



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

**El trabajo remoto y el desempeño docente según la percepción
de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Vargas García, Mirtha Eugenia (ORCID: 0000-0003-2179-7859)

ASESORA:

Mg. Josco Mendoza, Janet Cenayra (ORCID: 0000-0001-8544-269X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico a mi maestro de vida Daisaku Ikeda, que a través de su sabiduría ha motivado que a través de esfuerzo y trabajo construya el puente que conecta mis sueños con esta realidad.

Agradecimiento

A Gohonzon.

A mi madre por sus sabias palabras:
¡Debes seguir estudiando!

A mi amado hijo.

A mis colegas y estudiantes del 1°E de secundaria de mi amada I.E, quienes no dudaron en apoyarme en completar los cuestionarios.

A mi asesora Janet Josco, por sus observaciones y orientaciones precisas en el proceso de la elaboración, redacción y término de mi tesis.

Índice de contenidos

	Pg
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
VIII. REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas	Pg
Tabla 1: Validación de expertos	18
Tabla 2: Coeficiente de confiabilidad del instrumento que mide el trabajo remoto	19
Tabla3: Coeficiente de confiabilidad del instrumento que mide el desempeño docente	19
Tabla 4: Niveles de trabajo remoto	21
Tabla 5: Niveles de las dimensiones del trabajo remoto	22
Tabla 6: Niveles de desempeño docente	23
Tabla 7: Niveles de los factores de la gestión pedagógica	24
Tabla 8: Prueba de normalidad	25
Tabla 9: Correlación de las variables trabajo remoto y desempeño docente	25
Tabla 10: Correlación de las variables preparación para el Aprendizaje y desempeño docente	26
Tabla 11: Correlación de las variables implementación de la educación remota y desempeño docente	26
Tabla 12: Correlación de las variables entre evaluación y desempeño docente	27

Índice de gráficos y figuras	Pg.
Diagrama del diseño	15
Figura 1. Niveles del trabajo remoto	21
Figura 2. Niveles de las dimensiones del trabajo remoto	22
Figura 3. Niveles de desempeño docente	23
Figura 4. Niveles de las dimensiones de desempeño docente	24

Resumen

El trabajo de investigación tuvo como fin determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao. Considerándose como muestra a 80 discentes de la institución.

La indagación fue considerado hipotético -deductivo y de diseño no experimental. La técnica usada fue la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario diseñado en Google Forms, para recepcionar la información de los estudiantes. Siendo certificado a través de juicio de expertos y determinándose la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, se arribó a un 0,912 para la variable trabajo remoto y 0,938 para la variable desempeño docente. Para el análisis descriptivo se generaron tablas de frecuencias y el gráfico de barras. Se empleo la prueba de Rho de Spearman para contrastar el nivel de relación entre las variables de la hipótesis de indagación y las dimensiones del presente estudio.

La indagación concluyó en la existencia de una correlación buena ($Rh_0=0,578$; $p_valor=0,000<0,05$) para la relación entre el trabajo remoto y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao.

Palabras clave: Trabajo remoto, desempeño docente.

Abstract

The research work aimed to determine the relationship between the remote working and teacher performance, according to the perception of the students of an educative institution from Callao, considering 80 students as a sample.

The research was considered hypothetical deductive with a non-experimental design. The method used was the survey, and the google form questionnaire was applied as an instrument to store student information, being certificated by the experts' judgment, and the consistency was determined through the Cronbach's alpha, showing for the remote working variable, a value of: 0.912, and for the teacher performance variable, a value of: 0.938. Frequency distribution tables and bar graphs were created for the descriptive analysis. Spearman tests were applied to measure the relationship between the variables of the hipótesis, and the dimensions of the present research.

The inquiry found a positive correlation ($R_{h0} = 0,578$; $p_valor = 0,000 < 0,05$) between remote working and teacher performance according to the students of a school in Callao.

Keywords: remote education, teacher performance

I. INTRODUCCIÓN

El contexto histórico en que se transita a nivel mundial a obligado que el sistema educativo responda con cambios relevantes a través de estrategias que se adapten y garanticen la continuidad del proceso de enseñanza (Casal & Fernández, 2020; Ruíz, 2020).

Todo se inicia a fines del duodécimo mes de 2019, específicamente en Wuhan, China, fue tan rápido que los contagios aumentaron exponencialmente, traspasando fronteras. Teniendo como agente causal al SARS-CoV2, un nuevo coronavirus responsable de la afección COVID-19. La Organización Panamericana de la Salud (2020), informa el onceavo día, del tercer mes del año 2020, que la OMS proclama a esta enfermedad como una pandemia. Como medida de prevención y mitigación se suspendieron actividades en diversos sectores a nivel mundial. El sector educativo no fue ajeno al alcance de la pandemia del siglo. Las escuelas de todo el mundo han dejado de recibir a los estudiantes. El cierre alcanzó al 89% de estudiantes a nivel mundial, así como 60,2 millones de maestros tuvieron que dejar las aulas para dar paso a la enseñanza desde sus hogares. UNESCO (2020).

El Perú no es ajeno a esta situación y es el sector educación uno de las víctimas colaterales de la emergencia sanitaria que enfrentamos a raíz del brote de coronavirus. Para salvaguardar la vida de los estudiantes peruanos se prorrogaron el inicio de las actividades escolares presenciales en los distintos niveles formales de educación, generándose incertidumbre a todo docente. En nuestro país el 15 de marzo a través del Decreto de Urgencia N° 026.-2020, se implantó como medida temporal en el sector educativo a nivel nacional en todas las modalidades el trabajo remoto, en que el docente empleando diversos medios realice su labor desde de su domicilio. La educación entra a un nuevo escenario en que no estábamos preparados. Literalmente La “nueva normalidad”, desde entonces hasta la fecha se ha venido ensayando nuevas estrategias, un tanto fuera de lo común que ha permitido sostener el proceso educativo.

Carpio & Montero (2020), sostienen la necesidad de un cambio en la praxis, metodológico, recursos y política que responda al giro drástico que ha sufrido el desempeño docente; dentro de un sistema educativo que se ha virtualizado.

En tal sentido el PEN (2036), establece como uno de los factores de cambio potenciar la educación mediante el empleo universal y exhaustivo de tecnologías digitales en este sentido hablar de desempeño laboral en el contexto de pandemia en nuestro país, es hablar de competencias digitales. Como respuesta, las capacitaciones en materia de las TIC's, impartidas por el Minedu, Gobiernos regionales y otros entes particulares entraron en escenas. Según la encuesta Nacional Remota (2020), aplicado a docentes de Instituciones por el MINEDU, durante el año en mención, se informó que los docentes han participado en programas o estrategias formativas; el 83.0% de han participado de cursos virtuales, un 67.0%.se han capacitado en el uso de las TIC y un 55.1% han seguido conferencias o seminario virtuales. Sin duda la implementación de la educación remota en el país ha sido un gran desafío y ha involucrado a todo ecosistema educativo, en especial a los maestros, que hacen frente al contexto.

La Provincia Constitucional del Callao ha sabido responder a esta necesidad y una de sus prioridades en el campo educativo es fortalecer las capacidades tecnológicas en el uso de las herramientas digitales manejo de aulas virtuales, que garanticen un aprendizaje de calidad de los estudiantes a través de la enseñanza remota. La Dirección regional de Educación del Callao (2020), a través del Programa "CALLAO DIGITAL", logró capacitar a 1000 de los 5000 docentes existentes en la Región. En el contexto de la Institución Educativa N° 5122- cabe preguntar ¿Las armas pedagógicas para hacer frente a la virtualidad remota son suficiente para un buen desempeño docente? Considerando la falta de recursos tecnológicos por parte del docente y de los estudiantes, ¿Cómo viene respondiendo el o la docente responsable de 6 a 12 secciones, con una población de 35 estudiantes por cada sección? ¿Es viable lograr un desempeño eficaz en este contexto?

La investigación se justifica por la importancia de describir el desempeño docente en el entorno de una educación remota. Desde el punto de vista teórico permitió encontrar teorías, fundamentos incrementando el nivel de conocimiento sobre la labor del docente en el ámbito de una enseñanza remota. Bisquerra (2012), sostiene que la educación emocional es un proceso constante y básico para la vida. Por lo expuesto existe una justificación social, en que una educación emocional hace sostenible el desempeño docente y garantice una permanente

actualización y su consecuente adaptación a la cultura digital y de esta forma responder a los cambios en una educación remota. Desde la perspectiva de la práctica la investigación propuesta es fundamental ayudara a la toma de decisiones de prevención en su afectación emocional, que viene debilitando su desempeño docente en el contexto sanitario por la Covid-19. Por consiguiente, se direcciona a la mejora del servicio educativo.

En este escenario se suscita la siguiente incógnita: ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao? Para replicar a esta incógnita se propuso el objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao. Como objetivos específicos: Determinar la correlación que existe entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao. - Determinar la relación entre la implementación de la educación remota y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao. - Determinar la relación que existe entre la evaluación y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao.

Como hipótesis central que guio la investigación: Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una institución educativa del Callao. Como hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una institución educativa del Callao; Existe una relación significativa entre la Implementación de la educación remota con el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una institución educativa del Callao y Existe una relación significativa entre la evaluación con el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una institución educativa del Callao.

II. MARCO TEÓRICO

Acto seguido de haber realizado una exhaustiva exploración de estudios en relación a las variables educación remota y la percepción del desempeño docente, se hizo la selección minuciosa de aquellos, cuyo contenido pudiesen aportar al resultado de los propósitos de esta investigación. De este modo, las investigaciones elegidas se muestran a continuación, separadas en nacionales e internacionales:

A nivel nacional se escribieron las siguientes investigaciones tales como el estudio de Uceda (2020), en su investigación considero como examinar y exponer el desempeño docente durante la ejecución de una educación remota en docentes del nivel inicial. Siendo su investigación de visión cuantitativo de tipo básica, de diseño narrativo y de carácter propositivo, con enfoque transversal y de diseño no práctico transversal. Aplicando 2 instrumentos: encuesta virtual y cuestionarios (Google Form), con 20 ítems. En base al nivel de fiabilidad y confiabilidad del instrumento llegó a concluir que el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto fue regular, por problemas en el proceso de planificación pedagógico y tecnológico. Como propuesta se sugirió un manual práctico de orientación sobre el desempeño docente.

De igual forma Silva (2020), en su pesquisa tuvo como fin precisar la disimilitud de percepción de la docencia remota entre 2 Instituciones Educativas Privadas. La investigación se sitúa dentro de un modelo cuantitativo, básico, descriptivo-comparativo, diseño no práctico y de estudio transversal. Aplicando como instrumentos una encuesta -cuestionario, cuyos datos fueron validados mediante el alfa de Cronbach. Arribando a concluir sobre la existencia una disimilitud sustancial en la percepción sobre el desempeño de la docencia remota en ambas instituciones educativas. Sugiriéndose impulsar actualización continua del profesorado en la práctica de las herramientas digitales.

Guevara (2020), desarrollo una investigación de modelo cuantitativo básica, descriptiva - correlacional, no práctico y de estudio transversal. Haciendo uso de Google Form, elaboró como instrumentos un cuestionario acerca de educación remota y otro referido a desempeño docente. aplicándose a una muestra a 17 docentes. Estimando el nivel de credibilidad de las variables mediante el estadístico

de Cronbach Concluyó sobre la existencia de correspondencia favorable entre las variables de estudio.

Huamán (2021), su objetivo de investigación fue detallar los actuales desafíos que trae la educación a distancia y el desempeño de los docentes de nivel secundario. Exploración metodológica de tipo explicativo socio crítico, fundamentada, técnica de la entrevista semiestructurada. A través de la indagación mediante entrevista y cruce de datos se ha conocido la percepción y el punto de vista de 3 estamentos de la comunidad educativa: docentes de secundaria, directivo y personal jerárquico y estudiantes. Concluyendo: Primero. Que el tránsito inesperado a una educación remota ha desencadenado una difícil labor en los docentes. Segundo. Los docentes conceptúan a la enseñanza remota, como la enseñanza no presente, de forma considerablemente distinta de lo habitual, en que la administración de los medios y herramientas tecnológicas se ejecuta desde un proceso de aprendizaje enseñanza presencial y asincrónico. La puesta en práctica de la educación remota en la educación secundaria del distrito de en mención se desarrolla con problemas, debido a que los docentes muestran dificultad en gestionar sus competencias digitales. Así mismo el desempeño docente ha sido afectado por los cambios de comportamiento socioemocional.

Sucari (2020), realizó una pesquisa no experimental con enfoque cuantitativo, simple, relacional y transversal. Validó el instrumento mediante el Lee Cronbach. El estudio logró determinar un nivel medido de correlación entre la competencia digital y el desempeño pedagógico.

Ávalos (2020), realizó una indagación de carácter empírico, de diseño fenomenológico y enfoque cualitativo. Llegó a la conclusión que los profesores se ubican en fase inicial de la práctica de las competencias TIC. En consecuencia, reconoce la trascendencia de la actualización en la competencia digital como cimiento para fortalecer el desempeño docente. Del mismo modo Benavides (2020), realizó un estudio sobre las competencias digitales y desempeño docente. Investigación cuantitativa, relacional, experimental transversal y tipo elemental. Concluye basado en los resultados demostrados por un Rho de Spearman sobre un nivel moderado de correspondencia del desempeño pedagógico con las competencias digitales. Se recomienda efectuar la actualización virtual que

fortalezcan la práctica eficaz y competente de las tecnologías en pro de la labor docente.

Soto (2020), en su Investigación de carácter descriptivo y de modelo no experimental, tuvo la finalidad de precisar la correspondencia entre el manejo de los recursos digitales y el desempeño. Concluyendo que en el contexto de la Covid-19, el desempeño docente del ente de estudio alcanzo un resultado eficiente producto de la aplicación de los recursos digitales. Para maximizar la eficacia del desempeño docente se presentó propuestas de mejora.

Burneo (2021), en su estudio de enfoque cuantitativo, se propuso como objetivo conocer la correspondencia entre las variables de su investigación. De perspectiva cuantitativo, de trayectoria descriptivo de corte transversal. Empleándose como instrumento 2 cuestionarios y aplicándose a una muestra de 204 maestros y haciendo uso del estadístico de Spearman. Concluyendo que existe un grado significativo de correlación positiva débil entre la aplicación de entornos virtuales y los grados de ansiedad en el contexto de la pandemia.

Espino (2018), realizó una pesquisa descriptiva, no experimental de enfoque cuantitativo transversal. Tuvo como objetivo correlacionar las variables de estudio y es a través del estadístico de Spearman que logró precisar el grado de correlación Concluyéndose en un grado notable de asociación entre las variables de la entidad de estudio. Se han sugerido estrategias apropiadas para orientar estudios adicionales con la misma población de estudio.

Entre los trabajos previos internacionales se cuenta con el estudio de Da Silva (2020), realizó un estudio en el que analizó las percepciones de desenvolvimiento de los docentes. De enfoque cualitativo de investigación de corte transversal, observacional (no experimental) y de alcance exploratorio. Como instrumento empleo el cuestionario. Concluyó que un buen desempeño pedagógico en el curso de la covid-19 es fundamental ejecutar la actualización de las competencias digitales en docentes. Así como es imperioso fomentar la integración y equidad. Para tal efecto se debe otorgar las condiciones necesarias como recursos digitales, acceso a las redes tanto a estudiantes como educadores.

Morales (2020), desarrolló una investigación teniendo como finalidad detallar las particularidades de un buen educador en el contexto de una educación remota. Investigación de tipo cualitativa, de forma descriptivo y exploratorio, a partir de una representación teórico - metodológica-fenomenológica. Utilizando como instrumento la entrevista. Para un examen detallado y objetivo de los datos obtenido empleo la técnica de Bernard Berelson. Concluyó en que las funciones más complicado del docente durante la enseñanza remota en pandemia, es el de facilitador y el creador de recursos. Reconocen como básico la actualización docente.

Expósito & Marsollier (2020), siendo su estudio cuantitativo de naturaleza narrativo correlacional, aplicado a educadores de diferentes niveles de enseñanza. La exploración de los datos muestra la existencia de diferencia en la utilización de tecnologías y medios pedagógicos y digitales. Tales disimilitudes se expresan en dependencia con el modelo de dirección, el grado pedagógico y el contexto socioeconómica de los estudiantes, el nivel de conocimiento y el soporte proveniente de la familia del educando. Ante las evidencias concluyeron la existencia de desigualdades socioeducativas de los estudiantes. Sugiriendo que es imperioso seguir profundizando en el entendimiento de los condicionamientos y los posibles efectos que traerán, para la práctica educativo, estas experiencias educativas en el contexto de emergencia sanitaria.

Ramos, et al., (2020), realizaron una investigación de tipo cualitativo, desarrollado mediante la técnica de entrevistas semiestructuradas. Teniendo por objetivo reconocer las apreciaciones de los docentes referente a su función, el desarrollo del proceso educativo, la ayuda de entidades y su salud mental ante la emergencia sanitaria. Como consecuencia la actuación pedagógica responde al contexto de emergencia sanitaria, que ha dejado al descubierto la necesidad de formación de competencias tecnológica y los retos que enfrenta el trabajo pedagógico al ser muy demandante, enfocado en las necesidades emocionales de los estudiantes, limitándose el proceso de reflexión y de autonomía del estudiante que no tienen entrada a internet. Por lo que es indispensable asistirlo en la adecuación de su labor profesional.

Villafuerte, et al., (2020), efectuaron una pesquisa que tuvo por finalidad dar soporte a la planificación de los profesorados para emprender el desarrollo obligatorio de educación virtual en Ecuador. Indagación de tipo cualitativa. Modelo Critico Reflexivo gestionado a través de las técnicas de entrevista abierta, foro y crónicas de vida. En consecuencia, se sugirió un conjunto de reglas para la capacitación continua por parte del profesor ante el desafío de la enseñanza simultanea y no simultánea. Las enseñanzas obtenidas de este estudio son: la tendencia humana para la superación de la inseguridad colectiva proviene por la aprobación de la experiencia, la maleabilidad para la adaptación, y la labor organizada para mejorar. Se reafirma que los roles del profesor en el contexto de la COVID-19, son la disposición reflexiva y la transferencia de paz.

Rengifo (2021), en su estudio de modelo no empírico, de forma narrativo y de perspectiva cualitativo. Para el recojo de datos se valió del instrumento la encuesta. Como consecuencia de la indagación se concluye que el trabajo virtual dentro de un confinamiento ha generado una brecha que ha limitado la interacción social entre los agentes educativos, repercutiendo en la salud física y emocional del personal. La falta de ergonomía ha generado diversas lesiones. Desconocimiento del manejo de las herramientas y recursos tecnológicos ha sumado el desacierto en la labor pedagógica. Sugiere desarrollar grupos focales para seguir explorando la conducta de la conmoción que ha generado el estrés dentro y fuera de la labor educativa en contexto variable de pandemia.

Wu (2021), en su investigación tuvo como objetivo de indagación discrepar sobre el diseño de las actividades de enseñanza en línea, por los docentes de niveles diferentes durante el contexto de pandemia y conocer la secuencia de actividades desarrolladas. Para tal efecto la investigación se centró en analizar las actividades en línea realizadas por los docentes. Se aplico como instrumento cuestionario cimentado sobre actividades de enseñanza en línea. Diseño de corte transversal. Se utilizó para el análisis de datos la estadística descriptiva y otro de tipo secuencial de retraso. Concluye aceptando la existencia de un procedimiento peculiar significativo común en el diseño de sus procesos de actividad docente y como desigualdad se observó que en las diferentes etapas de aprendizaje el docente de diferentes niveles de enseñanza varía en sus estrategias de enseñar.

Se recomienda en próximas indagaciones realizar un paralelo entre las disimilitudes de la práctica docente con la enseñanza virtual.

En correspondencia a las variables de la presente pesquisa, se ha tomado como base las siguientes teorías: Para el trabajo remoto; se define considerando el Decreto de Urgencia N.º 026-(2020), como alternativa a la asistencia de la labor a distancia a fin de que se preste servicio desde el hogar o de aislamiento domiciliario, valiéndose de herramientas, dispositivos que permitan la continuación de las labores, externamente a la sede de trabajo, en tanto la naturaleza de los procedimientos lo hagan viable. Esta modalidad es de carácter temporal y en el campo educativo se ajusta mediante un plan de trabajo.

Moreno (2012), como variante de una actividad en modo presencial, es el trabajo remoto realizado básicamente en el domicilio del empleado o desde un espacio público elegido por el mismo. Así mismo Humphreys (2019), en su publicación, expuso que el trabajo remoto está justificado en el uso de tecnología de la información, enmarcado dentro de un contrato laboral un espacio de trabajo.

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2020), frente al contexto que se desarrolla la educación remota establece instrucciones generales a guiar el trabajo docente ,en lo que se considera ,reconocer las herramientas digitales que el estudiante dispone en casa , ofrecer sostén emocional a los educandos, el diseño de experiencias de aprendizajes significativas ,motivadoras ,fomentar el hábitos de estudio, estrategias que consoliden la autonomía ,la autorregulación durante el proceso de aprendizaje de los discentes.

La Organización Internacional del Trabajo (2020), en el contexto de la Covid-19 el aislamiento, el confinamiento han alterado el funcionamiento del reloj biológico de muchos trabajadores y como consecuencia se ha visto afectado la salud mental ,observándose cuadros de depresión, problemas de conciliación del sueño .La labor remota que se viene cumpliendo ha demandado en los docentes la inversión de tiempo para responder al exceso de trabajo que le demanda el estar interactuando con los estudiantes dentro y fuera de los horarios establecidos ,sumándose el estar pendiente de los estudiantes que no se conectan a las clases, el hacer seguimiento de los logros y dificultades de los estudiantes. Sin considerar el trabajo colegiado asumido fuera del horario regular.

Todo esto se ha desencadenado un cuadro de estrés. En el contexto de aislamiento la vida social se ha visto limitada, cero interacciones físicas con amigos, familiares y colegas.

La Defensoría del pueblo establece que el desarrollo de las labores en un contexto remoto de pandemia difiere de lo habitual y como consecuencia se vería afectada la salud mental, siendo imperante la prevención mediante apoyo emocional. Considerando que trabajar desde el hogar involucra mayores roles en mujeres que varones, generándose que los niveles de estrés se incrementen. Tal situación demanda un plan de contención que permita al trabajador que se desenvuelve a través de una labor remota gestionar sus emociones.

Robertson & Mosier (2020), como especialistas internacionales en salud y seguridad ocupacional sugieren para proteger la salud mental de los empleadores, seguir las siguientes recomendaciones: Garantizar el trabajo a distancia invita a mantener una comunicación oportuna y continua entre todos los actores. Para tal efecto se debe brindar herramientas ergonómicas a través de videoconferencias que ayuden a regular los hábitos incorrectos durante el trabajo remoto. Es de importancia en este contexto que a través de planes orientar al trabajador a establecer parámetros de control y distanciamiento entre el trabajo y la vida personal que repercuta de manera efectiva en labor profesional. Así mismo organizar debates en equipo en línea a través de teleconferencia colaborativa mitigara el estrés de laborar de modo remota y afianzara la unión grupal. El Acceso a programas, capacitaciones, información, herramientas y técnicas que prevenga y fortalezca la salud emocional. De igual forma la atención adecuada ante signos de ansiedad a cargo del especialista de la salud mental. El uso de recursos digitales en el entorno laboral, en el contexto de trabajo remoto debe ser maximizados. Para tal efecto se debe optimizar los canales de comunicación. Respetar su autonomía que garantice un buen desempeño.

Castro, et al., (2020), consideran que la enseñanza virtual (electrónica learning), legalmente oficial está caracterizada por el empleo de tecnologías que permite interactuar a distancia de manera simultánea y no simultanea mediante medios virtuales de estudio, ha sido la primera alternativa que garantiza la continuidad al proceso de enseñanza remota. Siendo la enseñanza remota de modalidad atípica, oportuna al contexto de pandemia en que se vive y en

ese entorno reta al magisterio a transformar su praxis a través de metodologías emergentes que giran alrededor del uso de las TIC. Es la tecnología digital el principal factor que ha permitido socorrer la educación, realizándose de forma distante en todas las instituciones educativas y son las experiencias de aprendizaje remoto un punto fundamental para que el escolar fomente sus capacidades, valores y habilidades en su proceso de formación. Pardo & Cobo (2020)

Hodges, Moore, Lockee, Trusty Bond (2020), definen a la enseñanza remota de emergencia como cambio temporal de la transmisión de enseñanza a un modo de transmisión alterno obligado a circunstancias de riesgo. Conlleva a resultados de enseñanza completamente remotas para la educación que de otra forma se impartirían de modo asistente o como cursos semipresenciales o mixtos y que retornaran a la estabilidad una vez que la emergencia sanitaria haya disminuido. El fin frente a esta coyuntura es facilitar acceso transitorio a la educación y al soporte educativo de tal forma que sea rápida de instaurar y esté servible de manera confiable durante el suceso de emergencia.

En consideración a las dimensiones del trabajo remoto estas responden

a: 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

De acuerdo al Marco del buen desempeño docente (2012), establece que preparar a los alumnos para el aprendizaje radica en el dominio que debe poseer el profesor(a) en la planificación pedagógica a través del desarrollo curricular, unidades curriculares y sesiones de estudio, en el manejo de las características sociales culturales y cognitivas de los estudiantes, así como seleccionar recursos, materiales educativos, estrategias de enseñanza y métodos de evaluación.

2. Implementación de la educación remota.

Responde en llevar a la práctica labor pedagógica en el marco de la estrategia "Aprendo en casa", para tal efecto el docente hace uso de la virtualidad como soporte de la educación remota considerando una serie de recursos y herramientas digitales, materiales virtuales educativo que responda al contexto, necesidad y progreso de cada estudiante, Garcia (2020).

3. Evaluación

Según R.V 00094-2020-MINEDU, la evaluación desde un enfoque formativo tiene la finalidad brindar retroalimentación al estudiante durante su proceso de aprendizaje para que reflexione y reconozca sus fortalezas, dificultades y necesidades y, en su efecto, gestione su aprendizaje de manera autónoma. También en algunos momentos específicos de este proceso se requiere determinar el nivel de avance de un estudiante en relación a las competencias a partir de las necesidades de aprendizaje determinadas inicialmente. Además, el docente obtiene información útil para mejorar sus procesos de enseñanza.

En cuanto a la variable desempeño docente se cuenta con la teoría de la autoeficacia de acuerdo a García, et al., (2021), cita a Bandura, 1982, quien sostiene que la autoeficacia es la convicción que las persona tienen sobre sus propias capacidades. Para tal efecto planificará y efectuará sus acciones a fin de lograr alcanzar el desempeño deseado. Salanova, et al. (2010), que creencias de autoeficacia juegan un papel moderador entre los factores estresantes o las demandas laborales y los comportamientos de afrontamiento. En tal sentido, en el ámbito de trabajo remoto suscitado durante la Covid19, los docentes han venido interactuando desde un entorno laboral caracterizado por el estrés. Frente a este contexto, las creencias de autoeficacia ejercen influencia sobre el desempeño docente. Individuos con autoeficacia alta han respondido y ejercido control de la situación problema en comparación de aquellos con autoeficacia baja.

Considerando la perspectiva de diferentes autores sobre la eficacia docente, el MINEDU adoptó el Marco de Buen Desempeño Docente (2012) para establecer cuatro áreas básicas: Preparar a los estudiantes para el aprendizaje - Enseñar a los estudiantes - La participación en la gestión de la escuela coincide con la comunidad - Desarrollar la profesionalismo e identidad de los docentes.

Avalos, et al., (2010), consideran a la identidad profesional como la noción que los profesores tienen de sí mismo en correspondencia a su carrera y su desempeño docente, basado sobre el concepto personal de la enseñanza, así como la apreciación a su eficacia. Es en la identidad del maestro en que se enlazan el saber, el sentir, el creer, el significar establecido por el entorno particular y general en los que desarrolla su labor docente. Para Guzmán (2017), considera a

dos creencias vinculadas al desempeño docente: 1° ubica a los roles y funciones de los docentes. 2° referidas al desempeño del maestro en el terreno pedagógico. El ejercicio de la enseñanza es un «arte», que gira en torno a la vida humana, por lo que demanda familiarizarse con todos los discentes, conocer el contexto en el que habitan y aprenden a fin de adecuar la enseñanza a las necesidades de los estudiantes.

Según Vargas (2020), considerando la perspectiva de la psicología, la percepción constituye un proceso cognoscente de la conciencia. Esto incluye la identificación, inferencia y significado para la construcción de juicios relacionados con impresiones obtenidas del entorno físico y social respecto a las impresiones adquiridas del medio social y físico, que son interferidos por procesos mentales como el aprendizaje, la memoria y el simbolismo. Considerando que la percepción no es una sucesión horizontal de estímulo y reacción que se da en un ser pasivo. Por lo que dentro de la percepción el individuo y la sociedad juegan un rol dinámico en constante interacción que permite la configuración de percepciones específicas a cada sociedad.

Sosa (2021), en su estudio cita a Ñañez el cual considera que con la finalidad de examinar la variada gama de interpretación que se puede hacer a un mismo hecho, fenómeno o realidad por parte de la persona es que la Percepción ha sido definida por múltiples disciplinas. De igual forma, Gil (2017) define la percepción como un proceso complejo estudiado desde supuestos filosóficos y psicológicos que profundizan la interpretación de diversas formas de la realidad a través de la percepción.

Gil (2020), expresa que la percepción se pone en juego y se desarrolla cuando a través de los sentidos recibimos estímulos y nuestro cerebro los procesa dándoles sentido. El hacer frente a situaciones, hechos y fenómenos de la realidad permite poner en juego diversos procesos mentales que conlleva a la interpretación de información a partir de estímulos, pensamiento, emociones que se suscitan de manera lógica y con significancia, respondiendo a los intereses y necesidades individuales. Para Ochoa (2021), el fin de la percepción es el interpretar desde cierta experiencia y contexto. En el contexto actual, los estímulos

que recibe y genera el maestro repercute en su labor y en la apreciación de sus discentes.

En relación a las dimensiones de la variable desempeño tenemos:

Estrategias metodológicas

Tibanlombo (2020), cita a Gutiérrez y Rojas quienes describen a las estrategias metodológicas como estilos de trabajo a nivel individual y grupal con el propósito es sostener la atención del estudiante. Siendo un factor innovativo que repercute positivamente en el aprendizaje de los estudiantes.

Relacion interpersonal

Figuroa (2019), cita a Silveira, quien afirma que las relaciones interpersonales son interacciones eficientes entre individuos constituyendo el pilar de toda relación humana, repercutiendo positivamente en su desempeño laboral.

Recursos tecnológicos

Ubillus (2021), plantea a los recursos tecnológicos como herramientas que juegan un rol importante en el intercambio, emisión y gestión. En el contexto de trabajo remoto la educación se ha sostenido gracias a los elementos tecnológicos, es así como los docentes han tenido que desaprender a fin de incorporar y adaptarsu metodología en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Soporte emocional

Encinas (2020), postula que soporte emocional es brindar todas las posibilidades o todas las condiciones que permitan alcanzar bienestar.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

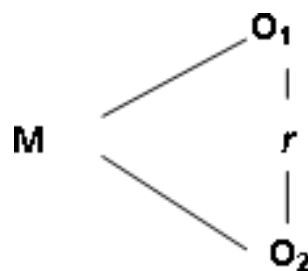
El trabajo que se planteó de tipo básico, basado en conocimientos teóricos del medio académico. Teniendo presente la definición de Cohen y Gómez (2019), una investigación es fundamental porque aporta al acopio de conocimientos científicos a beneficio de la ciencia.

La indagación contiene hipótesis por ello se utilizó el método hipotético-deductivo, Al respecto Carrasco (2018), La formulación de hipótesis lograda a través del presente método permitirá probar las conjeturas planteadas en la indagación.

La indagación se basó en un enfoque cuantitativo. Al respecto Cohen y Gómez (2019), al contar con datos numéricos obtenidos del campo de investigación, se empleó la estadística para su procesamiento y obtención de resultados.

El estudio fue de diseño no experimental. Al respecto Hernández, et al (2014), en esta investigación no se manipulan las variables a beneficio del investigado. Se consideró el alcance transversal debido a que se analizó la conexión de las variables y se recogió información en un solo momento.

1. Diagrama del diseño:



Datos:

M = Muestra

O1 = Trabajo remoto

r = Relación entre variables

O2 = Desempeño docente

3.2. Variable y operacionalización

V1: Trabajo remoto

Definición conceptual: Según RM_N_0972020-MINEDU, se trata de la prestación de servicios subordinados y flexibles con la presencia física del docente en un domicilio particular o en aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo de comunicación o telecomunicaciones que permita la realización del trabajo fuera del lugar de trabajo.

Definición operacional: Siendo la investigación de tipo cuantitativo, como estrategia se trabajó con la metodología de la encuesta. Para tal efecto se diseñó un cuestionario en línea con escala Likert de alternativas variada, basado en aspectos de la variable: Preparación para el trabajo remoto., Implementación del trabajo remoto, Evaluación, aplicándose un cuestionario conformado por 24 ítems.

V2: Desempeño docente

Definición conceptual. Actualmente es trascendental la investigación de la variable desempeño docente para entender la calidad de servicio pedagógico en el contexto del trabajo remoto. Es así que Sánchez (2017) cita a Montenegro considera al desempeño docente como al total de actividades desplegadas por el profesor(a). para activar su quehacer; referido al logro del aprendizaje de sus estudiantes; este se haya decidido por factores que interaccionan, los relacionados al mismo docente, al estudiante y al contexto.

Definición operacional. La percepción del desempeño docente, esta referido a como los discentes perciben y expresan la información sobre las acciones realizadas por el profesor, de acuerdo con los siguientes aspectos: Estrategias metodológicas, Relaciones interpersonales, Recursos tecnológicos, Soporte emocional durante el trabajo remoto, medido mediante un cuestionario de desempeño docente desde la percepción del estudiante de una institución educativa del Callao, el cual consta de 31 ítems.

3.3. Población, muestra muestreos

Referente a la población, se considera al conjunto de elementos con características similares (Espinoza 2016). Por consiguiente, la población estuvo constituida por 235 discentes de 1° de secundaria de una institución educativa del Callao.

Muestra

Conformada por 80 discentes del 1° de secundaria. Según Díaz (2017), Una muestra hace alusión al subgrupo de individuos que se estudiará y que será representativo de la población de estudio.

Muestreo

Se hizo uso de un muestreo no probabilístico intencional, teniendo en cuenta de lo que se buscó es que esa muestra represente a la población de estudio del que se extrajo tal muestra. Hernández, Fernández & Baptista (2014)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

El estudio como técnica uso la encuesta, considerando su metodología el que está constituido por un conjunto de pasos seguidos previamente organizados para planear, administrar y recoger datos. Meneses (2016), que permita el manejo del instrumento.

Instrumentos:

Siendo el cuestionario una herramienta de medición que se utilizó en esta pesquisa, a fin de obtener datos. Es mediante un instrumento de medición organizado de manera lógica, bien diseñado, en base a enunciados entendibles por los encuestados, que permitan la obtención de mejores datos y resultados con respecto a las variables de estudio bien por separado o estableciendo correspondencia de subordinación o no entre ellas. Jiménez (2012).

Descripción del Instrumento:

Dentro del contexto en que hemos venido transitando tanto docentes como estudiantes y teniendo a la tecnología como herramienta básica que ha permitido viabilizar el proceso de la presente investigación. Se ha utilizado el Drive para el diseño de los cuestionarios a través de Google Form, remitiéndose y obteniéndose a través de línea y en tiempo real datos valiosos. Para tal efecto se utilizó el App de WhatsApp como medio de comunicación directa con cada uno de los discentes del 1° de secundaria de la I. E N°5122- de la jurisdicción de Ventanilla-Callao.

Se adaptaron dos cuestionarios, que se aplicó a la muestra en estudio. Siendo el primer instrumento constituido por 24 ítems, que responde a aspectos de la variable Trabajo remoto: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Implementación del trabajo remoto y Evaluación, con alternativa variada (escala de Likert) que va de: 1: nunca, 2: casi nunca, 3: frecuentemente, 4: casi siempre, 5: siempre. De igual forma el segundo instrumento constituido por 31 ítems, que responde a aspectos de la variable desempeño docente, con las siguientes dimensiones: Estrategias metodológicas, Relaciones interpersonales, Recursos tecnológicos, Soporte emocional. Con 5 grado de respuestas (escala de medición tipo Likert) que fluctúa entre los valores de: 1: nunca, 2: casi nunca, 3: frecuentemente, 4: casi siempre, 5: siempre.

Se midió el grado de confiabilidad según el estadístico de Cronbach encontrándose un 0,912 en la variable trabajo remoto y de 0,938 en la segunda variable desempeño docente. Es mediante el método de agregados individuales en que tres expertos revisaron exhaustivamente y dieron validez a los instrumentos. Anexo.

Tabla 1

Validación de expertos

Grado de educación	Expertos	Calificación
Mg.	Janeth Cenaida Josco Mendoza	Aprobado
Mg.	Rosita Cosar Sedano	Aprobado
Mg.	Edgar Hugo Ccorahua	Aprobado

Fuente elaboración propia.

Tabla 2

Coeficiente de confiabilidad del instrumento que mide el trabajo remoto

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	24

En la Tabla 2, el valor del coeficiente Alfa de Cronbach es de 0,912 lo que representa que el instrumento tiene una fuerte confiabilidad permitiendo su aplicación a la muestra de investigación.

Tabla 3

Coeficiente de confiabilidad del instrumento que mide el desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	31

En la Tabla 3, el valor del coeficiente del estadístico de Cronbach es de 0,938 lo que representa en el instrumento una fuerte confiabilidad y puede ser aplicada ala muestra de estudio.

3.5. Procedimientos

El diseño y adaptación de los cuestionarios se concretizo previa investigación y selección bibliográfica a fin de ser entendible por la población de estudio, para tal efecto se recurrió a juicio de expertos y su consecuente validación.

En el entorno atípico, en que se ha venido interactuando con la muestra de estudio y conociendo el acceso limitado al mundo virtual tanto de conexión como de dispositivos electrónico, se brindó instrucciones para el desarrollo de los cuestionarios haciendo uso del WhatsApp. Por lo expuesto el envío de la respuesta de algunos estudiantes demando unos días extras. Las respuestas de los estudiantes dieron luz a la investigación. Es a través del software estadístico SPSS-26 que se logró el análisis de datos y crear tablas y gráficas de la presente indagación.

3.6. Método de análisis de datos

La pesquisa ha seguido los pasos rigurosamente partiendo de la realidad problemática, antecedentes formulación del problema, los objetivos, hipótesis y su respectiva justificación .Así como determinar la metodología, el tipo de indagación, la población de estudio y muestra, hasta realizar la operacionalización que ha permitido especificar a la encuesta como técnica y táctica para recepcionar información; cuya propósito es conseguir que los datos alcanzados sean relevantes y coherentes con concordancia al objetivo de la pesquisa.(Bernal, 2016) Siendo atípico la forma de recolección de información y obtención de datos , valiéndose de la elaboración de los instrumentos de forma online y procesándose los resultados de manera automática . Como consta en los resultados, la presente investigación hace uso de programas informáticos como: El programa estadístico SPSS versión 26, muy aplicado en CC. SS y en el área de la investigación por permitir realizar sofisticados análisis estadísticos.

3.7. Aspectos éticos

Para la dirección y elaboración del desarrollo del trabajo se consideró oportuno un asesor. Para recolectar datos fácticos se consultó diversos trabajos respecto al tema, respetando sus opiniones, y esto se expresa en forma de citas para la construcción de da la pesquisa. De igual manera, se cumplen los estándares APA 7ma, referencia necesaria para redactar este estudio. De igual forma, la información obtenida está basada en sitios confiables de la web académicos.

IV. RESULTADOS

4.1. Parte descriptiva

Tabla 4

Niveles de trabajo remoto

Niveles	F	%
Deficiente	12	15,0
Regular	27	33,8
Bueno	41	51,2
Total	80	100,0

Fuente: Base de datos

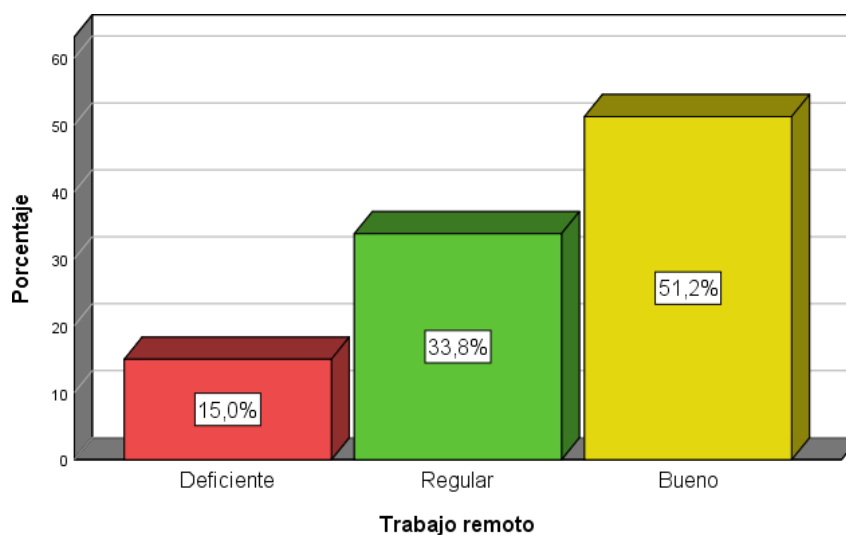


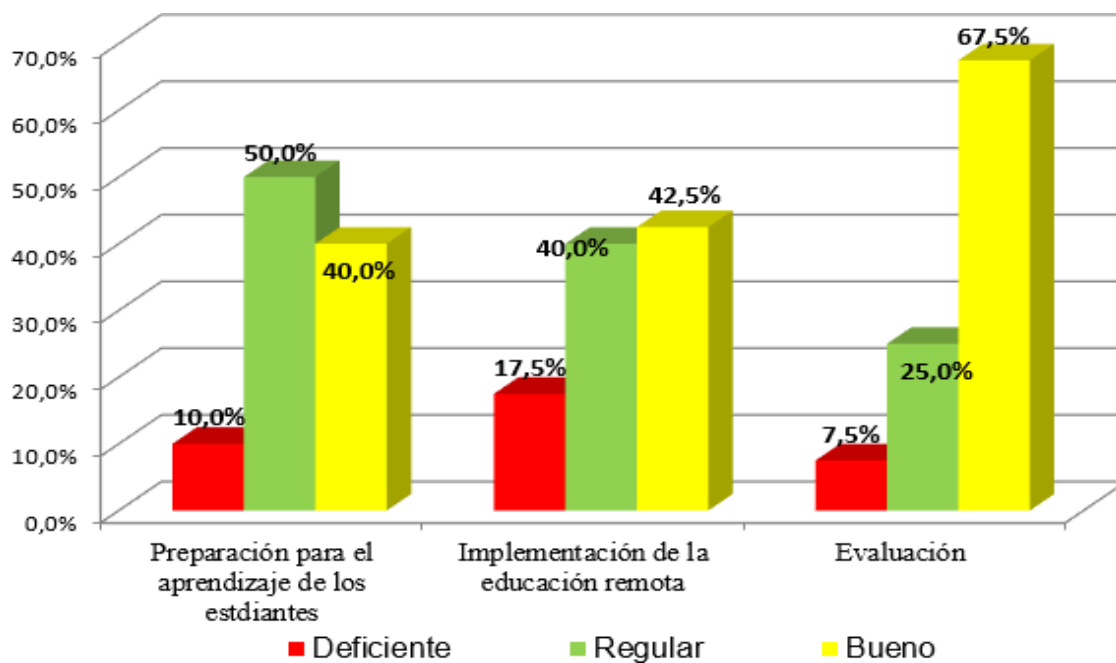
Figura 1. Niveles de trabajo remoto

De acuerdo a la versión de los estudiantes mencionaron que el trabajo remoto es deficiente en un 15,0%, regular en un 33,8% y bueno en un 51,2%. De los resultados se deduce que el trabajo remoto se encuentra en el nivel bueno, esto es favorable para los encargados de la dirección y docentes de la institución educativa.

Tabla 5*Niveles de las dimensiones del trabajo remoto*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Deficiente	8	10,0
	Regular	40	50,0
	Bueno	32	40,0
Implementación de la educación remota	Deficiente	14	17,5
	Regular	32	40,0
	Bueno	34	42,5
Evaluación	Deficiente	6	7,5
	Regular	20	25,0
	Bueno	54	67,5

Fuente: Base de datos

*Figura 2. Niveles de la dimensión del trabajo remoto*

Concorde a la opinión de los estudiantes la preparación para el aprendizaje de los estudiantes fluctúa entre el nivel deficiente en un 10%, regular en un 50% y bueno con un 40%; en relación a la implementación de la educación remota, opinaron en deficiente con 17,5%; en regular con 40,0% y bueno con 42,5%; y en el factor evaluación deficiente en un 7,5%, regular en un 25,0% y en bueno con 67,5%.

Tabla 6

Niveles de desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	13	16,3
Regular	23	28,7
Bueno	44	55,0
Total	80	100,0

Fuente: Base de datos

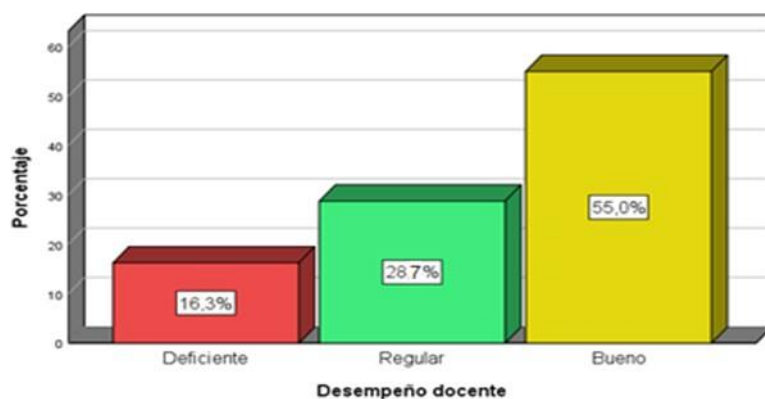
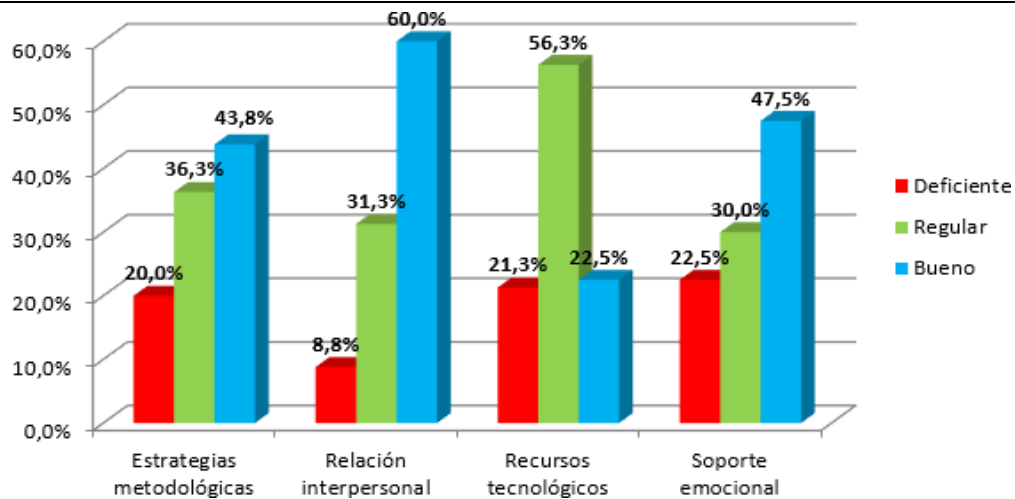


Figura 3. Niveles de desempeño docente

El desempeño docente de acuerdo a la opinión de los estudiantes se ubicó en deficiente con 16,3%, en regular con 28,7% y en bueno con 55,0%. De los resultados se infiere que el desempeño docente se ubicó en nivel bueno, esto es favorable para los encargados de dirigir y los docentes de la organización educativa.

Tabla 7*Niveles de los factores del desempeño docente*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Estrategias metodológicas	Deficiente	16	20,0
	Regular	29	36,3
	Bueno	35	43,8
Relación interpersonal	Deficiente	7	8,8
	Regular	25	31,3
	Bueno	48	60,0
Recursos tecnológicos	Deficiente	17	21,3
	Regular	45	56,3
	Bueno	18	22,5
Soporte emocional	Deficiente	18	22,5
	Regular	24	30,0
	Bueno	38	47,5

*Figura 4. Niveles de las dimensiones de desempeño docente*

Con respecto a la opinión de los estudiantes referido a las estrategias metodológicas se ubicaron en el deficiente con 20,0%, en regular con 36,3% y en bueno con 43,8%; en cuanto a la relación interpersonal en deficiente con 8,8%, en regular con 31,3% y en bueno con 60,0%; en los recursos tecnológicos se posicionaron entre los niveles de deficiente con 21,3%, regular con 56,3% y en bueno con 22,5%; y en el factor soporte emocional en deficiente con 22,5%, en regular con 30,0% y en el bueno con 47,5%.

4.2. Análisis inferencial de la hipótesis

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	,320	80	,000
Desempeño docente	,342	80	,000

En base a los resultados se observaron que la significancia es 0.000 menor a 0.5, por tanto, los datos siguen una curva no normal. En este sentido el análisis de las hipótesis fue comprobado a través del estadístico Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Tabla 9

Correlación de las variables trabajo remoto y desempeño docente

		V2. Desempeño docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,578**
	V1. Trabajo remoto	Sig. (bilateral)
	N	.000
		80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Siendo el resultado no paramétrico se hizo uso del Rho de Spearman a fin de contrastar la hipótesis general formulada en el estudio. Se visualiza que $p_valor = 0.000 < 0.01$, se rechazó la hipótesis nula afirmando la existencia de correlación entre las variables trabajo remoto y desempeño docente. Además, el coeficiente rho $\rho = 0.578^{**}$ expresa una correlación positiva moderada

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 10

Correlación de las variables preparación para el aprendizaje y desempeño docente

			V2. Desempeño docente
Rho de Spearman	D1. Preparación para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	,353**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Siendo los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman usada para confrontar la hipótesis específica 1 planteada. Viéndose que $pvalor = 0.000 < 0.01$, por lo que se rechaza la hipótesis nula, existiendo una relación significativa en las variables preparación para el aprendizaje y desempeño docente. Asimismo, el coeficiente rho $\rho = 0.353^{**}$, esto confirmo la correlación baja.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 11

Correlación de las variables implementación de la educación remota y desempeño docente

			V2. Desempeño docente
Rho de Spearman	D2. Implementación de la educación remota	Coeficiente de correlación	,341**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Apreciamos que en la tabla 11 los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman empleada para confrontar la hipótesis específica 2 formulada es 0.341** con significancia p-valor = 0.000 < 0.05, no se considera la hipótesis nula, concluyendo en la vinculación de correlación directa positiva baja entre las variables implementación de la educación remota y desempeño docente.

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 12

Correlación de las variables entre evaluación y desempeño docente

		V2. Desempeño docente	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	,385**
	D3. Evaluación	Sig. (bilateral)	.000
		N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretamos que en la tabla 12 los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman empleada para confrontar la hipótesis específica 3 formulada es 0.385** con significancia p-valor = 0.000 < 0.05, rechazándose la hipótesis nula, concluyéndose en la vinculación de correlación directa positiva baja entre evaluación y desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

Respecto a la hipótesis general se investigó que existe una correlación entre las variables trabajo remoto y desempeño docente. De igualmente, el coeficiente $\rho=0.578^{**}$. Para lograr el objetivo de la investigación se aplicó en los estudiantes un cuestionario valorado mediante escala de Likert para el trabajo remoto y que fue elaborado en base al Decreto de Urgencia N.º 026-(2020), como alternativa a la asistencia de la labor a distancia a fin de que se preste servicio desde el hogar o de aislamiento domiciliario, valiéndose de herramientas, dispositivos que permitan la continuación de las labores, externamente a la sede de trabajo, en tanto la naturaleza de los procedimientos lo hagan viable; asimismo para desempeño docente se aplicó el Marco de Buen Desempeño Docente (2012) para establecer cuatro áreas básicas: Preparar a los discentes para el aprendizaje - Enseñar a los discentes - La participación en la gestión de la escuela coincide con la comunidad

- Desarrollar la profesionalismo e identidad de los docentes.

Los resultados obtenidos son similares al estudio de Burneo (2020), concluyó: que existe un grado significativo de correlación positiva débil entre la aplicación de entornos virtuales y los grados de ansiedad en el contexto de la pandemia. También es semejante a la investigación de Espino (2018), quien concluye: en una influencia notable de la variable independiente de su estudio en la variable dependiente de la entidad de estudio. Se han sugerido estrategias apropiadas para orientar estudios adicionales con la misma población de estudio. En ese mismo orden es semejante al estudio de Uceda (2020), arribó: que el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto fue regular, por problemas en el proceso de planificación pedagógico y tecnológico. Como propuesta se sugirió un manual práctico de orientación sobre el desempeño docente.

Es por ello que puede analizar tres primordiales factores, tales como preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Implementación de la educación remoto y la evaluación. Aquí se acota las investigaciones de Da Silva (2020), concluyó: que un buen desempeño pedagógico en el curso de la covid-19 es fundamental ejecutar la actualización de las competencias digitales en docentes. Así como es imperioso fomentar la integración y equidad. Para tal efecto se debe

otorgar las condiciones necesarias como recursos digitales, acceso a las redes tanto a estudiantes como educadores. Además, es similar a la indagación de Uceda (2020), arribó: que el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto fue regular, por problemas en el proceso de planificación pedagógico y tecnológico. Cómo propuesta se sugirió un manual práctico de orientación sobre el desempeño docente.

En relación a la hipótesis general se determinó la existencia de una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una institución educativa del Callao siendo de 0,578, lo que demuestra la investigación entre las variables es moderada a nivel de la organización educativa. Por lo tanto, la hipótesis general de la pesquisa es aceptada, rechazándose la hipótesis nula; siendo el resultado semejante con el estudio de Morales (2020), arribó: que las funciones más complicado del docente durante la enseñanza remota en pandemia, es el de facilitador y el creador de recursos. Reconocen como básico la actualización docente. De igual forma es semejante con la indagación de Silva (2020), arribó: la existencia de disimilitud sustancial en la percepción sobre el desempeño de la docencia remota en ambas instituciones educativas. Sugiriéndose impulsar actualización continua del profesorado en la práctica de las herramientas digitales.

Respecto de la hipótesis específica 1 los resultados demostraron que existe una correlación entre preparación para el aprendizaje y desempeño docente siendo 0,353, lo que confirma una correspondencia baja, por ende, se establece que existe correlación entre la preparación para el aprendizaje y desempeño docente en el seno de la organización educativa. Por consiguiente, la hipótesis específica 1 del estudio es aceptada, siendo la hipótesis nula rechazada, encontrándose similitud al estudio de Guevara (2020), concluyó: sobre la existencia de correspondencia favorable entre las variables de estudio. También es similar a la investigación de Huamán (2021), concluyó: Los docentes conceptúan a la enseñanza remota, como la enseñanza no presente, de forma considerablemente distinta de lo habitual, en que la administración de los medios y herramientas tecnológicas se ejecuta desde un proceso de aprendizaje enseñanza presencial y asincrónico. La puesta en práctica de la educación remota en la educación secundaria del distrito que en

mención se desarrolla con problemas, debido a que los docentes muestran dificultad en gestionar sus competencias digitales. Así mismo el desempeño docente ha sido afectado por los cambios de comportamiento socioemocional.

Con respecto hipótesis específico 2 se logró manifestar que hubo una correlación directa entre las variables implementación de la educación remota y desempeño docente, siendo de 0,341, lo que corrobora una correlación baja, en consecuencia, se determina que, existe correspondencia entre la implementación de la educación remota y desempeño docente de la institución educativa. Por consiguiente, se acepta la hipótesis específica 2 de la indagación y la hipótesis nula se rechaza. Este resultado es similar al estudio de Ramos, et al., (2020), concluyeron: la actuación pedagógica responde al contexto de emergencia sanitaria, que ha dejado al descubierto la necesidad de formación de competencias tecnológica y los retos que enfrenta el trabajo pedagógico al ser muy demandante, enfocado en las necesidades emocionales de los estudiantes, limitándose el proceso de reflexión y de autonomía del estudiante que no tienen entrada a internet. Por lo que es indispensable asistirlo en la adecuación de su labor profesional. En ese mismo orden es similar al estudio de Villafuerte, et al., (2020), quienes arribaron: se sugirió un conjunto de reglas para la capacitación continua por parte del profesor ante el desafío de la enseñanza simultánea y no simultánea. Las enseñanzas obtenidas de este estudio son: la tendencia humana para la superación de la inseguridad colectiva proviene por la aprobación de la experiencia, la maleabilidad para la adaptación, y la labor organizada para mejorar. Se reafirma que los roles del profesor en el contexto de la COVID-19, son la disposición reflexiva y la transferencia de paz.

Con respecto a la hipótesis específico 3, se demostraron vinculación entre las variables 0,385, lo que prueba una vinculación baja, por consiguiente, se decreta la existencia de una correlación entre la evaluación y desempeño docente en la institución educativa. Se aceptó la hipótesis planteada. Siendo similar a la pesquisa de Rengifo (2021), arribó: La falta de ergonomía ha generado diversas lesiones. Desconocimiento del manejo de las herramientas y recursos tecnológicos ha sumado el desacierto en la labor pedagógica. Sugiere desarrollar grupos focales para seguir explorando la conducta de la conmoción que ha generado el estrés

dentro y fuera de la labor educativa en contexto variable de pandemia. También el trabajo de Sucari (2020), arribó: existió el nivel medido de correlación entre la competencia digital y el desempeño pedagógico. En ese mismo orden el estudio de Ávalos (2020), concluyó: que los profesores se ubican en fase inicial de la práctica de las competencias TIC. En consecuencia, reconoce la trascendencia de la actualización en la competencia digital como cimiento para fortalecer el desempeño docente.

Mediante las principales limitaciones opuestas para la realización del trabajo se tuvieron una serie de dificultades como son las horas virtuales de las clases y la realización del trabajo en forma paralela y la aplicación de los instrumentos por vía Google Forms. También se restringieron el uso de las bibliotecas presenciales y el uso de los materiales y se limitaron por ser de tema de suma interés para todos los estudiantes durante el Desarrollo del trabajo remoto.

Los aportes de la investigación fueron la adaptación de los instrumentos que contribuirá de una manera eficiente a otros estudios que se pretenden realizar otros investigadores en otros contextos de similares condiciones.

Por ende, la investigación es sobre saliente porque servirán para mejorar el trabajo remoto dotándoles informaciones teóricas actualizadas con la finalidad de velar para mejorar el aprendizaje de los discentes de la institución educativa mencionada. La tesis es muy importante para los docentes y directivos de los organismos educativos para que se preparen mejor en el trabajo remoto sobre todo en la adaptación al cambio virtual.

Los criterios de la investigación se pueden ampliar en otros contextos de estudiantes con el propósito de dotar el trabajo remoto virtual en materia de la investigación.

Las conclusiones del estudio es fuente de iniciación para ejecutar las futuras investigaciones sobre la correspondencia entre el trabajo remoto y desempeño docente desde las perspectivas de los estudiantes. Por ende, se podrán llevarse a cabo otras investigaciones con poblaciones similares en otras instituciones educativas de la República para poner en tela de juicio la generalización de las conclusiones de la investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En relación al Hipótesis general se determinó que existe correlación positiva moderada entre trabajo remoto y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao (Rho 0,578 y sig.=0,000).

Segunda: En relación a la hipótesis específica 1, es verificar la existencia de una baja correlación entre preparación para el aprendizaje y desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao (Rho 0,353y Sig.= 0,000).

Tercera: En relación a la hipótesis específica 2, verificar la existencia de una correlación baja entre la implementación de la educación remota y desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao, (Rho 0,341 y Sig.=0,000).

Cuarta: En relación a la hipótesis específica 3, verificar la existencia de una correlación baja entre la evaluación y desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao (Rho 0,385 y Sig.= 0,000).

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Programar talleres de capacitación sobre el tema de trabajo remoto con el objetivo de mejorar en el desempeño docente y por tanto el aprendizaje de los estudiantes.

Segundo: Se les persiste a los directores de las instituciones similares considerar al estudio como un referente de éxito para los docentes con el propósito de seguir realizando puntos que se encuentran inmersos en el desempeño docente.

Tercero: Se invita al equipo directivo de la institución educativa a poner en práctica los conocimientos adquiridos sobre el trabajo remoto en especial en la implementación a fin de lograr adecuadamente las metas establecidas por la organización.

Cuarto: Se recomienda a los docentes que se capaciten en el tema de la evaluación formativa a fin de cumplir correctamente en el desempeño docente

Quinto: Se sugiere al equipo directivo y docentes adaptar al cambio de una forma segura en el manejo del trabajo remoto.

REFERENCIAS

Ávalos, C. (2020). *Desarrollo de competencias TIC en los directivos y docentes en la emergencia nacional COVID-19. Red 01- UGEL 06. Lima* [Tesis para obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55153?show=full&locale-attribute=es>

Avalos, B., Cava., Pardo y Sotomayor. (2010). *La profesión docente: temas y discusiones en la literatura internacional. Revista Scielo* 36(1), 235-263.

<https://www.scielo.cl/pdf/estped/v36n1/art13.pdf>

Bisquerra (2012). *Orientación, tutoría y educación emocional. Editorial Síntesis, S.A.* <https://www.sintesis.com/data/indices/9788499589251.pdf>

Balladares, J. (2020). "Una educación remota en tiempos de contingencia académica". *Andina. 2 (II Semestre 2020): 29-35.*

<http://hdl.handle.net/10644/7399>

Burneo, C. (2021) *Uso de entornos virtuales y niveles de ansiedad durante la pandemia COVID-19 en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana 2020* [Tesis para optar el grado de Doctora en Salud Pública Universidad de San Martín de Porres]

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8967>

Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica.*

<https://toaz.info/doc-viewer>

Carpio, C. y Palacios, N. (2020). Impacto en la función docente y el proceso académico por el cambio a la modalidad virtual. *Revista Científica*, 5(17), 39-55. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.17.2.39-55>

Casal, L. & Fernández, J. (2020). La Respuesta Jurídica ante el Covid-19 y su Incidencia en la Educación. *Revista Internacional De Educación Para La*

Justicia Social, 9(3), 1-7. Recuperado de <https://revistas.uam.es/riejs/article/view/12436>

Castro, L; Tamayo, J; Arango, M; Branch J & Burgos, D. (2020). digital transformation in higher education institutions: A systematic literature review. *Sensors* (basel, Switzerland), 20(11). <http://dx.doi.org/10.3390/s20113291>

Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación ¿por qué? La producción de datos y diseños*. Buenos Aires-Argentina: Teseo. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Consejo Nacional De Educación (2020) Proyecto Educativo Nacional, PEN 2036: el reto de la ciudadanía plena <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/6910>

CONCYTEC (2018), Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Da Silva, W. (2021). *El trabajo docente en tiempos de pandemia, educación remota y desigualdad educativa: percepciones, discursos y prácticas de los y las profesores/as de escuelas secundarias de Florencio Varela en el año 2020* [Tesis de grado Licenciado en Sociología], Universidad Nacional de la Plata <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.2048/te.2048.pdf>

D.U. N° 026-2020 <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/460471-026-2020>

Defensoría del pueblo (2020). Se debe capacitar en manejo emocional a quienes realizan trabajo remoto. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-se-debe-capacitar-en-manejo-emocional-a-quienes-realizan-trabajo-remoto/>

Delgado de la Matta, Ángel L. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covid-19. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 2(3), 73-84.

<http://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34/31>

Díaz, M. (2017) *Población, Muestra y Muestreo*. Universidad Autónoma del estado de Hidalgo.

<https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/18158> Encinas,

S. (2020) *Soporte socioemocional al docente* [Webinar]. UNESCO.PERÚ

<https://es.unesco.org/news/soporte-emocional-al-docente-webinar>

Encuesta Nacional Remota a Docentes de Instituciones Educativa Públicas (ENDO - REMOTA), 2020 Fuente: Ministerio de Educación

<http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>

Espino, J. (2018). *Competencias digitales de los docentes y desempeño pedagógico en el aula* [Tesis para optar el grado de Maestría, Universidad San Martín de Porres]

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4525>

Espinoza, E. (2016) *Universo, Muestra y Muestreo*
<http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/UNIVERSO.MUESTRA.Y.MUESTREO.pdf>

Expósito, C. & Marsollier, R. (2020). Virtualidad y educación en tiempos de COVID-19. Un estudio empírico en Argentina. *Educación y Humanismo*, 22(39), 1-22.

<https://doi.org/10.17081/eduhum.22.39.4214>

Figueroa, E. (2019). *Motivación laboral y relaciones interpersonales del personal de enfermería en un hospital del MINSA, Lima – 2019* [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38677>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2020) Orientaciones para docentes y recursos digitales para atender la diversidad en la educación a distancia en el contexto del COVID-19. <https://www.unicef.org/peru/media/7871/file/Orientaciones%20para%20docentes%20y%20recursos%20digitales%20para%20la%20educaci%C3%B3n%20a%20distancia.pdf>

García, L., Giraldo, D., Aguirre, H., Núñez, C. y Quiroz, E. (2021). Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. *Praxis*, 17(1), 85-98. <http://dx.doi.org/10.21676/23897856.3539>

Gil, S. (2017). *Las percepciones de los docentes de ciencias naturales, matemáticas y lenguaje de básica secundaria sobre uso y apropiación de tecnologías de la información y la comunicación como factor de calidad educativa en la I E T “Olaya Herrera” (Ortega, Tolima)* [Tesis para optar el grado de magister, Universidad de Tolima]

Repositorio institucional de la Universidad de Tolima.

<http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/1997/1/APROBADO%20SOL%20MILENA%20GIL%20SALDAN%cc%83A.pdf>

Gil, F., Urchaga, J y Sánchez, A. (2020). Proceso de digitalización y adaptación a la enseñanza no presencial motivada por la pandemia de COVID-19: análisis de la percepción y repercusiones en la comunidad universitaria. *Revista Latina de Comunicación Social*, 78, 99-119. <https://www.doi.org/10.4185/RLCS-2020-1470>

Gobierno Regional del Callao (19 de abril,2020). Gobierno Regional del Callao Capacita A Mil Docentes En Manejo De Aulas Virtuales. <https://www.gob.pe/institucion/regioncallao/noticias/304434-gobierno-regional-del-callao-capacita-a-mil-docentes-en-manejo-de-aulas-virtuales>

Gómez, D. Alvarado, A. Martínez y León, C. (2018). La brecha digital: una revisión conceptual y aportaciones metodológicas para su estudio en México. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento* ,6(16),49-64. <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2018.16.62611>

Guevara, N. (2021). *Educación remota y el desempeño docente en la Institución Educativa San Juan – Morropón*. [Tesis par optar el grado de Magister, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63401?show=full>

Guzmán. (2017) La construcción de la identidad profesional docente: estudio cualitativo sobre la construcción de la identidad profesional de los estudiantes de pedagogía en programas de formación inicial de profesores de carácter público y privado [Tesis Doctoral, Universitat de Girona]. Repositorio de la Universidad de Catalunya <http://hdl.handle.net/10803/482110>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*: México D.F.: McGraw-Hill Education.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2017). *Metodología de la investigación*: MC Graw Hill Education.

Hernández, R y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*): MC Graw Hill Education.

<https://www.bibliotecadigitaldebogota.gov.co/resources/2215684/>

Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T & Bond, A. (2020). The Difference Between Emergency Remote Teaching and Online Learning. *Educause Review*. <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>

Huamán, L. (2021) *Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria en el distrito de Huancavelica en tiempos de Covid-19*. [Tesis para optar el grado de Doctor en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63401>

- Humphreys, H. (2019). Remote Work in Ireland Future Jobs 2019. Minister for Business Enterprise and Innovation
<https://enterprise.gov.ie/en/Publications/Publication-files/Remote-Work-in-Ireland.pdf>
- Jiménez, J. y Romero, J. (2012). *Estrategias de acompañamiento para el favorecimiento del aprendizaje autónomo en educación virtual* (Tesis de licenciatura en Psicología Educativa, Universidad Pedagógica Nacional, México).
<http://digitalacademico.ajusco.upn.mx:8080/jspui/handle/123456789/9300>
- Meneses, J. (2016). El cuestionario. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
<https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario>
- MINEDU. (2012). Marco del Buen Desempeño Docente Minedu.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- MINEDU 2020. RVM_N__097-2020-MINEDU.pdf (www.gob.pe) “Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19”.
- Morales, M (2020). *Docencia remota de emergencia frente al covid-19 en una escuela de medicina privada de Chile*. (Tesis de grado académico de Magíster, Universidad de Concepción)
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/617/1/Tesis%20docencia%20remota%20de%20emergencia%20frente%20al%20covid-19%20en%20una%20escuela%20de%20medicina%20privada%20de%20chile.Image.Marked.pdf>
- Moreno, M. N. (2012). Novedades en materia de modalidades contractuales: contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo remoto. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (115), 193-220. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=3936390>

- Ochoa, K. (2021) *Percepción de los estudiantes de enfermería sobre las estrategias didácticas que utilizan los docentes en el entorno virtual de una universidad pública de Lima* [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16685/Ochoa_ck.pdf?sequence=1
- Organización Internacional del Trabajo (2020) Seguridad y Salud en el Trabajo frente a la pandemia. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safeworkdocuments/publication/wcms_742732.pdf
- OMS (2020) Cronología de la respuesta de la OMS a la COVID-19. <https://www.who.int/es/news/item/29-06-2020-covidtimeline>
- OPS (2020) La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud (paho.org)
- Pardo, H y Cobo, C (2020). Expandir la universidad más allá de la enseñanza remota de emergencia Ideas hacia un modelo híbrido postpandemia. Outliers School. Barcelona. <https://outliersschool.net/la-universidadpostpandemia-pardo-kuklinski-cobo/>
- Ramos, V., García, H., Olea, C., Lobos, K & Sáez, F. (2020). Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 334-353. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i2.325>
- Rengifo, A. (2021). *Impacto del estrés por la práctica del trabajo en casa en todo el personal del colegio cooperativo José Antonio Galán en tiempos de pandemia por Covid-19* [Tesis de grado]. Universidad Católica De Manizales, Santiago De Cali. [Impacto_estres_practica_trabajo_casa_todo_personal_Colegio_Cooperativo_Jose_Antonio_Galan_tiempos_pandemia_covid_19.pdf](https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/handle/11362/60000/Impacto_estres_practica_trabajo_casa_todo_personal_Colegio_Cooperativo_Jose_Antonio_Galan_tiempos_pandemia_covid_19.pdf) (ucm.edu.co)
- Resolución Viceministerial N°_097-2020-MINEDU. “Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19”, la misma que como anexo forma parte de la presente resolución (Lima, 21 de mayo de 2020).

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/584173-097-2020-minedu>

Robertson, Michelle M., and Kathleen. Mosier. 2020. Work from Home: Human Factors/ergonomics Considerations for Teleworking. https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma995072493102676/41ILO_I NST:41ILO_V2

Salanova, M; Grau, R; Martínez, I.(2005) Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional: el papel moderador de la autoeficacia profesional. *Psicotema (Oviedo)*; 17(3): 390-395, hace. 2005. Ficha <http://www.psicothema.com/pdf/3118.pdf>

Sánchez, M. (2017). *Gestión de un programa de formación continua para el desempeño docente de los profesores del área de formación profesional de la escuela profesional de derecho de la Universidad “Señor de Sipán” – Chiclayo 2014*. [Tesis para optar el grado de Maestro, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].

<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6562>

Silva, G. (2021) *El Desempeño de la Docencia Remota en dos Instituciones Educativas de Gestión Privada de Lima, 2020*. [tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67539/Silva_A GY-SD.pdf?sequence=1

Sosa, E. (2021). Percepciones de los estudiantes sobre la estrategia Aprende en Casa durante la pandemia COVID-19. *Academia Y Virtualidad*, 14(1), 133-150. <https://doi.org/10.18359/ravi.5261>

Soto, D. (2020). *Uso de los recursos digitales y el desempeño docente en tiempos de pandemia en la institución educativa Andahuasi año 2020* [Tesis para optar el grado de Licenciado, Universidad José Faustino Sánchez Carrión].

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5118>

- Sucari, L. (2020) Competencia digital y desempeño docente de la Institución Educativa 7066 Andrés Avelino Cáceres, Chorrillos, 2019 [tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Administración de la Educación]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41966>
- Tibanlombo, M. (2020). *Las estrategias metodológicas y la expresión oral* [Tesis para optar el grado de Maestra, Universidad Técnica de Ambato]
Repositorio Universidad Tecnológica del Tambo.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31609/1/0202299392%20MARIA%20ROSA%20TIBANLOMBO%20POAQUIZA.pdf>
- Ubillus, F. (2021). *Los recursos tecnológicos y el rendimiento académico de estudiantes de Administración Industrial en una Institución Superior Tecnológica Descentralizada*. [Tesis para optar el grado Maestro en Docencia Profesional Tecnológica, Universidad Peruana Cayetano Heredia]
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9054/Recursos_UbillusIzquierdo_Francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Uceda, J. (2021). *Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote, 2020* [Tesis Doctoral, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64204?show=full>
- UNESCO (2020) <https://es.unesco.org/news/1370-millones-estudiantes-ya-estancasa-cierre-escuelas-covid-19-ministros-amplian-enfoques>
- UNESCO 2020 ¿Cómo China garantiza la continuidad del aprendizaje cuando el coronavirus afecta las clases? (unesco.org)
- UNICEF. (2020). Orientaciones para docentes y recursos digitales para atender a la diversidad en la educación a distancia en el contexto del COVID-19.
<https://onx.la/a0c86>

- Vargas, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4(8),47-53
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74711353004>
- Villafuerte, J., Bello, J., Cevallos, Y., y Bermello, J. (2020). Rol de los docentes ante la crisis del COVID-19, una mirada desde el enfoque humano. *REFCaIE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 8(1), 134-150.
<http://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3214>
- Villanueva, H., Vega, P., Vásquez, C., Morales, S y Siccha, R. (2020). Percepción del desempeño docente según los actores educativos, en tiempo de pandemia Vol. 42 (17) 2021 Art. 4. *Revista espacio*.
<https://www.revistaespacios.com/a21v42n17/a21v42n17p04.pdf>
- Wang, Ch., Horby, P., Hayden, F y Gao, G (January 24, 2020). A novel coronavirus outbreak of global health concern. *The Lancet*
[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30185-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30185-9)
- Wu, S (2021) How Teachers Conduct Online Teaching During the COVID-19 Pandemic: A Case Study of Taiwan. *frontiers in education, volumen (6)*, pp.1-11:675434
<https://doi.org/10.3389/feduc.2021.675434>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: El trabajo remoto y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao.						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables e Indicadores			
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general.	Variable 1: Trabajo remoto			
¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una institución Educativa del Callao?	Determinar la relación entre el trabajo remoto el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una institución Educativa del Callao	Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una institución educativa del Callao.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores Likert Ordinal 1. Nunca 2. algunas veces 3. frecuentemente 4. casi siempre 5. siempre
			DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Medios de comunicación	1,2,3	
				Cursos virtuales	4	
				Conectividad	5	
				Medios tangibles	6,7	
Ambiente	8					
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Existe una relación significativa entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una institución educativa del Callao.	DIMENSIÓN 2: Implementación de la educación remoto.	Orientación al padre de familia.	9,10	
				Material de clase.	11,12,13,14	
P1 ¿Cómo se relaciona la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes con el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una institución educativa del Callao?	O1 Determinar la relación que existe entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una institución educativa del Callao.			Acompañamiento	15,16	
P2 ¿Cómo se relaciona la dimensión de Implementación de la educación remota	O2. Determinar la relación entre la Implementación de la educación remota y el	Existe una relación significativa entre la Implementación de la educación remota con				

con el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una institución educativa del Callao?	desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao.	el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una institución educativa del Callao.		Soporte emocional	17,18					
P3 ¿Cómo se relaciona la dimensión evaluación con el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una institución educativa del Callao?	O3. Determinar la relación que existe entre la evaluación y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao.	Existe una relación significativa entre la evaluación con el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una institución educativa del Callao.	DIMENSIÓN 3: Evaluación	Evidencia	19,20,21	Likert Ordinal 1. Nunca 2. algunas veces 3. frecuentemente 4. casi siempre 5. siempre				
				Retroalimentación	22,23,24					
			Variable 2: Desempeño docente							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de valores			
			Dimensión 01 Estrategias metodológicas	-Contextualiza	1		Likert Ordinal 1. Nunca 2. algunas veces 3. frecuentemente 4. casi siempre 5. siempre			
				-Uso de métodos Y técnicas	2					
				-Motivación.	(3,4)					
				-Interacción	5					
				-Organización	(6 al 9)					
				-Evaluación con enfoque formativo	(10,11)					
Dimensión 02 Relación Interpersonal	-Acompañamiento	(12,13)								
	-Trato con estudiantes	(14 al 18)								
	-Trato con los padres de familia	(19 al 21)								
Dimensión 03 Recursos Tecnológicos	-Tecnologías de información y comunicación (TIC'S)	(22 al 24)								
Dimensión 04 Soporte Emocional	-Orientación	25								
	-Contención de emociones	26								
	-Comunicación con los estudiantes.	27 al 31								

Anexo 2.-Matriz de operacionalización de variables

Título: El trabajo remoto y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao						
Autor: Mirtha Eugenia Vargas García						
Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
TRABAJO REMOTO	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 -internet, telefonía u otros con el fin de salvaguardar la salud y la integridad física del personal, así como mantener sus empleos y la productividad de la empresa Delgado de la Mata (2020)	Es la medición del trabajo remoto y sus dimensiones referido a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Implementación de la educación remoto y al trabajo colegiado dentro de	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Medios de comunicación	1,2,3	Likert Ordinal 1. Nunca 2. algunas veces 3. frecuentemente 4. casi siempre 5. siempre
				Cursos virtuales	4	
				Conectividad	5	
				Medios tangibles	6,7	
				Ambiente	8	
			Orientación al padre de familia.	9,10		
			DIMENSIÓN 2: Implementación de la educación remota.	Material de clase.	11,12,13,14	
				Acompañamiento	15,16	
				Soporte emocional	17,18	
DIMENSIÓN 4: Evaluación	Evidencia	19,20,21				
	Retroalimentación	22,23,24				
DESEMPEÑO DOCENTE	Definición conceptual Conjunto de actividades desplegadas por el profesor(a). para activar su quehacer; referido al logro del aprendizaje de sus estudiantes; este se haya decidido por factores que interaccionan, los relacionados al mismo docente, al estudiante y al contexto. Sánchez (2017)	Definición operacional Es la medición del desempeño docente y sus dimensiones: Estrategias metodológicas, Relacion interpersonal, Recursos tecnológicos y Soporte emocional	Dimensión 01 Estrategias metodológicas	-Contextualiza	1	Likert Ordinal 1. Nunca 2. algunas veces 3. frecuentemente 4. casi siempre 5. siempre
				-Uso de métodos Y técnicas	2	
				-Motivación.	(3,4)	
				-Interacción	5	
				-Organización	(6 al 9)	
				-Evaluación con enfoque formativo	(10,11)	
			Dimensión 02 Relacion Interpersonal	-Acompañamiento	(12,13)	
				-Trato con estudiantes	(14 al 18)	
				-Trato con los padres de familia	(19 al 21)	

			Dimensión 03 Recursos Tecnológicos	-Tecnologías de información y comunicación (TIC'S)	(22 al 24)	
			Dimensión 04 Soporte Emocional	-Orientación	25	
				-Contención de emociones	26	
				-Comunicación con los estudiantes.	27 al 31	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre el trabajo remoto

Estimado(a) estudiante(a):

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre el desarrollo del trabajo remoto en el presente año, evidenciada en su institución educativa. Hago de su conocimiento que la información es confidencial y reservada.

Instrucciones: Sírvase leer las siguientes expresiones y responder marcando la respuesta que considere conveniente. La escala de valoración es la siguiente:

1= nunca 2= algunas veces 3= frecuentemente 4= casi siempre 5= siempre

N.º	TRABAJO REMOTO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	El WhatsApp es el medio de comunicación más eficaz que tu profesor(a) usa para implementar la estrategia "aprendo en casa" en el Marco de la educación remota.					
2	Tu profesor(a) establece un canal de comunicación (llamadas, video llamadas) para contactarse y hacerte seguimiento en el contexto del trabajo remoto.					
3	Tu profesor (a) cuenta con tus datos y la de tus padres.					
4	Crees que tu profesor(a) recibe cursos de capacitación referidos al uso de las TIC.					
5	Tu profesor(a) durante la sesión de aprendizaje cuenta con internet fluido.					
6	Tu profesor(a) hace uso de celular durante la sesión de aprendizaje.					
7	Tu profesor(a) hace uso de laptop, computadora durante la sesión de aprendizaje.					
8	Tu profesor(a) desarrolla su labor en un ambiente virtual de aprendizaje confiable, seguro y amigable.					
9	Tu profesor(a) a través del grupo de WhatsApp de Padres de familia se asegura que se conozca el horario oficial de estudio.					
10	Tu profesor(a) promueve la participación activa de la familia en el aprendizaje de sus hijos.					
Implementación para la educación remota						
11	Tu profesor(a) utiliza actividades y/o materiales educativos de la plataforma aprendo en casa (vídeos, archivos PDF, enlaces, experiencia de aprendizaje, etc.)					
12	Tu profesor(a) elabora material complementario que fortalece tu aprendizaje en el contexto actual.					
13	Las grabaciones, audios y diapositivas que te envía tu profesor(a) responde a las necesidades y características que presentas.					
14	Tu profesor(a) hace uso de Zoom, Kahoot, Canvas, durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
15	Tu profesor(a) te acompaña a ti y tu familia durante el desarrollo de actividades educativas.					
16	Tu profesor(a) se comunica constantemente contigo para orientar el avance de tu aprendizaje.					
17	Tu profesor(a) te brinda apoyo emocional, en el contexto de educación remota, considerando sus características.					
18	Tu profesor(a) mantiene comunicación con tu familia, desarrollando temas que responden a la necesidad detectada en el contexto del trabajo remoto.					

Evaluación						
19	Tu profesor(a) te orienta sobre el manejo de tus producciones y/o evidencias, realizado durante el trabajo remoto.					
20	Tu profesor(a) registra tu nivel de logro alcanzado durante el trabajo remoto.					
21	Tu profesor(a) recoge y analiza tus evidencias para identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que has alcanzado, en relación con los propósitos de aprendizaje.					
22	Tu profesor(a) retroalimenta tu trabajo a través de audios, imágenes, mensajes de texto, videollamadas, etc.					
23	Tu profesor(a) genera procesos reflexivos que favorecen el logro de tus aprendizajes.					
24	Tu profesor(a) registra tu participación en los horarios establecidos.					

Adaptado de Guevara

Cuestionario a los estudiantes de secundaria sobre el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto

Estimado estudiante de Secundaria:

Con la finalidad de conocer que piensas sobre el desempeño docente en el contexto de trabajo remoto, se aplica el siguiente cuestionario anónimo, el cual debes responder con sinceridad. Se agradece tu participación.

Instrucciones: Sírvase leer las siguientes expresiones y responder marcando la respuesta que considere conveniente. La escala de valoración es la siguiente:

1= nunca 2= algunas veces 3= frecuentemente 4= casi siempre 5= siempre

Año de estudio: 1er año () varón () mujer ()

N°	Desempeño docente	Escala				
		1	2	3	4	5
Estrategias metodológicas						
1	El o la docente contextualiza y adecua las actividades de aprendo en casa.					
2	El o la docente hace participar en debates, mesa redonda, exposición de forma Virtual.					
3	El o la docente desarrolla actividades de aprendizaje que promuevan constantemente la participación y el dialogo en clase.					
4	El o la docente desarrolla actividades de aprendizaje que permitan captar y mantener mantiene tu atención durante las clases remotas.					
5	El o la docente interactúa en tiempo real durante las clases remoto.					
6	El o la docente organiza experiencias de aprendizaje significativas.					
7	El o la docente organiza los trabajos en forma individual					
8	El o la docente organiza los trabajos en forma grupal.					
9	El o la docente organiza el ambiente de trabajo remoto, que promuevan el reconocimiento de tus derechos y responsabilidades y aprendas a ejercerlos.					
10	El o la docente recibe y analiza las evidencias de los estudiantes según los criterios de evaluación a través de un instrumento.					
11	El o la docente realiza acciones de retroalimentación (interacción y devolución de evidencias) con sus estudiantes durante la enseñanza remota.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
12	El o la docente te brinda acompañamiento virtual en tus actividades.					
13	El o la docente muestra preocupación y comprensión ante tus problemas.					
14	El o la docente te trata con amabilidad, respeto antes durante y después de la actividad.					
15	El o la docente demuestra puntualidad en el desarrollo de las actividades.					
16	El o la docente estimula y refuerza la participación de todos los estudiantes.					
17	El o la docente se muestra comprensible ante tu limitación de conectividad.					
18	El o la docente recibe tus evidencias por mensaje privado.					
19	El o la docente se comunica frecuentemente con tus padres, para dialogar sobre tus logros y aspectos a mejorar.					

20	El o la docente se muestra empático y comprensible con tu familia ante dudas e inquietudes.					
21	El o la docente orienta amigablemente a tu familia frente a las dificultades o problemas durante las clases remota.					
RECURSOS TECNOLÓGICOS						
22	El o la docente hace uso del WhatsApp, Power Point, internet, email, chat y Word para desarrollar sus clases.					
23	El o la docente crea vídeo y formulario en línea para el desarrollo de su clase.					
24	El o la docente hace uso de Zoom, Classroom, Google Meet, para reforzar el aprendizaje de sus estudiantes.					
25	El o la docente te orienta mediante tutoriales como conectarse a través de las redes sociales.					
SOPORTE EMOCIONAL						
26	El o la docente brinda acompañamiento para que aprendas a gestionar tus emociones.					
27	El o la docente se comunica para darte orientación e información sobre cómo prevenir contagiarte del Covid-19.					
28	El o la docente te ha enseñado estrategias de expresión y manejo de emociones.					
29	El o la docente realiza orientaciones sobre la convivencia armoniosa en tiempos de Pandemia.					
30	El o la docente brinda confianza a la familia frente a las dificultades o problemas durante las clases remotas.					
31	El o la docente promueve espacios de reflexión sobre las acciones que debes realizar para sentirte bien.					

Adaptado de Villanueva, Vega, Vásquez, Morales, Siccha.

Anexo 4: Matrices de validación de juicios de experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Rosa Amelia Cósar Sedano

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría en Gestión y Docencia de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “El trabajo remoto y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Nombre completo: Mirtha Eugenia Vargas García

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	NIVELES O RANGOS
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Medio de comunicación	1.El WhatsApp es el medio de comunicación más eficaz que tu profesor(a) usa para implementar la estrategia “aprendo en casa” en el Marco de la educación remota.	Likert Ordinal 1. Nunca 2. algunas veces 3. frecuentemente 4. casi siempre
		2. Tu profesor(a) establece un canal de comunicación (llamadas, vídeo llamadas) para contactarse y hacerte seguimiento en el contexto del trabajo remoto.	
		3. Tu profesor (a) cuenta con tus datos y la de tus padres.	
	Cursos virtuales	4. Crees que tu profesor(a) recibe cursos de capacitación referidos al uso de las TIC.	
	conectividad	5. Tu profesor(a) durante la sesión de aprendizaje cuenta con internet fluido.	
	Medios tangibles	6. Tu profesor(a) hace uso de celular durante la sesión de aprendizaje.	
		7. Tu profesor(a) hace uso de laptop, computadora durante la sesión de aprendizaje	
	Ambiente	8. Tu profesor(a) desarrolla su labor en un ambiente virtual de aprendizaje confiable, seguro y amigable.	
	Orientación al padre de familia	9. Tu profesor(a) a través del grupo de WhatsApp de Padres de familia se asegura que se conozca el horario oficial de estudio.	
		10. Tu profesor(a) promueve la participación activa de la familia en el aprendizaje de sus hijos.	
Implementación de la educación remota	Material de clase	11. Tu profesor(a) utiliza actividades y/o materiales educativos de la plataforma aprendo en casa (vídeos, archivos PDF, enlaces, experiencia de aprendizaje, etc.)	
		12. Tu profesor(a) elabora material complementario que fortalece tu aprendizaje en el contexto actual.	
		13. Las grabaciones, audios y diapositivas que te envía tu profesor(a) responde a las necesidades y características que presentas.	
		14. Tu profesor(a) hace uso de Zoom, Kahoot, Canvas, durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	
	acompañamiento	15. Tu profesor(a) te acompaña a ti y tu familia durante el desarrollo de actividades educativas.	
		16. Tu profesor(a) se comunica constantemente contigo para orientar el avance de tu aprendizaje.	
	Soporte emocional	17. Tu profesor(a) te brinda apoyo emocional, en el contexto de educación remota, considerando sus características.	
		18. Tu profesor(a) mantiene comunicación con tu familia, desarrollando temas que responden a la necesidad detectada en el contexto del trabajo remoto.	
	Evaluación	Evidencia	19. Tu profesor(a)te orienta sobre el manejo de tus producciones y/o evidencias, realizado durante el trabajo remoto.
			20. Tu profesor(a) registra tu nivel de logro alcanzado durante el trabajo remoto.
21. Tu profesor(a) recoge y analiza tus evidencias para identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que has alcanzado, en relación con los propósitos de aprendizaje.			
Retroalimentación		22. Tu profesor(a) retroalimenta tu trabajo a través de audios, imágenes, mensajes de texto, videollamadas, etc.	
		23. Tu profesor(a) genera procesos reflexivos que favorecen el logro de tus aprendizajes.	
		24. Tu profesor(a) registra tu participación en los horarios establecidos.	

Adaptado de Villanueva, Vega, Vásquez, Morales, Siccha.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable trabajo remoto

Delgado de la Mata (2020) define al trabajo remoto como 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 -internet, telefonía u otros con el fin de salvaguardar la salud y la integridad física del personal, así como mantener sus empleos y la productividad de la empresa.

Dimensiones de las variables:

1.Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

De acuerdo al Marco del buen desempeño docente (2012), establece que preparar a los alumnos para el aprendizaje radica en el dominio que debe poseer el profesor(a) en la planificación pedagógica a través del desarrollo curricular, unidades curriculares y sesiones de estudio, en el manejo de las características sociales culturales y cognitivas de los estudiantes, así como seleccionar recursos, materiales educativos, estrategias de enseñanza y métodos de evaluación.

2.Implementación de la educación remota.

Responde en llevar a la práctica labor pedagógica en el marco de la estrategia “Aprendo en casa”, para tal efecto el docente hace uso de la virtualidad como soporte de la educación remota considerando una serie de recursos y herramientas digitales, materiales virtuales educativo que responda al contexto, necesidad y progreso de cada estudiante, Garcia (2020).

3.Evaluación

Según R.V 00094-2020-MINEDU, la evaluación desde un enfoque formativo tiene la finalidad brindar retroalimentación al estudiante durante su proceso de aprendizaje para que reflexione y reconozca sus fortalezas, dificultades y necesidades y, en su efecto, gestione su aprendizaje de manera autónoma. También en algunos momentos específicos de este proceso se requiere determinar el nivel de avance de un estudiante en relación a las competencias a partir de las necesidades de aprendizaje determinadas inicialmente. Además, el docente obtiene información útil para mejorar sus procesos de enseñanza.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	El WhatsApp es el medio de comunicación más eficaz que tu profesor(a) usa para implementar la estrategia “aprendo en casa” en el Marco de la educación remota.	X		X		X		
2	Tu profesor(a) establece un canal de comunicación (llamadas, vídeo llamadas) para contactarse y hacerte seguimiento en el contexto del trabajo remoto.	X		X		X		
3	Tu profesor (a) cuenta con tus datos y la de tus padres.	X		X		X		
4	Crees que tu profesor(a) recibe cursos de capacitación referidos al uso de las TIC.	X		X		X		
5	Tu profesor(a) durante la sesión de aprendizaje cuenta con internet fluido.	X		X		X		
6	Tu profesor(a) hace uso de celular durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
7	Tu profesor(a) hace uso de laptop, computadora durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
8	Tu profesor(a) desarrolla su labor en un ambiente virtual de aprendizaje confiable, seguro y amigable.	X		X		X		
9	Tu profesor(a) a través del grupo de WhatsApp de Padres de familia se asegura que se conozca el horario oficial de estudio.	X		X		X		
10	Tu profesor(a) promueve la participación activa de la familia en el aprendizaje de sus hijos.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Implementación para la educación remota	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Tu profesor(a) utiliza actividades y/o materiales educativos de la plataforma aprendo en casa (vídeos, archivos PDF, enlaces, experiencia de aprendizaje, etc.)	X		X		X		
12	Tu profesor(a) elabora material complementario que fortalece tu aprendizaje en el contexto actual.	X		X		X		
13	Las grabaciones, audios y diapositivas que te envía tu profesor(a) responde a las necesidades y características que presentas.	X		X		X		
14	Tu profesor(a) hace uso de Zoom, Kahoot, Canvas, durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
15	Tu profesor(a) te acompaña a ti y tu familia durante el desarrollo de actividades educativas.	X		X		X		
16	Tu profesor(a) se comunica constantemente contigo para orientar el avance de tu aprendizaje.	X		X		X		
17	Tu profesor(a) te brinda apoyo emocional, en el contexto de educación remota, considerando sus características.	X		X		X		
18	Tu profesor(a) mantiene comunicación con tu familia, desarrollando temas que responden a la necesidad detectada en el contexto del trabajo remoto.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Tu profesor(a) te orienta sobre el manejo de tus producciones y/o evidencias, realizado durante el trabajo remoto.	X		X		X		

20	Tu profesor(a) registra tu nivel de logro alcanzado durante el trabajo remoto.	X		X		X	
21	Tu profesor(a) recoge y analiza tus evidencias para identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que has alcanzado, en relación con los propósitos de aprendizaje.	X		X		X	
22	Tu profesor(a) retroalimenta tu trabajo a través de audios, imágenes, mensajes de texto, videollamadas, etc.	X		X		X	
23	Tu profesor(a) genera procesos reflexivos que favorecen el logro de tus aprendizajes.	X		X		X	
24	Tu profesor(a) registra tu participación en los horarios establecidos.	x		x		x	

Ficha técnica adaptado de Guevara

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems de cuestionario son pertinente, relevantes y claro a la variable de la investigación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** [] Apellidos y nombres del juez validador: Rosa Amelia Cósar Sedano **DNI:** 09520133.

Especialidad del validador: Psicología

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



26 de diciembre del 2021

Mg. Rosa Amelia Cósar Sedano

DNI: 09520133.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Desempeño docente:

El desempeño docente es todo trabajo pedagógico medido, donde el docente demuestra sus habilidades en el desarrollo del rendimiento académico esperado de sus estudiantes, por otro lado, busca la intención y realización de las actividades que le son asignadas, también está ligado a factores de calidad y su formación inicial como docente de excelencia. Benítez, Cabay y Encalada (2017).

Dimensiones de las variables:

Estrategias metodológicas

Tibanlombo (2020), cita a Gutiérrez y Rojas quienes describen a las estrategias metodológicas como estilos de trabajo a nivel individual y grupal con el propósito es sostener la atención del estudiante. Siendo un factor innovativo que repercute positivamente en el aprendizaje de los estudiantes.

Relacion interpersonal

Figuroa (2019), cita a Silveira, quien afirma que las relaciones interpersonales son interacciones eficientes entre individuos constituyendo el pilar de toda relación humana, repercutiendo positivamente en su desempeño laboral.

Recursos tecnológicos

Ubillus (2021), plantea a los recursos tecnológicos como herramientas que juegan un rol importante en el intercambio, emisión y gestión. En el contexto de trabajo remoto la educación se ha sostenido gracias a los elementos tecnológicos, es así como los docentes han tenido que desaprender a fin de incorporar y adaptar su metodología en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Soporte emocional

Encinas (2020), postula que soporte emocional es brindar todas las posibilidades o todas las condiciones que permitan alcanzar bienestar.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
<p>Estrategias metodológicas</p> <p>Tibanlombo (2020), cita a Gutiérrez y Rojas quienes describen a las estrategias metodológicas como estilos de trabajo a nivel individual y grupal con el propósito es sostener la atención del estudiante. Siendo un factor innovativo que repercute positivamente en el aprendizaje de los estudiantes.</p>	-Contextualiza	1. El o la docente contextualiza y adecua las actividades de aprendo en casa.	<p>Likert Ordinal</p> <p>1. Nunca 2. algunas veces 3. frecuentemente 4. casi siempre 5. siempre</p>
	-Uso de métodos y técnicas	2. El o la docente hace participar en debates, mesa redonda, exposición de forma Virtual.	
	-Motivación.	3. El o la docente desarrolla actividades de aprendizaje que promuevan constantemente la participación y el dialogo en clase.	
		4. El o la docente desarrolla actividades de aprendizaje que permitan captar y mantener mantiene tu atención durante las clases remotas.	
	-Interacción	5. El o la docente interactúa en tiempo real durante las clases remoto.	
	-Organización	6. El o la docente organiza experiencias de aprendizaje significativas.	
		7. El o la docente organiza los trabajos en forma individual	
		8. El o la docente organiza los trabajos en forma grupal.	
		9. El o la docente organiza el ambiente de trabajo remoto, que promuevan el reconocimiento de tus derechos y responsabilidades y aprendas a ejercerlos	
	-Evaluación formativo con enfoque.	10. El o la docente recibe y analiza las evidencias de los estudiantes según los criterios de evaluación a través de un instrumento.	
		11. El o la docente realiza acciones de retroalimentación (interacción y devolución de evidencias) con sus estudiantes durante la enseñanza remota.	
<p>Relación Interpersonal</p> <p>Figuroa (2019) cita a Silveira, quien afirma que las relaciones interpersonales son interacciones eficientes entre individuos constituyendo el pilar de toda relación humana, repercutiendo positivamente en su desempeño laboral.</p>	-Acompañamiento	12. El o la docente te brinda acompañamiento virtual en tus actividades.	
		13. El o la docente muestra preocupación y comprensión ante tus problemas.	
	-Trato con estudiantes	14. El o la docente te trata con amabilidad, respeto antes durante y después de la actividad.	
		15. El o la docente demuestra puntualidad en el desarrollo de las actividades.	
		16. El o la docente estimula y refuerza la participación de todos los estudiantes.	
		17. El o la docente se muestra comprensible ante tu limitación de conectividad.	
		18. El o la docente recibe tus evidencias por mensaje privado.	
	-Trato con los padres de familia	19. El o la docente se comunica frecuentemente con tus padres, para dialogar sobre tus logros y aspectos a mejorar.	
20. El o la docente se muestra empático y comprensible con tu familia ante dudas e inquietudes.			
21. El o la docente orienta amigablemente a tu familia frente a las dificultades o problemas durante las clases remota.			
<p>Recursos Tecnológicos</p> <p>Ubillus (2021), plantea a los recursos tecnológicos como herramientas que juegan un rol importante en el</p>	Tecnologías de información y comunicación (TIC'S	22. El o la docente hace uso del WhatsApp, Power Point, internet, email, chat y Word para desarrollar sus clases.	
		23. El o la docente crea vídeo y formulario en línea para el desarrollo de su clase.	

<p>intercambio, emisión y gestión. En el contexto de trabajo remoto la educación se ha sostenido gracias a los elementos tecnológicos, es así como los docentes han tenido que desaprender a fin de incorporar y adaptar su metodología en el proceso de enseñanza aprendizaje.</p>		<p>24. El o la docente hace uso de Zoom, Classroom, Google Meet, para reforzar el aprendizaje de sus estudiantes.</p>
<p>Soporte Emocional</p> <p>Es brindar todas las posibilidades o todas las condiciones que permitan alcanzar bienestar.</p>	<p>-Orientación</p>	<p>25. El o la docente te orienta mediante tutoriales como conectarse a través de las redes sociales.</p>
	<p>-Contención de emociones</p>	<p>26. El o la docente brinda acompañamiento para que aprendas a gestionar tus emociones.</p>
	<p>-Comunicación con los estudiantes.</p>	<p>27.El o la docente se comunica para darte orientación e información sobre como prevenir contagiarte del Covid-19.</p>
		<p>28.El o la docente te ha enseñado estrategias de expresión y manejo de emociones.</p>
		<p>29.El o la docente realiza orientaciones sobre la convivencia armoniosa en tiempos de Pandemia.</p>
		<p>30.El o la docente brinda confianza a la familia frente a las dificultades o problemas durante las clases remotas.</p>
<p>31.El o la docente promueve espacios de reflexión sobre las acciones que debes realizar para sentirte bien.</p>		

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Estrategias metodológicas							
1	El o la docente contextualiza y adecua las actividades de aprendo en casa.	X		X		X		
2	El o la docente hace participar en debates, mesa redonda, exposición de forma Virtual.	X		X		X		
3	El o la docente desarrolla actividades de aprendizaje que promuevan constantemente la participación y el dialogo en clase.	X		X		X		
4	El o la docente desarrolla actividades de aprendizaje que permitan captar y mantener mantiene tu atención durante las clases remotas.	X		X		X		
5	El o la docente interactúa en tiempo real durante las clases remoto.	X		X		X		
6	El o la docente organiza experiencias de aprendizaje significativas.	X		X		X		
7	El o la docente organiza los trabajos en forma individual	X		X		X		
8	El o la docente organiza los trabajos en forma grupal.	X		X		X		
9	El o la docente organiza el ambiente de trabajo remoto, que promuevan el reconocimiento de tus derechos y responsabilidades y aprendas a ejercerlos	X		X		X		
10	El o la docente recibe y analiza las evidencias de los estudiantes según los criterios de evaluación a través de un instrumento.	X		X		X		
11	El o la docente realiza acciones de retroalimentación (interacción y devolución de evidencias) con sus estudiantes durante la enseñanza remota.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 RELACIONES INTERPERSONALES							
12	El o la docente te brinda acompañamiento virtual en tus actividades.	X		X		X		
13	El o la docente muestra preocupación y comprensión ante tus problemas.	X		X		X		
14	El o la docente te trata con amabilidad, respeto antes durante y después de la actividad.	X		X		X		
15	El o la docente demuestra puntualidad en el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
16	El o la docente estimula y refuerza la participación de todos los estudiantes.	X		X		X		
17	El o la docente se muestra comprensible ante tu limitación de conectividad.	X		X		X		
18	El o la docente recibe tus evidencias por mensaje privado.	X		X		X		
19	El o la docente se comunica frecuentemente con tus padres, para dialogar sobre tus logros y aspectos a mejorar.	X		X		X		
20	El o la docente se muestra empático y comprensible con tu familia ante dudas e inquietudes.	X		X		X		
21	El o la docente orienta amigablemente a tu familia frente a las dificultades o problemas durante las clases remota.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3 RECURSOS TECNOLÓGICOS		Si	No	Si	No	Si	No
22	El o la docente hace uso del WhatsApp, Power Point, internet, email, chat y Word para desarrollar sus clases.	X		X		X	
23	El o la docente crea vídeo y formulario en línea para el desarrollo de su clase.	X		X		X	
24	El o la docente hace uso de Zoom, Classroom, Google Meet, para reforzar el aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X	
25	El o la docente te orienta mediante tutoriales como conectarse a través de las redes sociales.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4 SOPORTE EMOCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
26	El o la docente brinda acompañamiento para que aprendas a gestionar tus emociones.	X		X		X	
27	El o la docente se comunica para darte orientación e información sobre cómo prevenir contagiarte del Covid-19.	X		X		X	
28	El o la docente te ha enseñado estrategias de expresión y manejo de emociones.	X		X		X	
29	El o la docente realiza orientaciones sobre la convivencia armoniosa en tiempos de Pandemia.	X		X		X	
30	El o la docente brinda confianza a la familia frente a las dificultades o problemas durante las clases remotas.	X		X		X	
31	El o la docente promueve espacios de reflexión sobre las acciones que debes realizar para sentirte bien.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems de cuestionario son pertinente y relevantes a la variable de la investigación; sin embargo, se recomienda realizar algunos reajustes de acuerdo a las descripciones realizadas con la finalidad de darle mayor claridad.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []** **Apellidos y nombres del juez validador:** Rosa Amelia Cósar Sedano **DNI:** 09520133.

Especialidad del validador: Psicología

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

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

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

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



Mg. Rosa Amelia Cósar Sedano

DNI: 09520133

26 de diciembre del 2021

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Edgar Hugo Ccorahua Álvaro

Presente

Asunto:

Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría en Gestión y Docencia de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “El trabajo remoto y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Firma

Nombre completo: Mirtha Eugenia Vargas

García DNI: 09735560

Atentamente

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	El WhatsApp es el medio de comunicación más eficaz que tu profesor(a) usa para implementar la estrategia "aprendo en casa" en el Marco de la educación remota.	X		X		X		
2	Tu profesor(a) establece un canal de comunicación (llamadas, vídeo llamadas) para contactarse y hacerte seguimiento en el contexto del trabajo remoto.	X		X		X		
3	Tu profesor (a) cuenta con tus datos y la de tus padres.	X		X		X		
4	Crees que tu profesor(a) recibe cursos de capacitación referidos al uso de las TIC.	X		X		X		
5	Tu profesor(a) durante la sesión de aprendizaje cuenta con internet fluido.	X		X		X		
6	Tu profesor(a) hace uso de celular durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
7	Tu profesor(a) hace uso de laptop, computadora durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
8	Tu profesor(a) desarrolla su labor en un ambiente virtual de aprendizaje confiable, seguro y amigable.	X		X		X		
9	Tu profesor(a) a través del grupo de WhatsApp de Padres de familia se asegura que se conozca el horario oficial de estudio.	X		X		X		
10	Tu profesor(a) promueve la participación activa de la familia en el aprendizaje de sus hijos.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Implementación para la educación remota	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Tu profesor(a) utiliza actividades y/o materiales educativos de la plataforma aprendo en casa (vídeos, archivos PDF, enlaces, experiencia de aprendizaje, etc.)	X		X		X		
12	Tu profesor(a) elabora material complementario que fortalece tu aprendizaje en el contexto actual.	X		X		X		
13	Las grabaciones, audios y diapositivas que te envía tu profesor(a) responde a las necesidades y características que presentas.	X		X		X		
14	Tu profesor(a) hace uso de Zoom, Kahoot, Canvas, durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
15	Tu profesor(a) te acompaña a ti y tu familia durante el desarrollo de actividades educativas.	X		X		X		
16	Tu profesor(a) se comunica constantemente contigo para orientar el avance de tu aprendizaje.	X		X		X		
17	Tu profesor(a) te brinda apoyo emocional, en el contexto de educación remota, considerando sus características.	X		X		X		
18	Tu profesor(a) mantiene comunicación con tu familia, desarrollando temas que responden a la necesidad detectada en el contexto del trabajo remoto.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	

19	Tu profesor(a) te orienta sobre el manejo de tus producciones y/o evidencias, realizado durante el trabajo remoto.	X		X		X	
20	Tu profesor(a) registra tu nivel de logro alcanzado durante el trabajo remoto.	X		X		X	
21	Tu profesor(a) recoge y analiza tus evidencias para identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que has alcanzado, en relación con los propósitos de aprendizaje.	X		X		X	
22	Tu profesor(a) retroalimenta tu trabajo a través de audios, imágenes, mensajes de texto, videollamadas, etc.	X		X		X	
23	Tu profesor(a) genera procesos reflexivos que favorecen el logro de tus aprendizajes.	X		X		X	
24	Tu profesor(a) registra tu participación en los horarios establecidos.	x		x		x	

Ficha técnica adaptado de Guevara

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems de cuestionario son pertinente, relevantes y claro a la variable de la investigación.

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

Apellidos y Nombres del juez validador: Edgar Hugo Ccorahua Alvaro

DNI: 09982742

Especialidad del validador: Lenguaje y Literatura

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Mg. Edgar Hugo Ccorahua Alvaro

DNI: 09982742

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

28 de diciembre del 2021

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Estrategias metodológicas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El o la docente contextualiza y adecua las actividades de aprendo en casa.	X		X		X		
2	El o la docente hace participar en debates, mesa redonda, exposición de forma Virtual.	X		X		X		
3	El o la docente desarrolla actividades de aprendizaje que promuevan constantemente la participación y el dialogo en clase.	X		X		X		
4	El o la docente desarrolla actividades de aprendizaje que permitan captar y mantener mantiene tu atención durante las clases remotas.	X		X		X		
5	El o la docente interactúa en tiempo real durante las clases remoto.	X		X		X		
6	El o la docente organiza experiencias de aprendizaje significativas.	X		X		X		
7	El o la docente organiza los trabajos en forma individual	X		X		X		
8	El o la docente organiza los trabajos en forma grupal.	X		X		X		
9	El o la docente organiza el ambiente de trabajo remoto, que promuevan el reconocimiento de tus derechos y responsabilidades y aprendas a ejercerlos	X		X		X		
10	El o la docente recibe y analiza las evidencias de los estudiantes según los criterios de evaluación a través de un instrumento.	X		X		X		
11	El o la docente realiza acciones de retroalimentación (interacción y devolución de evidencias) con sus estudiantes durante la enseñanza remota.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El o la docente te brinda acompañamiento virtual en tus actividades.	X		X		X		
13	El o la docente muestra preocupación y comprensión ante tus problemas.	X		X		X		
14	El o la docente te trata con amabilidad, respeto antes durante y después de la actividad.	X		X		X		
15	El o la docente demuestra puntualidad en el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
16	El o la docente estimula y refuerza la participación de todos los estudiantes.	X		X		X		
17	El o la docente se muestra comprensible ante tu limitación de conectividad.	X		X		X		
18	El o la docente recibe tus evidencias por mensaje privado.	X		X		X		
19	El o la docente se comunica frecuentemente con tus padres, para dialogar sobre tus logros y aspectos a mejorar.	X		X		X		
20	El o la docente se muestra empático y comprensible con tu familia ante dudas e inquietudes.	X		X		X		
21	El o la docente orienta amigablemente a tu familia frente a las dificultades o problemas durante las clases remota.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3 RECURSOS TECNOLÓGICOS		Si	No	Si	No	Si	No	
22	El o la docente hace uso del WhatsApp, Power Point, internet, email, chat y Word para desarrollar sus clases.	X		X		X		
23	El o la docente crea vídeo y formulario en línea para el desarrollo de su clase.	X		X		X		
24	El o la docente hace uso de Zoom, Classroom, Google Meet, para reforzar el aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
25	El o la docente te orienta mediante tutoriales como conectarse a través de las redes sociales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 SOPORTE EMOCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
26	El o la docente brinda acompañamiento para que aprendas a gestionar tus emociones.	X		X		X		
27	El o la docente se comunica para darte orientación e información sobre como prevenir contagiarte del Covid-19.	X		X		X		
28	El o la docente te ha enseñado estrategias de expresión y manejo de emociones.	X		X		X		
29	El o la docente realiza orientaciones sobre la convivencia armoniosa en tiempos de Pandemia.	X		X		X		
30	El o la docente brinda confianza a la familia frente a las dificultades o problemas durante las clases remotas.	X		X		X		
31	El o la docente promueve espacios de reflexión sobre las acciones que debes realizar para sentirte bien.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems de cuestionario son pertinente y relevantes a la variable de la investigación; sin embargo, se recomienda realizar algunos reajustes de acuerdo a las descripciones realizadas con la finalidad de darle mayor claridad.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []** **Apellidos y**

nombres del juez validador: Edgar Hugo Ccorahua Alvaro

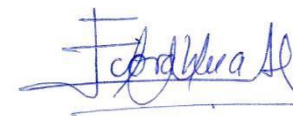
DNI: 09982742

Especialidad del validador: Lenguaje y Literatura

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

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

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



Mg Edgar Hugo Ccorahua Alvaro

DNI: 09982742

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

28 de diciembre del 2021

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Janet Cenayra

Josco Mendoza

Presente

Asunto:

Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría en Gestión y Docencia de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “El trabajo remoto y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Nombre completo: Mirtha Eugenia Vargas

GarcíaDNI: 09735560

ANEXO 5:

Consentimiento informado para los estudiantes que realicen la encuesta.

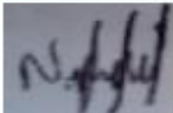
Yo Mirtha Eugenia Vargas García, de la Facultad de Educación de la Universidad Cesar Vallejo; que curso estudios de Posgrado y opto el grado de Magister. Tengo como objetivo de mi investigación: Determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao.

Me presento y le solicito, que participe en este estudio, para el cual tiene que responder preguntas de dos encuestas en línea. Esto tomará aproximadamente 60 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la prueba serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

Desde ya le agradezco su participación.

Nahomy Tecy
Yo Canchanya Barreto, con DNI N° 61757228 acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha	27 de Diciembre
Nombre del participante	Canchanya Barreto, Nahomy Tecy
Firma del participante	

ANEXO 6: IMÁGENES DE ENCUESTAS.

Preguntas Respuestas **80** Configuración



Sección 1 de 4

El trabajo remoto



Estimado(a) estudiante(a):

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre el desarrollo del trabajo remoto en el presente año, evidenciada en su institución educativa.

Hago de su conocimiento que la información es confidencial y reservada.

Instrucciones: Sírvase leer las siguientes expresiones y responder marcando la respuesta que considere conveniente. La escala de valoración es la siguiente:

1= nunca 2= algunas veces 3= frecuentemente 4= casi siempre 5= siempre



Sección 1 de 5

Cuestionario a los estudiantes de 1° de secundaria sobre la percepción del desempeño docente en el contexto del trabajo remoto.

Estimado (a) estudiante de Secundaria:

Con la finalidad de conocer que piensas sobre el desempeño docente en el contexto de trabajo remoto, se aplica el siguiente cuestionario anónimo, el cual debes responder con sinceridad. Se agradece tu participación.

Instrucciones: Sírvase leer las siguientes expresiones y responder marcando la respuesta que considere conveniente. La escala de valoración es la siguiente:



Anexo 7: RESULTADO SPSS

Tabla -Coeficiente de confiabilidad del instrumento que mide:

VARIABLE 1: Trabajo remoto

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
T1	89,87	261,844	,584	,908
T2	90,27	268,892	,440	,911
T3	88,70	265,459	,641	,907
T4	90,33	276,782	,221	,916
T5	89,07	265,582	,672	,906
T6	89,90	297,266	-,183	,926
T7	89,23	277,495	,248	,914
T8	88,63	270,792	,648	,908
T9	88,80	264,441	,671	,906
T10	88,97	272,102	,463	,910
T11	89,13	279,499	,231	,914
T12	89,23	257,013	,811	,903

T13	89,00	264,345	,696	,906
T14	90,87	283,982	,073	,919
T15	89,97	256,309	,696	,905
T16	89,63	261,206	,563	,908
T17	89,47	258,326	,709	,905
T18	89,60	262,179	,630	,907
T19	89,13	255,775	,817	,903
T20	88,83	262,557	,778	,905
T21	88,77	266,047	,666	,907
T22	89,07	258,202	,798	,904
T23	89,10	262,438	,752	,905
T24	88,80	262,855	,718	,905

Variable 2: Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	31

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
D1	112,70	447,803	,791	,933
D2	113,50	475,017	,300	,940
D3	112,27	458,547	,723	,934
D4	112,27	460,409	,746	,934
D5	112,13	462,878	,700	,935
D6	112,47	454,051	,765	,934
D7	112,37	486,516	,120	,942
D8	114,23	490,530	,059	,943
D9	112,37	461,482	,673	,935
D10	112,13	479,499	,411	,937
D11	112,63	469,551	,417	,938
D12	112,80	458,097	,676	,935
D13	112,20	472,441	,433	,937
D14	111,73	473,857	,625	,936
D15	111,87	472,120	,611	,936
D16	112,00	462,966	,720	,935
D17	112,23	457,633	,753	,934
D18	111,83	485,247	,237	,939
D19	113,33	475,402	,507	,937
D20	112,30	470,355	,491	,937
D21	112,37	455,757	,734	,934
D22	112,37	467,895	,558	,936
D23	112,47	459,499	,693	,935
D24	114,23	494,392	,014	,942
D25	112,90	454,369	,639	,935
D26	112,87	449,292	,828	,933
D27	112,37	459,620	,676	,935
D28	112,73	457,375	,725	,934
D29	112,33	467,678	,587	,936
D30	112,63	456,033	,722	,934
D31	112,37	455,826	,733	,934

