa

 <p>Universidad Privada de Tacna</p>	<p>CUESTIONARIO "INFLUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA UPT, 2021"</p>	<p>Escuela de Postgrado Doctorado en Administración</p>
<p>Codificación Anexo 2</p>		<p>Página 1 de 12</p>

**CUESTIONARIO**  
"INFLUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL  
DOCENTE DE LA UPT, 2021"

Estimado Docente:

Soy Doctoranda en la Universidad Privada de Tacna, estudio el Doctorado en Administración, en este momento estoy desarrollando mi tesis doctoral titulada "Influencia del trabajo remoto en el desempeño del docente de la UPT, 2021", es por ello que le hago llegar el presente cuestionario para solicitar su colaboración.

Objetivo de la encuesta:

El objetivo principal de este trabajo doctoral es estimar en qué medida el trabajo remoto influye sobre el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna; para conocer en qué medida el trabajo remoto influye en el desempeño docente de la UPT.


Consentimiento informado:

El presente cuestionario va dirigido a los **docentes** de la Universidad Privada de Tacna. Su cooperación será muy valiosa en el presente trabajo de investigación para lo cual el grado de respuesta a los aspectos citados se realizará marcando el dígito que corresponda para cada afirmación.

Si tiene alguna consulta que realizar ponerse en contacto con la doctoranda Gretty Rossi Esteban a través del correo electrónico [grettyrossi@gmail.com](mailto:grettyrossi@gmail.com)

La información que nos proporcione es completamente confidencial, ello garantiza que contará con la confianza sobre la absoluta reserva de los datos obtenidos en el presente cuestionario que le tomará alrededor de 10 minutos.



 Universidad Privada de Tacna	<b>CUESTIONARIO</b> <b>"INFLUENCIA DEL TRABAJO</b> <b>REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL</b> <b>DOCENTE DE LA UPT, 2021"</b>	Escuela de Postgrado  <b>Doctorado en</b> <b>Administración</b>
Codificación Anexo 2		Página 2 de 12

Su dirección de correo electrónico.

--

Consentimiento informado:

Si doy mi consentimiento	1	Pase a la Sección Datos sociodemográficos
No doy mi consentimiento	2	Pase al agradecimiento. Fin de la encuesta

### I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Edad

Años	
------	--

2. Sexo

Hombre	1
Mujer	2

3. ¿En qué Facultad, Facultades o ESPG labora como docente? (Seleccione una o más opciones)

FADE	1
FAEDCOH	2
FAING	3
FACSA	4
FACEM	5
FAU	6
ESPG	7

4. Condición laboral


Nombrado	1
Contratado	2

5. Dedicación laboral

Tiempo completo	1
Tiempo parcial	2

6. Promedio de número de horas semanales en la Universidad (Solo número)

Actividad académica	
Actividad administrativa	

 Universidad Privada de Tacna	<b>CUESTIONARIO</b> <b>"INFLUENCIA DEL TRABAJO</b> <b>REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL</b> <b>DOCENTE DE LA UPT, 2021"</b>	Escuela de Postgrado  <b>Doctorado en</b> <b>Administración</b>
	Codificación Anexo 2	

7. Tiempo de servicio laboral como docente en la universidad (en años)

## II. DIMENSIÓN CONOCIMIENTO DISCIPLINAR: VARIABLE DESEMPEÑO

### II.1 Dominio del contenido

8. Sobre el "Dominio del contenido" (Seleccione solo una alternativa por cada fila).

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Publica el sílabo en el Aula Virtual, en la Sección Información.	1	2	3	4	5
Incorpora en el sílabo bibliografía de la "Biblioteca Virtual".	1	2	3	4	5
Publica el anexo de sílabo en el Aula Virtual, en la "Sección Información".	1	2	3	4	5

### II.2 Relación de los contenidos con actividades prácticas y el trabajo.


9. Sobre el "Seguimiento de Sesiones de Clase" plasmados en el Formato C (Seleccione sólo una alternativa por cada fila)

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Evalúa la participación de los estudiantes.	1	2	3	4	5
Aplica con los estudiantes el aprendizaje colaborativo.	1	2	3	4	5
Evalúa el nivel de participación del estudiante.	1	2	3	4	5

### II.3 Actualidad/interés de los contenidos.

10. Sobre la programación académica en la "Sección Recursos" del Aula Virtual. Comparte con los estudiantes materiales didácticos como: (Seleccione sólo una alternativa por cada fila).

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Separatas	1	2	3	4	5

 Universidad Privada de Tacna	<b>CUESTIONARIO</b> <b>"INFLUENCIA DEL TRABAJO</b> <b>REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL</b> <b>DOCENTE DE LA UPT, 2021"</b>	Escuela de Postgrado Doctorado en Administración
Codificación Anexo 2		Página 4 de 12

Lecturas	1	2	3	4	5
Link de videos	1	2	3	4	5
<del>Ppt</del>	1	2	3	4	5
Artículos	1	2	3	4	5
<del>Ebooks</del>	1	2	3	4	5
Otros	1	2	3	4	5

#### II.4 Adecuación de contenidos con los objetivos.

11. En relación a la programación de actividades en la "Sesión de Aprendizaje". Los momentos que desarrolla en clase son: (Seleccione sólo una alternativa por cada fila).

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Motivación	1	2	3	4	5
Recuperación de saberes previos	1	2	3	4	5
Adquisición del nuevo aprendizaje	1	2	3	4	5
Transferencia del nuevo aprendizaje	1	2	3	4	5
Evaluación	1	2	3	4	5


#### II.5 Volumen de información ofrecida.

12. Sobre los documentos informativos que facilita al estudiante en la "Sección Información" en el Aula Virtual, con qué frecuencia los publica (Seleccione una o más opciones).

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Sílabo	1	2	3	4	5
Netiqueta	1	2	3	4	5
Cronograma	1	2	3	4	5
Lineamientos	1	2	3	4	5
Manual del aula	1	2	3	4	5
Funciones	1	2	3	4	5

### III. DIMENSIÓN CONOCIMIENTO PEDAGÓGICO: VARIABLE DESEMPEÑO

#### III.1 Evaluación.

 Universidad Privada de Tacna	<b>CUESTIONARIO</b> <b>"INFLUENCIA DEL TRABAJO</b> <b>REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL</b> <b>DOCENTE DE LA UPT, 2021"</b>	Escuela de Postgrado  Doctorado en Administración
Codificación Anexo 2		Página 5 de 12

13. ¿Con qué frecuencia usa las siguientes herramientas de la intranet de la Universidad?  
(Seleccione sólo una alternativa por cada fila).

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Parte de asistencia del estudiante	1	2	3	4	5
Notas del estudiante	1	2	3	4	5

### III.2 Motivación de los estudiantes.

14. Sobre los medios de comunicación que utiliza durante el desarrollo de las sesiones en línea en la "Sección Comunicación" del Aula Virtual? (Seleccione sólo una alternativa por cada fila).


Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Motiva a los estudiantes a través del uso del "Foro Novedades".	1	2	3	4	5
En el Aula Virtual frecuentemente apertura temas de conversación a través del uso del "Foro Socialización".	1	2	3	4	5
Recupera los saberes previos del estudiante al inicio del desarrollo de la "Videoconferencia" de cada asignatura.	1	2	3	4	5

### III.3 Tutorización.

15. En relación a las actividades que desarrolla durante la tutoría académica en el Aula Virtual (Seleccione sólo una alternativa por cada fila).

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Realiza actividades de seguimiento a los estudiantes en relación a su <u>rendimiento académico</u> .	1	2	3	4	5
Realiza actividades de orientación a los estudiantes para fomentar el <u>autoaprendizaje</u> .	1	2	3	4	5

### III.4 Participación.

 Universidad Privada de Tacna	<b>CUESTIONARIO</b> <b>"INFLUENCIA DEL TRABAJO</b> <b>REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL</b> <b>DOCENTE DE LA UPT, 2021"</b>	Escuela de Postgrado  Doctorado en Administración
	Codificación Anexo 2	Página 6 de 12

16. Sobre la participación del estudiante en el desarrollo de las clases sincras (Seleccione sólo una alternativa por cada fila).

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Evalúa el nivel de participación del estudiante.	1	2	3	4	5
Considera el ingreso del estudiante a las videoconferencias con la cuenta del correo de la UPT.	1	2	3	4	5
Programa actividades prácticas que demande la participación crítica del estudiante.	1	2	3	4	5
Formula preguntas que propicien la reflexión del estudiante.	1	2	3	4	5

### III.5 Orientación y organización pedagógica.


17. En relación a la orientación y organización pedagógica de las clases virtuales (Seleccione solo una alternativa por cada fila).

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Incluye actividades de "innovación" en el trabajo.	1	2	3	4	5
Aplica la "empatía" hacia el estudiante.	1	2	3	4	5
Fomenta el "trabajo en equipo".	1	2	3	4	5

### III.6 Dominio de estrategias y metodologías.

18. Acerca de las actividades que realiza en la "Sección Actividades" del aula virtual indique la frecuencia que comparte con los siguientes contenidos con los estudiantes (Seleccione solo una alternativa por cada fila).

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Tarea	1	2	3	4	5
Foro de debate	1	2	3	4	5
Práctica calificada	1	2	3	4	5
Examen	1	2	3	4	5

 Universidad Privada de Tacna	<b>CUESTIONARIO</b> <b>"INFLUENCIA DEL TRABAJO</b> <b>REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL</b> <b>DOCENTE DE LA UPT, 2021"</b>	Escuela de Postgrado  Doctorado en Administración
Codificación Anexo 2		Página 7 de 12

### III.7 Diseño de medios y materiales para la docencia virtual.

19. Percibe satisfacción en la experiencia del proceso enseñanza aprendizaje a través del Aula Virtual.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

### III.8 Planificación docente.

20. Formula actividades con el estudiante en el "Anexo del silabo".

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

### III.9 Integración teoría-práctica.

21. Implementa la integración teórica-práctica de las asignaturas a través del Aula Virtual.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

## IV. DIMENSIÓN CONOCIMIENTO TECNOLÓGICO: VARIABLE DESEMPEÑO

### IV.1 Dominio tecnológico del campus virtual.


22. El desarrollo tecnológico sobre el uso y manejo de las aulas virtuales (Seleccione solo una alternativa por cada fila).

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Genera acciones básicas.	1	2	3	4	5
Desarrolla conocimiento.	1	2	3	4	5
Profundiza conocimiento.	1	2	3	4	5

### IV.2 Dominio tecnológico de otras tecnologías.

23. Ha puesto en práctica de otras tecnologías que la Universidad ha puesto a su disposición (Seleccione solo una alternativa por cada fila).

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Correo electrónico.	1	2	3	4	5

 Universidad Privada de Tacna	<b>CUESTIONARIO</b> <b>"INFLUENCIA DEL TRABAJO</b> <b>REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL</b> <b>DOCENTE DE LA UPT, 2021"</b>	Escuela de Postgrado  <b>Doctorado en</b> <b>Administración</b>
	Codificación Anexo 2	

Bases de Datos Científicas (EBSCO, Science Direct, IopScience, etc.).	1	2	3	4	5
Herramientas del Google (Meet, Drive, Calendar, Docs, Sheets, Slides, Forms, Jamboard).	1	2	3	4	5

#### IV.3 Uso pedagógico y educativo de las tecnologías

24. ¿En qué medida desarrolla los recursos de aprendizaje diseñados en el silabo de la asignatura en relación a los siguientes criterios? (Seleccione solo una alternativa por cada fila).

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Competencia Genérica	1	2	3	4	5
Resultados de aprendizaje	1	2	3	4	5
Contenidos conceptuales	1	2	3	4	5
Contenidos procedimentales	1	2	3	4	5
Contenidos actitudinales	1	2	3	4	5

#### IV.4 Manejar las herramientas para crear un entorno de comunicación eficaz.


25. En relación al entorno de comunicación con los estudiantes en el desarrollo de las clases virtuales, considera lo siguiente (Seleccione solo una alternativa por cada fila).

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Prepara las aulas virtuales en un entorno de comunicación eficaz.	1	2	3	4	5
Utiliza otros medios fuera del uso de las aulas virtuales para crear un entorno de comunicación eficaz.	1	2	3	4	5

### V. DIMENSIÓN CUMPLIMIENTO DE REGLAMENTOS: VARIABLE DESEMPEÑO

#### V.1 Utilización de vocabulario.

26. Resalta el uso de la Netiqueta (normas de conducta en el ambiente virtual) para mantener el respeto en la comunicación promoviendo un vocabulario claro y

 Universidad Privada de Tacna	<b>CUESTIONARIO</b> <b>"INFLUENCIA DEL TRABAJO</b> <b>REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL</b> <b>DOCENTE DE LA UPT, 2021"</b>	Escuela de Postgrado  Doctorado en Administración
Codificación Anexo 2		Página 9 de 12

pertinente en el desarrollo de las clases no presenciales (Seleccione solo una alternativa).

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

V.2 Respeto al estudiante.

27. Se promueve el respeto entre docente y estudiante en el desarrollo de las clases no presenciales (Seleccione solo una alternativa).

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

V.3 Frecuencia de entrada a la plataforma.

28. Cumple con el ingreso a la plataforma del Aula virtual para la actualización de contenidos de la asignatura (Seleccione solo una alternativa).

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

**VI. DIMENSIÓN TIEMPO DE TRABAJO Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:  
VARIABLE TRABAJO REMOTO**

Usted "SI" es de dedicación a tiempo completo	Pase a la Sección Planes Individuales.
Usted "NO" es de dedicación a tiempo completo	Pase a la Sección Dimensión Digitalización y la Comunicación.

VI.1 Planes individuales.


29. En la Intranet de la Universidad ¿Ingresa al Plan Individual de Trabajo [PIT] el detalle de la "Carga no Lectiva"? (Seleccione solo una alternativa).

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

**VII. DIMENSIÓN DIGITALIZACIÓN Y LA COMUNICACIÓN: VARIABLE  
TRABAJO REMOTO**

VII.1 Necesidades tecnológicas.



 <b>Universidad Privada de Tacna</b>	<b>CUESTIONARIO "INFLUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA UPT, 2021"</b>	<b>Escuela de Postgrado Doctorado en Administración</b>
<b>Codificación Anexo 2</b>		<b>Página 10 de 12</b>

30. En qué medida percibe que la Universidad "revisa" si el docente cuenta con los "recursos tecnológicos" necesarios para el desarrollo del Trabajo Remoto (Seleccione una o más opciones).

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Computadora	1	2	3	4	5
Laptop	1	2	3	4	5
Tablet	1	2	3	4	5
Teléfono inteligente	1	2	3	4	5
Otro (Especifique)	.....				


31. En qué medida percibe que la Universidad ha "identificado" las necesidades de comunicación del docente para el desarrollo del Trabajo Remoto en (Seleccione solo una alternativa por cada fila).

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Acceso a internet.	1	2	3	4	5
Ancho de banda de internet.	1	2	3	4	5
Velocidad de internet.	1	2	3	4	5
Herramientas pedagógicas para la enseñanza no presencial.	1	2	3	4	5
SopORTE técnico.	1	2	3	4	5

#### VII.2 Normas de comunicación.

32. La Universidad ha implementado normas de comunicación para el desarrollo del Trabajo Remoto (Seleccione solo una alternativa por cada fila).

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Canales de atención del soporte tecnológico.	1	2	3	4	5
Canales de atención con directivos.	1	2	3	4	5
Canales de atención con oficinas administrativas.	1	2	3	4	5

 Universidad Privada de Tacna	<b>CUESTIONARIO</b> <b>"INFLUENCIA DEL TRABAJO</b> <b>REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL</b> <b>DOCENTE DE LA UPT, 2021"</b>	Escuela de Postgrado  Doctorado en Administración
Codificación Anexo 2		Página 11 de 12

### VIII. DIMENSIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO; Y, LAS CONSECUENCIAS JURÍDICAS: VARIABLE TRABAJO REMOTO

#### VIII.1 Tecnoestrés.

33. En relación a las actividades desarrolladas en el Trabajo Remoto, la Universidad ha identificado los posibles riesgos (Seleccione solo una alternativa por cada fila).

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Para la salud mental (psicosocial)	1	2	3	4	5
Para la salud física (ergonomía)	1	2	3	4	5
Para la salud física (visual)	1	2	3	4	5

Si usted es de condición laboral "Nombrado".	Pase a la Sección "Dimensión equilibrio entre la vida laboral y la persona; y, la formación: variable trabajo remoto"
Si usted es de condición laboral "Contratado".	Pase a la Sección Políticas Gubernamentales

#### VIII.2 Políticas gubernamentales.


34. En relación a las políticas laborales que se aplican en el trabajo remoto (Seleccione solo una alternativa por cada fila).

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
¿Con qué regularidad ha "revisado" el contrato laboral?	1	2	3	4	5
¿Con qué regularidad ha "firmado" el contrato laboral?	1	2	3	4	5

### IX. DIMENSIÓN EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA PERSONA; Y, LA FORMACIÓN: VARIABLE TRABAJO REMOTO

#### IX.1 Flexibilidad.

35. En el desarrollo del trabajo remoto, la Universidad le ofrece (Seleccione solo una alternativa por cada fila).

 Universidad Privada de Tacna	<b>CUESTIONARIO</b> <b>"INFLUENCIA DEL TRABAJO</b> <b>REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL</b> <b>DOCENTE DE LA UPT, 2021"</b>	Escuela de Postgrado  Doctorado en Administración
	Codificación Anexo 2	

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Flexibilidad en los horarios.	1	2	3	4	5
Flexibilidad en la presentación de reportes.	1	2	3	4	5
Comunicación abierta con los coordinadores y/o directores de la escuela.	1	2	3	4	5
Comprensión sobre los desafíos de trabajar desde casa.	1	2	3	4	5

#### IX.2 Capacitación.

36. La Universidad se ha encargado de capacitar al docente en (Seleccione solo una alternativa por cada fila).

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Herramientas pedagógicas.	1	2	3	4	5
Tecnologías de la información y comunicación.	1	2	3	4	5
Facilita guías de orientación.	1	2	3	4	5
Tutoriales de capacitación sobre buenas prácticas docentes.	1	2	3	4	5
Tutoriales de capacitación sobre actividades en el aula virtual.	1	2	3	4	5
Tutoriales de capacitación sobre creación de foro.	1	2	3	4	5
Tutoriales de capacitación sobre creación de tarea.	1	2	3	4	5
Tutoriales de capacitación sobre creación de evaluación.	1	2	3	4	5

## Cuestionario en Aplicación de Google Forms de la Ruta Cuantitativa



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA  
ESCUELA DE  
POSTGRADO

Sección 1 de 12

### Cuestionario: "Influencia del trabajo remoto en el desempeño del Docente de la UPT, 2021"

Estimado Docente:

Soy Doctoranda en la Universidad Privada de Tacna, estudio el Doctorado en Administración, en este momento estoy desarrollando mi tesis doctoral titulada "Influencia del trabajo remoto en el desempeño del docente de la UPT, 2021", es por ello que le hago llegar el presente cuestionario para solicitar su colaboración.

Objetivo de la encuesta:

El objetivo principal de este trabajo doctoral es estimar en qué medida el trabajo remoto influye sobre el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna.

Consentimiento informado:

El presente cuestionario va dirigido a los docentes de la Universidad Privada de Tacna. Su cooperación será muy valiosa en el presente trabajo de investigación para lo cual el grado de respuesta a los aspectos citados se realizará marcando el dígito que corresponda para cada afirmación.

Si tiene alguna consulta que realizar ponerse en contacto con la doctoranda Gretty Rossi Esteban a través del correo electrónico [grettyrossi@gmail.com](mailto:grettyrossi@gmail.com)

La información que nos proporcione es completamente confidencial, ello garantiza que contará con la confianza sobre la absoluta reserva de los datos obtenidos en el presente cuestionario que le tomará alrededor de 10 minutos.

---

Correo \*

Correo válido .....


Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

---

Video sin titulo



## Guía de entrevista Semi-Estructurada

 <p>Universidad Privada de Tacna</p>	<p>GUÍA DE ENTREVISTA SEMI - ESTRUCTURADA "INFLUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA UPT, 2021"</p>	<p>Escuela de Postgrado  Doctorado en Administración</p>
<p>Codificación Anexo 2</p>		<p>Página 1 de 3</p>

### GUÍA DE ENTREVISTA SEMI - ESTRUCTURADA

#### TESIS DOCTORAL: "INFLUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA UPT, 2021"

Estimado Docente:

Soy la doctoranda Gretty Paola Rossi Esteban de la Universidad Privada de Tacna, y estoy desarrollando mi tesis doctoral titulada "*Influencia del trabajo remoto en el desempeño del docente de la UPT, 2021*", para lo cual cuento con la autorización rectoral para el desarrollo de la aplicación de los instrumentos de la tesis, por ello solicito su consentimiento informado y la autorización para poder usar medios electrónicos para la grabación de la entrevista. Recordarle que la información que nos proporcione será con la absoluta reserva y confidencialidad de los datos obtenidos.


El tiempo estimado de la presente entrevista semi estructurada es de aproximadamente 20 minutos.

Consentimiento informado:

Si doy mi consentimiento	1
No doy mi consentimiento	2

Consentimiento de grabación:

Si doy mi consentimiento para grabación	1
No doy mi consentimiento para grabación	2

 <b>Universidad Privada de Tacna</b>	<b>GUÍA DE ENTREVISTA SEMI - ESTRUCTURADA "INFLUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA UPT, 2021"</b>	<b>Escuela de Postgrado  Doctorado en Administración</b>
<b>Codificación Anexo 2</b>		<b>Página 2 de 3</b>

**I. DATOS GENERALES:**

**FECHA:** Tacna, 29 de agosto de 2021  
**HORA:** 12:00 Hras.  
**ENTREVISTADOR:** M<sup>tra.</sup> Gretty Paola Rossi Esteban

**II. DATOS DEL ENTREVISTADO**

**NOMBRE:**

**EDAD EN AÑOS:**

**SEXO:**


Hombre	1
Mujer	2

**FACULTAD:**

FADE	1
FAEDCOH	2
FAING	3
FACSA	4
FACEM	5
FAU	6

**ESCUELA PROFESIONAL:**

**CARGO:**

 Universidad Privada de Tacna	<b>GUÍA DE ENTREVISTA SEMI - ESCTRUCTURADA "INFLUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA UPT, 2021"</b>	Escuela de Postgrado  <b>Doctorado en Administración</b>
Codificación Anexo 2		Página 3 de 3

#### GUÍA DE PREGUNTAS:

##### VARIABLE X: DESEMPEÑO

1. ¿Cuál es el concepto de **desempeño docente** para la Universidad?
2. ¿Qué documentos con fines académicos son necesarios de su publicación por parte de los docentes en el Aula Virtual?
3. ¿Cuáles son las actividades principales que realiza el docente durante una sesión sincrónica de clases?
4. ¿De qué manera percibe satisfacción en el estudiante en el proceso enseñanza aprendizaje a través del Aula Virtual?
5. ¿Qué cambios se ha generado en el docente en relación al dominio de las tecnologías de información?
6. ¿Qué avances se han desarrollado en relación al cumplimiento de normas en el entorno virtual?
7. ¿Me podría dar datos estadísticos e información relevante del desempeño de los docentes del área donde usted es jefe?
8. ¿Qué lecciones aprendidas le deja la pandemia frente al desempeño del trabajo docente?

##### VARIABLE Y: TRABAJO REMOTO

9. ¿Cómo define la Universidad el Trabajo Remoto?
10. ¿Qué avances ha desarrollado la Universidad sobre las necesidades tecnológicas y de comunicación en el entorno académico?
11. ¿Cuáles son los posibles riesgos que se han identificado en el desarrollo del Trabajo Remoto?
12. ¿Cuáles son los principales cambios laborales que han surgido en el desarrollo del Trabajo Remoto del docente?
13. ¿Qué actividades permanentes la Universidad considera necesarias para garantizar el buen desempeño del docente?
14. En el futuro ¿Cómo se desarrollará el trabajo remoto en el desempeño del docente?

Gracias por su gentil participación.

.....  
**Firma**  
**Nombre y apellidos**

## Autorización



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

### AUTORIZACIÓN 001-2021-UPT/R

Por medio de la presente el Rector de la Universidad Privada de Tacna en atención a lo solicitado por el Director de la Escuela de Postgrado (Carta de fecha 05.03.2021) solicita a usted brindar las facilidades correspondientes a la Mgr. **GRETTY PAOLA ROSSI ESTEBAN** estudiante del programa de Doctorado en Administración de la Escuela de Postgrado de nuestra Casa Superior de Estudios; quien se encuentra desarrollando su trabajo de investigación titulado **"INFLUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, 2021"**.

Durante la recopilación de información a través de encuestas al personal docente de la UPT, se recomienda a la doctoranda observar el cumplimiento de la Ley de Protección de Datos Personales N° 29733.

Tacna, 2021 junio 17



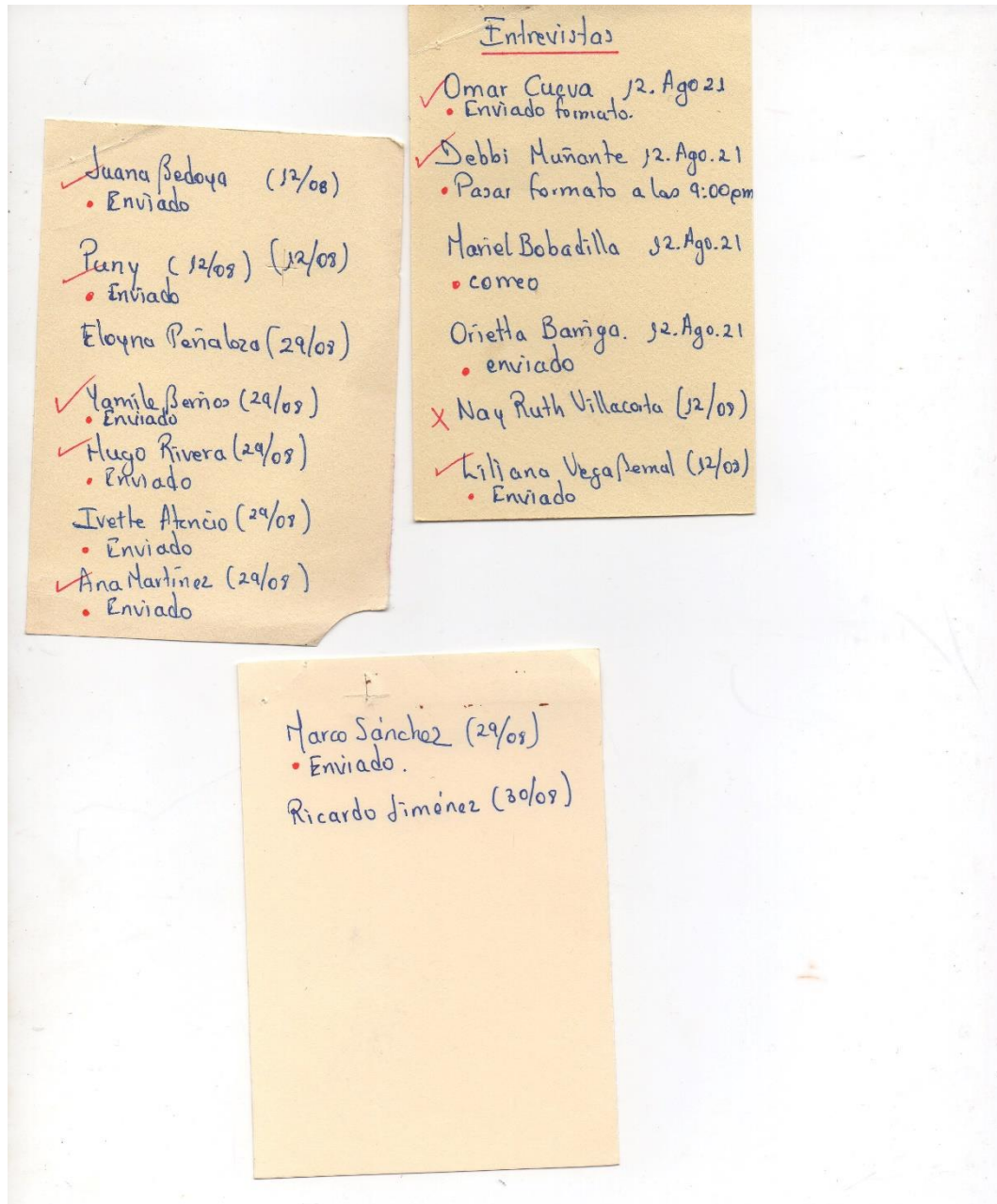
*Dr. JAVIER EDUARDO E. RÍOS LAVAGNA*  
Rector  
UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

Cc.   
JRL/ae  
Reg. 4512






### Aplicación Guía de Entrevista Semi-Estructurada de Ruta Cualitativa



### Anexo 3. Validación del Instrumento

Dr. Américo Asunción Flores Flores

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Postgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN IVE - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	

#### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN


##### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Flores Flores, Américo
- 1.2. Grado Académico: DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 1.3. Profesión: IEE EN ADMINISTRACION
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
- 1.5. Cargo que desempeña: JEFE OFICINA DE PLANEAMIENTO Y DESARROLLO
- 1.6. Denominación del Instrumento:  
QUESTIONARIO "INFLUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE M.A.H.P.T. 2021"
- 1.7. Autor del instrumento: MAG. GRETTEY ROSSI ESTEBAN
- 1.8. Programa de postgrado: DOCTORADO EN ADMINISTRACION

##### II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>						30
<b>SUMATORIA TOTAL</b>						30

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> <b>Escuela de Posgrado</b> <b>Centro de Investigación</b> <b>Formato de Validación por expertos</b>		
	<b>Codificación</b> CEIN fve - 001	<b>Versión</b> 00	<b>Vigencia</b> 2015

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN


- 3.1. Valoración total cuantitativa: 20
- 3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_  
 NO FAVORABLE \_\_\_\_\_
- 3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

2

Tacna, 25. 01. 2021.

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma

Dr. José Alfonso Mesía Guevara

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de Postgrado Centro de Investigación <b>Formato de Validación por expertos</b>		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): MESÍA GUEVARA, JOSÉ ALFONSO
- 1.2. Grado Académico: Doctor
- 1.3. Profesión: Psicólogo
- 1.4. Institución donde labora: Escuelas de Postgrado de UNIFE, URP, UPT, CONTINENTAL y USIL Mesía Asesores & Consultores SAC
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente. Director
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario sobre Evaluación de Deempeño
- 1.7. Autor del instrumento: Gretty Rossi Esteban
- 1.8. Programa de postgrado: Doctorado en Administración


#### II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
<b>1. CLARIDAD</b>	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Están expresados en conductas observables, medibles					✓
<b>3. CONSISTENCIA</b>	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
<b>4. COHERENCIA</b>	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
<b>5. PERTINENCIA</b>	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
<b>6. SUFICIENCIA</b>	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				✓	
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					4	25
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		29				





		<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos	
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): MESÍA GUEVARA, JOSÉ ALFONSO
- 1.2. Grado Académico: Doctor
- 1.3. Profesión: Psicólogo
- 1.4. Institución donde labora: Escuelas de Posgrado de UNIFE, URP, UPT, CONTINENTAL y USIL Mesía Asesores & Consultores SAC
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente, Director
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario sobre Trabajo Remoto
- 1.7. Autor del instrumento: Gretty Rossi Esteban
- 1.8. Programa de postgrado: Doctorado en Administración

#### II. VALIDACIÓN


1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
<b>1. CLARIDAD</b>	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				✓	
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Están expresados en conductas observables, medibles					✓
<b>3. CONSISTENCIA</b>	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
<b>4. COHERENCIA</b>	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				✓	
<b>5. PERTINENCIA</b>	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				✓	
<b>6. SUFICIENCIA</b>	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					12	15
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		27				





Dr. Javier Gustavo Oyarse Cruz

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN


### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): OYARSE CRUZ, Javier Gustavo
- 1.2. Grado Académico. Doctor en Educación.
- 1.3. Profesión: Abogado.
- 1.4. Institución donde labora: SUNAT – Administración Aduanera – UNMSM Posgrado
- 1.5. Cargo que desempeña Asesor Legal – Docente universitario
- 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO "INFLUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA UPT, 2021"
- 1.7. Autor del Instrumento: Gretty Paola Rossi Esteban
- 1.8. Programa de postgrado: Doctorado en Administración.

### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					8	20
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		28				



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de Posgrado Centro de Investigación <b>Formato de Validación por expertos</b>			
	Codificación CEIN/ve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 28

3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_  
 NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

3.3. Observaciones:

El trabajo de investigación aborda un tema muy actual, como lo es la influencia del trabajo remoto en el desempeño de los docentes de la Universidad Privada de Tacna. Sin duda, se convertirá en un aporte significativo para la administración y gobierno de la referida universidad.

Tacna, 03 de febrero de 2021



\_\_\_\_\_  
 Firma