

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO  
RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, 2021**

**Autora: Bach. Meche Jhyssel López Hidalgo**

**Asesor: Dr. Alex Javier Sánchez Pantaleón**

**Registro: (.....)**

**CHACHAPOYAS – PERÚ**

**2023**

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



UNTRM

Reglamento del Proceso de Graduación en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

## ANEXO 6

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

#### 1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes):

Lopez Hidalgo Meche Jhyssel

DNI N°: 43022888

Correo electrónico: meche.lopez.epg@untrm.edu.pe

Nombre de la Maestría (X)/Doctorado ( ): \_\_\_\_\_

Gestión Pública

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): \_\_\_\_\_

DNI N°: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Nombre de la Maestría ( )/Doctorado ( ): \_\_\_\_\_

#### 2. Título de la tesis para obtener el grado académico de Maestro (x) / Doctor ( )

"Trabajo remoto y desempeño laboral en docentes de Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021"

#### 3. Datos de Asesor

Apellidos y nombres: Sánchez Pantaleón Alex Javier

DNI, Pasaporte, C.E N°: 47080698

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5708-272x>

Datos de Co-Asesor

Apellidos y nombres: \_\_\_\_\_

DNI, Pasaporte, C.E N°: \_\_\_\_\_

ORCID: \_\_\_\_\_

#### 4. Campo del conocimiento según Organización para la Cooperación y el Desarrollo

Económicos-OCDE <https://catalogos.concytec.gob.pe/verabulario/ocde.ford.html>

Ciencias sociales : Ciencias políticas, Administración pública .

#### 5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el autor o autores señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

#### 6. Autorización de publicación

El o los titular de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado





en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

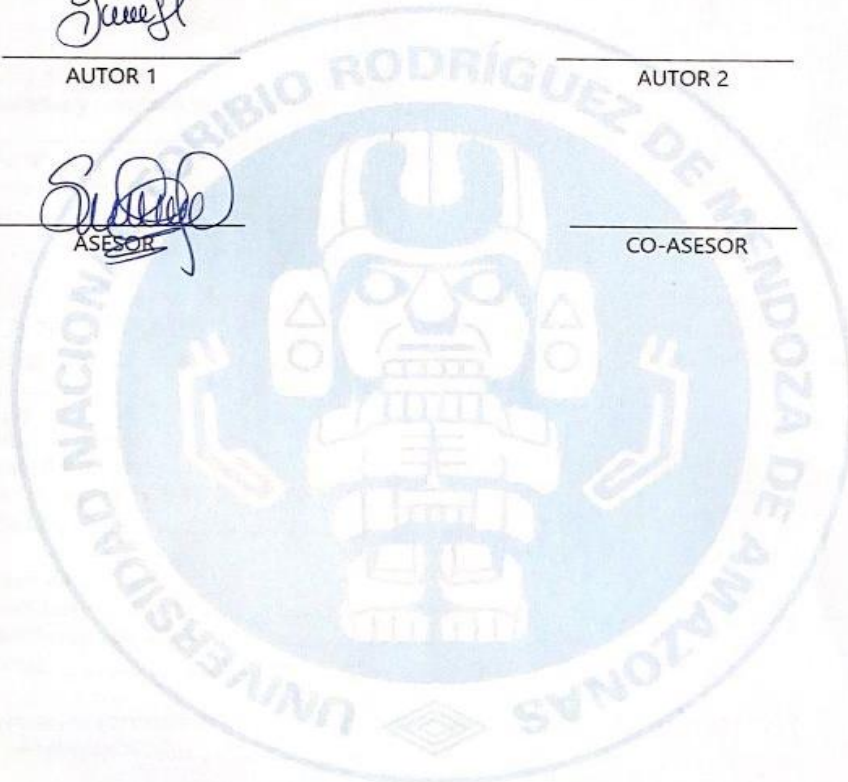
Chachapoyas, 23 de Junio de 2023

AUTOR 1

AUTOR 2

ASESOR

CO-ASESOR



## **DEDICATORIA**

La presente investigación la dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerzas para llevar a cabo el proceso de realizar los objetivos planteados.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ  
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA  
RECTOR

Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES  
VICERRECTOR ACADÉMICO

Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA  
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Dr. EFRAIN MANUELITO CASTRO ALAYO  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

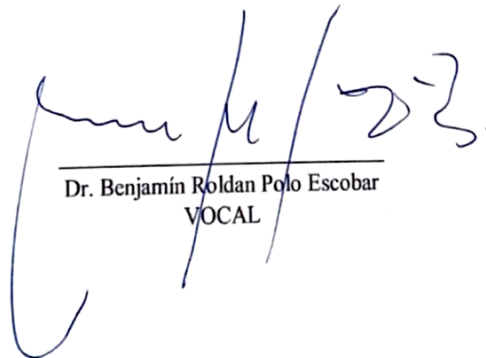
## JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



Mg. Cirilo Lorenzo Rojas Malqui  
PRESIDENTE



Mg. Manuel Antonio Morante Dávila  
SECRETARIO



Dr. Benjamín Roldán Polo Escobar  
VOCAL



# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



**UNTRM**

Reglamento del Proceso de Graduación en la  
Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional  
Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

## ANEXO 3

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis ( )/Tesis (x) Tesis en Formato de Artículo Científico ( ) titulado:

Trabajo Remoto y Desempeño Laboral en docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021

, presentado por el Aspirante Yeché Jhysael López Hidalgo para obtener el Grado Académico de Maestro (x)/Doctor ( ) en Gestión Pública

de la Escuela de Posgrado de la UNTRM, hacemos constar que después de revisar la originalidad del Proyecto de Tesis ( )/Tesis (x)/Tesis en formato de artículo científico ( ) con el software de prevención de plagio **Turnitin**, verificamos:

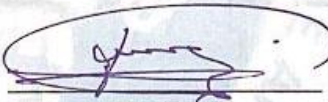
- De acuerdo con el informe de originalidad (adjunto), el Proyecto de Tesis ( )/Tesis (x)/Tesis en formato de artículo científico ( ) tiene 24 % de similitud, que es menor al 25% permitido en la UNTRM.
- La persona responsable de someter el trabajo al software de prevención de plagio **Turnitin** fue:

Cirilo Lorenzo Rojas Nalgui, y pertenece al área ( ) / oficina (x) / dependencia ( ) de Decano - FACEA



Chachapoyas, 12 de Junio del 2023

  
SECRETARIO

  
PRESIDENTE

  
VOCAL

OBSERVACIONES:  
.....  
.....

# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

Reglamento del Proceso de Graduación en la  
Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional  
Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

## ANEXO 5

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el lugar de la Escuela de Posgrado de la ciudad de Chachapoyas, el día 15 de Junio del año 2023, siendo las 16:00 horas, el Aspirante Mecha Jhyssel López Hidalgo defiende en sesión pública presencial la Tesis titulada: Trabajo remoto y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021 para obtener el Grado Académico de Maestro (X)/Doctor ( ) en Gestión Pública a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, conformado por:

Presidente: Mg. Cirilo Lorenzo Rojas Mallqui  
Secretario: Mg. Manuel Antonio Morante Dávila  
Vocal: Dr. Benjamín Roldán Polo Escobar

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis, en términos de:

Aprobada (X)/Desaprobada ( ) por Unanimidad (X)/Mayoría ( ).

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 16:51 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis.



SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:



## ÍNDICE O CONTENIDO GENERAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS DE MAestrÍA EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM .....	ii
DEDICATORIA .....	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS .....	v
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS .....	vi
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....	vii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	viii
ÍNDICE O CONTENIDO GENERAL .....	ix
ÍNDICE DE TABLAS .....	x
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xi
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT .....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. MATERIAL Y MÉTODOS .....	22
III. RESULTADOS .....	26
IV. DISCUSIÓN .....	32
V. CONCLUSIONES .....	34
VI. RECOMENDACIONES .....	35
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	36
ANEXOS .....	40

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de la población de estudio .....	22
Tabla 2. Nivel de trabajo remoto de docentes .....	26
Tabla 3. Nivel de desempeño laboral en los docentes .....	27
Tabla 4. Tabla cruzada TV1 Trabajo remoto * TV2 Desempeño laboral .....	28
Tabla 5. Determinación de la correlación no paramétrica.....	29

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión.....	29
Figura 2. Propuesta de una estrategia de mejora continua en el trabajo remoto .....	30

## RESUMEN

El trabajo remoto en docentes universitarios se ha desarrollado debido a múltiples necesidades ocasionadas por el distanciamiento físico obligatorio para evitar la expansión de una enfermedad llamada Covid-19 declarada como pandemia la cual ha contribuido que los individuos utilicen otros métodos de comunicación, siendo las clases virtuales una de las opciones más convenientes para seguir desempeñando las actividades académicas en las universidades y centros educativos. Es por ello, que la presente investigación tiene por objeto principal determinar la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Fue un estudio descriptivo correlacional de diseño no experimental de enfoque cualitativo, la población de estudio estuvo conformada por 186 docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados muestran el valor mostrado de la correlación de Rh de Spearman fue igual a 0.490 del cual se concluye que coexiste una correspondencia significativa entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral con un nivel de correlación moderada. Permitiendo aceptar la hipótesis alterna, explicando que preexiste una correlación positiva moderada; entre el trabajo remoto gracias a la flexibilidad y autonomía que brinda, tiene impactos positivos en el desempeño laboral. Estos aspectos contribuyen a un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, mayor motivación y compromiso, así como a una mayor productividad y rendimiento laboral.

**Palabras clave:** Trabajo remoto, desempeño laboral, modalidad virtual.



## **ABSTRACT**

Remote work in university teachers has developed due to multiple needs caused by the mandatory physical distancing to avoid the spread of a disease called Covid-19 declared as a pandemic which has contributed to individuals using other methods of communication, being virtual classes one of the most convenient options to continue performing academic activities in universities and educational centers. For this reason, the main objective of this research is to determine the relationship between remote work and work performance among teachers at the University National Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. It was a descriptive correlational study of non-experimental design with a qualitative approach, the study population consisted of 186 teachers of this University, using the survey technique and the questionnaire as an instrument. The results show that the value of Spearman's Rh correlation was 0.490, from which it is concluded that there is a significant correspondence between the variables remote work and work performance with a moderate level of correlation. Allowing the acceptance of the alternative hypothesis, explaining that there is a moderate positive correlation between remote work, thanks to the flexibility and autonomy it provides, has a positive impact on work performance. These aspects contribute to a better work-life balance, greater motivation and commitment, as well as higher productivity and work performance.

Keywords: Remote work, work performance virtual modality.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La humanidad enfrentó una fuerte crisis de emergencia sanitaria, por el nuevo virus SARS-CoV-2; el cual fue considerada como una pandemia (Organización Mundial de la Salud, 2020). Dicha pandemia ha ocasionado el cambio significativo de la vida de las personas en los diferentes aspectos. Uno de ellos fue en el ámbito laboral, pandemia ha transformado los ambientes de trabajo, al traslado de ellos hogares a las oficinas, donde se vio la implementación de una nueva modalidad de trabajo remoto (Chuco et al., 2020). Afectando a las tendencias vigentes en los mercados laborales muchas de ellas, si bien no todas, relacionadas con el cambio tecnológico caracterizado por la digitalización tanto en el corto como en el largo plazo (Weller, 2020). El trabajo remoto y los principios, son un cambio significativo que para lograr el aislamiento social se adopta la modalidad de trabajo a distancia, dejando sin efecto el enorme nivel de criterios de selección establecidos (Oszlak, 2020).

Pero es muy importante resaltar el comienzo del trabajo a distancia, para ello es ineludible replegarse a 1973, resaltando al especialista Jack Nilles (NASA) quien esbozó el compromiso laboral de forma remota para obviar inconvenientes por el desplazamiento caracterizado por el exceso de tráfico y dilapidación de energía. Es en este contexto, que se generan los primeros intentos de promover el trabajo remoto. La gaceta Washington Post (1979) en su artículo “Working at Home Can Save Gasoline” Schiff, Frank W. el cual exteriorizó numerosas demostraciones para probar que el compromiso laboral en el hogar puede economizar el uso de combustible. Posteriormente, en 1992, se estableció un proyecto piloto de compromiso laboral en el hogar entre filiales gubernativas. Años después, en 2004, el Parlamento de Estados Unidos ostenta un proyecto de ley que motiva el trabajo remoto en las filiales federativas (Chuco et al., 2020).

El trabajo desde el domicilio no es un fenómeno desconocido; sin embargo, con la irrupción de la pandemia por COVID-19, y las medidas de confinamiento efectuadas para inmovilizar exabruptos, esta modalidad de trabajo se incrementó significativamente en los países de América Latina y el Caribe, al igual que en el resto del mundo (Maurizio, 2021). El trabajo a distancia puede ser adoptado tanto por empleados del sector público como privado, ampliando su regulación mediante

formas formativas u otras similares. Sin embargo, no es aplicable a aquellos trabajadores que hayan dado positivo en la prueba de COVID-19, estén de baja médica o se encuentren en una situación de suspensión laboral temporal, sin que esto afecte sus salarios mensuales. (Toribio, 2020).

El trabajo remoto no debe afectar la relación laboral y la remuneración del trabajador no debe cambiar, excepto en aspectos relacionados con la asistencia al lugar de trabajo, como los gastos de movilidad. El empleador tiene la responsabilidad de informar al trabajador sobre medidas de seguridad y salud laboral, asignar tareas, establecer mecanismos de supervisión y reporte durante la jornada laboral, proporcionar acceso a sistemas y plataformas informáticas necesarias, y ofrecer capacitación previa en caso de utilizar nuevos sistemas o aplicaciones diferentes a los utilizados anteriormente por el trabajador. (Cortés et al., 2020). Las TIC han transformado en países desarrollados teniendo ya un avance significativo en el sistema de teletrabajo y otras modalidades a distancia y en países como el Perú, se ha tenido que implementar sistemas de trabajo en función de su propia realidad y el gobierno peruano optó por establecer el trabajo remoto (Justina et al., 2020).

Dentro del periodo 2011 al 2019, el asentimiento de la actividad laboral fuera de la organización era muy disímil en los países europeos, fluctuando una proporción de ocupados que trabajaban desde el domicilio particular en un 5.5%; a partir de la pandemia ese porcentaje se ha triplicado, su evolución ha propiciado las limitaciones de movilidad. En el II trimestre del 2020, inmerso con el lapso de confinamiento estricto, se engendró el instante álgido de adopción de las actividades domiciliarias, el 16.2% de los ocupados del país (3,015.200 personas) trabajaron desde su propio domicilio más de la mitad de los días. En el tercer y cuarto trimestre estos teletrabajadores demostraron cifras próximas al 10%. Debido al agravamiento de la pandemia y a las medidas de reducción del contacto social en el 2021 (Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, 2021).

Dentro de estas perspectivas vertidas por Eurostat, el 12.3% de los oficinistas ejerció habitualmente sus diligencias desde su domicilio en el año 2020. Esta ponderación se había sostenido en un 5% en el postremo decenio. Previamente esta proporción de trabajadores informaron que normalmente trabajan desde casa sin

ningún problema a diferencia de la alta tasa de empleados que viene desempeñándose sujetos a la presencialidad (Fernández, 2021).

Alemania es el estado mejor catalogado para el trabajo a distancia, seguido de Dinamarca y Estados Unidos, según la firma de software de ciberseguridad Nord Layer; los países europeos conforman el resto del top 10, además de Singapur, que ocupa el noveno lugar (La República, 2022). Pero a pesar de ello, Finlandia en el 2020 fue uno de las naciones que más estimularon el trabajo remoto en un 25.1%.

En el caso de España, la aceptación era inferior, con proporciones del 3.6% a 4.8% (Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, 2021). La población activa afirmó ocuparse periódicamente desde su morada caracterizada en un 4.3%; una cifra sutilmente inferior al 5.2% estos datos se acrecentaron formidablemente en 2020, con un porcentaje en el mercado nacional sobre el 12.3% (Fernández, 2021).

Por otro lado, entre 10% y 35% de los trabajadores de América Latina y el Caribe se sumaron al trabajo remoto durante la pandemia, de acuerdo con estimaciones de nuestro Observatorio Laboral. En el pico de la pandemia (junio 2020), el porcentaje de teletrabajadores en Chile, México o Uruguay estaba entre el 20% y el 40%. Sin embargo, la adopción del trabajo remoto no es equitativa, pues no todo el mundo puede teletrabajar. Los análisis revelan que el trabajo remoto es factible para las ocupaciones mejor remuneradas en México, por lo cual parece que las nuevas tecnologías ayudan menos a personas en ocupaciones con menor remuneración en el país (Ripani, 2022).

El trabajo remoto en el todo el mundo y en Latinoamérica pretende ser la única forma de mantener la productividad en las organizaciones, sin haber estado preparadas para el uso de la tecnología, la cual fue la herramienta principal para la operatividad (Rankmi, 2020). El trabajo remoto es positivo para potenciar la digitalización en nivel mundial; se registra que para el 2015 había 1.300 millones de personas realizando el trabajo remoto el cual representa el 37.2% a nivel mundial (Del Alcacer, 2020).

La legislación del trabajo remoto en los 23 países de América Latina principalmente en Colombia con un inusual trabajo remoto, establecieron un marco regulador debido a la situación sanitaria para evitar la propagación del COVID-19 (Cardozo y Bulcourf, 2020). En Latinoamérica, entre el 20% y 30% de los asalariados que



estuvieron efectivamente trabajando lo hicieron desde sus domicilios durante la vigencia de las medidas de confinamiento. En 2019 esa cifra era inferior al 3%; se estima que alrededor de 23 millones de personas transitaron por el teletrabajo durante el segundo trimestre de 2020 en la región. El trabajo remoto, por lo tanto, facilitó la continuidad de ciertas actividades económicas y de la relación laboral. Ello resultó de particular importancia teniendo en cuenta el fuerte impacto de la crisis en los mercados de trabajo de la región, que se expresó en significativas pérdidas de ocupaciones y de horas trabajadas (Maurizio, 2021).

El Informe Trimestral del Mercado Laboral, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), que muestra indicadores de la PEA ocupada nacional a partir de los datos trimestrales de las encuestas sobre fuerza laboral, así como información declarada por las empresas en la planilla electrónica mensual de pago, revela que los empleos registrados en la modalidad de teletrabajo/trabajo remoto crecieron exponencialmente (en alrededor de 220 mil) en diciembre de 2020 en comparación al mismo mes de 2019 (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021).

En cuanto al empleo, se señala que, en términos absolutos, se registraron 3 millones 853 mil trabajadores, lo cual representa 334 mil puestos de trabajo (9.5%) más que en diciembre de 2020 y 37 mil (0.96%) más que en diciembre de 2019. Además, al cierre del 2021, el empleo creció 6.5% en promedio anual respecto del 2020, pues se registraron 3 millones 537 mil trabajadores, lo cual supuso una recuperación de 214 mil puestos de trabajo en promedio; sin embargo, se registran menos de 105 mil puestos que en el 2019. Se precisa que la recuperación en el 2021 tuvo mayor incidencia en las empresas de 11 a 100 trabajadores (8.7%) y en las actividades económicas de construcción (31.4%), minería y canteras (8.9%) y servicios empresariales (8%). De acuerdo con el citado reporte, según nivel de actividad económica, el sector servicios concentró cerca del 80 % del total de trabajadores en situación especial de teletrabajo. Esto podría se asocia a la mayor facilidad de este sector de adaptar sus operaciones al contexto virtual. Le siguen comercio e industria manufacturera (Cadillos, 2022).

Frente a ello, se encuentra autores que respaldan a la investigación, y el análisis de la variable de estudio.

Palaci (2005), señaló los elementos que determinan el nivel del desempeño laboral siendo la expectativa, satisfacción de los trabajadores, funciones, habilidades, competencias, capacitación, motivación, cultura, clima organizacional, las cuales pueden realizarse en modalidad remota y con soporte tecnológico en cada docente universitario.

Revista Industrial Data (2021), señaló que, en marzo del año 2020 en Perú se inició a detectar la emergencia sanitaria, estableciendo la norma legal de patrocinar medidas de prevención en la población, imponiendo el trabajo remoto. Las organizaciones no esperaban dichos cambios tan repentinos, en pleno proceso de avances tecnológicos y digitales, peor aún otras empresas no tenían la opción de esta modalidad laboral, siento todo un reto para comenzar de nuevo.

Diario Gestión (2021), describió que los trabajadores bajo la modalidad remota se vieron afectados en su crecimiento profesional debido a lo importante que eran las interacciones personales dentro de las organizaciones, concluyendo que los esquemas de trabajo remoto, desempeño laboral y clima organizacional, generan un impacto poco beneficioso para los trabajadores.

En base a las investigaciones buscadas que se asemejan al estudio realizado hemos encontrado los más idóneos para ser comparados y nos ayuden a identificar el resultado de la correspondencia entre el compromiso profesional y el desempeño laboral a continuación mencionamos las siguientes:

Barreda et al. (2021), En su investigación *“Influencia de la percepción de las condiciones del trabajo no presencial en la satisfacción laboral de los profesores de posgrado durante la pandemia por la covid-19”*, estableció las condiciones de como el trabajo remoto incide en la complacencia profesional de los docentes universitarios durante la emergencia sanitaria, su metodología que aplicaron fue descriptiva y explicativa, donde utilizó el método mixto que combinó el cualitativo con el cuantitativo, aplicando un análisis de datos de recolección, usó el instrumento de encuestas y entrevistas, teniendo como resultado que si ya existe la extensión del horario del trabajo retomo, se produce un mayor nivel de consunción y estrés en el docente y eso se percibirá en su complacencia profesional.

Salazar (2021), en su investigación *“Percepción de la valoración docente y el trabajo remoto en la educación técnico productiva”*, siendo su nivel de investigación descriptivo correlacionar, descriptivo, su diseño fue no experimental, por lo que no intervienen en las variables y se observa de forma natural, además corte transversal, como técnica se utilizó la encuesta, y la estadística descriptiva en la recopilación y análisis de datos obteniendo tablas y gráficos estadísticos, en esta investigación es relevante el trabajo no presencial a nivel mundial en consideración a los contagios ocasionados por la pandemia y tiene el objetivo fundamental determinar la correlación significativa entre sus variables.

Castillo (2021) en su estudio *“Estrés Laboral en docentes universitarios con trabajo remoto de la Facultad de Medicina de una Universidad Privada de Chiclayo, 2020”*, de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo, utilizó la metodología del método no experimental – descriptivo, tomando como criterios de selección, de manera aleatoria, a los docentes de su facultad, siendo el instrumento la encuesta, obteniendo como resultados que en los profesores universitarios que realizan el trabajo remoto, predomina la existencia de estrés, debido al aprendizaje de la información de la tecnología, necesaria para llevar a cabo sus actividades pendientes, considerando que las actividades laborales no se detienen, por ende se entiende que pese al impacto causado por el cambio de modalidad laboral, se determina que las jornadas laborales tienden a ser muy largas, generando fatiga que probablemente no contribuya con la productividad, dicho estudio fue realizado con la finalidad de analizar el motivo de su desempeño laboral y de esa manera lograr contribuir a algunos investigadores interesados en el tema de trabajo remoto en docentes universitarios.

Aguilar, et al. (2021), es su investigación llamado *“El teletrabajo y su analogía con el desempeño laboral”*, en la especialización en Gestión administrativa en la corporación universitaria Esan, Perú, con un método no experimental, donde identificó que existen notables diferencias entre al trabajo presencial y remoto, por lo que el trabajo presencial es obligatorio teniendo como resultado menor obligación para el trabajo en casa, el que genera mayor rendimiento y desempeño laboral de acuerdo a las edades de los trabajadores, demostró además la relación positiva entre las variables en la obligación de teletrabajar, finalmente identifico la correspondencia entre la satisfacción y el desempeño laboral en los colaboradores

obligados a teletrabajar, lo que significa que si encuentran una satisfacción en la modalidad remota su rendimiento será mucho mayor.

Chicata et al. (2021), en su estudio llamado, “*Clases Online y su efecto en el compromiso del docente durante la pandemia covid19*”, para obtención de maestría en Administración Estratégica, indicaron que para recolectar su información utilizaron la entrevista y su nivel de investigación fue cualitativo y su diseño no experimental, indican el impacto del dictado de clases a través del trabajo remoto, el cual implica un desarrollo tecnológico y actividades instruidas con sistemas, así como también considerar los factores que tienen incidencia en el compromiso del docente con la modalidad de trabajo remoto, por otro lado señalan, que los docentes han desempeñado de manera óptima sus actividades durante la emergencia sanitaria, a la vez sugieren que en el mayor de los casos su compromiso sea entorno a sus estudiantes desarrollando las clases.

Días (2021), en su investigación titulado, “Teletrabajo: Ventajas y desventajas de su implementación en los millennials” Tesis para optar al grado de Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional, Santiago, Chile; donde su objetivo es reconocer de qué manera influye el trabajo remoto en cuanto al desarrollo laboral y personal de jóvenes, la metodología que utilizó es de tipo cualitativa, eligiendo una muestra de tipo no probabilístico e intencional, su instrumento fue las entrevistas, donde las personas declaran sobre el tipo de trabajo desarrollado a distancia asignando horas determinadas y establecidas, y a su vez otro tipo donde si existía flexibilidad en los horarios. Además de ello implementaron un tipo en donde los trabajadores elegían sus horarios, en conclusión, en ciertos casos la modalidad de trabajo remoto es una opción del empleado, quien no está obligado a adoptarla.

Sornoza y Márquez (2021), es su investigación “Teletrabajo y desempeño laboral en colaboradores de una ONG en el contexto de la pandemia por COVID -19”, realizado en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, donde desarrollaron bajo un enfoque cualitativo de tipo exploratorio-descriptivo, con un diseño transversal, no experimental, el método de investigación deductivo y su instrumento fue la encuesta, teniendo como objetivo principal explorar la percepción de los trabajadores en una ONG sobre la relación de las variables que fueron las



condiciones del trabajo remoto y su desempeño laboral dentro del contexto de la pandemia, teniendo como resultados la inexistencia de información y experiencia sobre el trabajo remoto el cual generó dudas e incertidumbre en los trabajadores, a cerca de sus capacidades y limitaciones en los espacios de trabajo que afectaban su concentración, para que puedan realizar sus actividades laborales de manera óptima, tomando en cuenta los horarios dedicados sujeto a un monitoreo adecuado, siendo necesario el estudio para investigar sobre las estrategias y tácticas que los trabajadores requieren para desempeñarse con eficiencia bajo esta modalidad.

El Trabajo remoto y el desempeño laboral toman un papel fundamental en la vida profesional del docente universitario, el cual con su mayor esfuerzo transmite conocimientos integrales y con intenciones de fortalecer las capacidades en los estudiantes, en el presente estudio se ha determinado objetivos que nos permitirán encontrar la correlación entre dichas variables para definir la investigación.

Es por ello, que se suscitó el problema, **cual es la relación entre el trabajo remoto en el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en el 2021**, para lo cual el planteamiento del objetivo general de este estudio fue determinar la relación entre el trabajo remoto en el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en el 2021, para ello se plantean los objetivos específicos lo cuales son: (i) diagnosticar el trabajo remoto, (ii) diagnosticar el desempeño laboral, (iii) proponer una estrategia de mejora continua en el trabajo remoto enfocado en una educación a distancia más activa que permita optimizar el desempeño laboral de los docentes de la UNTRM, planteándose como hipótesis que coexiste una correspondencia significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los docentes de la UNTRM de Amazonas en el 2021.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1. Población

La población ha sido la plana docente contratados y nombrados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, un total de 186 docentes.

**Tabla 1**

*Descripción de la población de estudio*

Régimen laboral	Número de Docentes
Régimen Especial de la Ley 30220	108
Resolución Viceministerial N° 326-2017	78
Total	186

*Nota.* Datos según Oficina de Recursos Humanos de la UNTRM-A 2021

Para ello, se ha seguido los criterios de inclusión y exclusión:

#### **Criterio inclusión**

- Los docentes que se encuentran laborando bajo todo régimen laboral.
- Los docentes que se encuentren laborando actualmente.
- Docentes que deseen contestar la encuesta.

#### **Criterio de exclusión**

- Los docentes que no deseen colaborar activamente.
- Los docentes que están con permisos o licencias el momento de aplicación del instrumento.
- A los docentes que no hicieron trabajo remoto.

### 2.2. Muestra

Según Gómez (2020), señala que a un grupo específico de elementos de una urbe más amplia. La muestra se tomó a toda la población. Dicha muestra estuvo dirigida a los instructores de las 9 facultades de dicha Universidad, siendo 125.54 equivalente a 126 docentes. Realizando los criterios de exclusión se tuvo una muestra de 120.

### **2.3. Muestreo**

Se indicó que el muestreo que fue utilizado es de tipo no probabilístico, debido que la muestra se analizó en un pequeño grupo de la población utilizando el método de selección aleatoria.

### **2.4. Variables de estudio**

**Variable 1:** Trabajo remoto.

**Variable 2:** Desempeño laboral.

La descripción de las variables se muestra en la operacionalización de variables, la cual se puede viabilizar en el anexo A3

### **2.5 Métodos**

#### **Tipo de investigación**

La investigación es de tipo cuantitativa, según Pinto (2018), la indagación positivista o cuantitativa o llamada investigación científica, habla de medir, revisar, describir, experimentar y explicar el objeto de estudio y además es de tipo cualitativo porque está enfocada a la observación lo que nos da una notable interpretación de datos.

Dicho tipo de investigación permitió la presentación de los resultados en tablas de frecuencias y porcentajes, permitiendo el análisis de las cantidades presentadas según los objetivos de la investigación.

#### **Nivel de investigación**

El nivel es correlacional y explicativa, Pinto (2018), dice que este nivel correlacional tiene como propósito comparar y evaluar la relación entre dos o más estudios variables categorías o conceptos. Por otro lado, nos dice que el nivel explicativo pretende establecer las causas de los fenómenos problemas o sucesos que se estudian, explicativa por lo que permite establecer supuestos teóricos para determinar directamente de forma empírica.

En la investigación se utilizó para determinar la relación entre las variables, es decir para determinar la relación entre las variables en la indagación.

### **Diseño de la investigación**

El diseño es no experimental y transversal el cual se aplica en ciencias sociales, se refiere a una opción pragmática, lo que se observa o tiene, analizando los datos recopilados en un periodo determinado. Dicho diseño se utilizó porque se analizó las variables sin hacer ninguna manipulación y trasversal porque la recolección de datos se realizó en un tiempo determinado.

### **Método de investigación**

**Inductivo:** Rodríguez (2020), El método inductivo se basa en la aplicación del aspecto particular partiendo del análisis de las variables la cual nos permita comparar su nivel de correspondencia y describir las relaciones generales.

**Analítico:** Es analítico porque se está desagregando en dimensiones como jornada laboral y obligaciones del trabajador, monitoreo, eficiencia, equipos tecnológicos, horario de trabajo y satisfacción, las mismas que servirán para estimar la relación buscada, según García (2010), el método analítico se refiere a buscar, descubrir lo nuevo, que se desconoce.

## **2.5. Técnicas e instrumento técnica**

**Técnica:** La técnica que se utilizó es la encuesta, que según Archenti (2007) se refiere a encuesta como un método para recolectar datos sobre actitudes, opiniones y creencias.

**Instrumento:** Se utilizó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos de las variables a medir. Dicho cuestionario fue elaborado en una escala Likert compuesta por (1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4: De acuerdo y 5: Totalmente de acuerdo). Para la variable trabajo remoto se tiene un total de 23 ítems y la variable desempeño laboral un total de 22 ítems.

Además, los cuestionarios quedaron admitidos mediante el juicio de tres expertos, para luego ser aplicados a los docentes de la UNTRM que realizaron el trabajo remoto. La elaboración de los cuestionarios fue de manera virtual utilizando el formulario Google de Gmail.

## **2.6. Análisis de Datos**

En el desarrollo se esgrimió la estadística inferencial, para poder medir la relación entre las variables, con el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Asimismo, la estadística descriptiva permitió la elaboración de tablas bidimensionales que ayudó a analizar los resultados porcentualmente. Posteriormente se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. El cual nos permite medir el nivel de correspondencia entre dos variables.

### III. RESULTADOS

OE1: Diagnóstico del trabajo remoto en docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

**Tabla 2**

*Nivel de trabajo remoto de docentes*

Nivel	Variable Trabajo remoto		Jornada y obligaciones del trabajador		Recursos Tecnológicos		Compromiso	
	F	%	F	%	F	%	F	%
	Alto	81	67.5	78	65.0	39	32.5	96
Medio	23	19.2	42	35.0	51	42.5	24	20.0
Bajo	16	13.3	0	0.0	30	25.0	0	0.0
Total	120	100.0	120	100.0	120	100.0	120	100.0

*Nota.* Datos tomados del cuestionario de investigación.

En la tabla se puede observar el diagnóstico de la variable trabajo remoto en docentes de la Universidad. Donde se muestra que el trabajo remoto presenta un valor alto del 67.5% seguidamente con un nivel medio del 19.2% y un nivel bajo del 13.3%. Evidenciando que los docentes que realizaron el trabajo remoto cumplieron con sus jornadas y obligaciones, hicieron uso de los recursos tecnológicos y mostraron compromiso y una adecuación al uso de las nuevas tecnologías de la información.

En la dimensión sobre la jornada y obligaciones del trabajador, se observa que los docentes mostraron un nivel alto el 65% seguido de un nivel medio con el 35%. Demostrando que los docentes planificaron y organizaron su tiempo de trabajo para brindar las clases virtuales.

En cuanto a los recursos tecnológicos se visualiza un valor relativamente alto con el 32.5% seguido de un nivel medio con el 42.5% y con un 30.0% caracterizado con un nivel bajo. Evidenciando que los docentes hicieron adecuaciones en la mejora de sus recursos tecnológicos y una mejora en el uso de las herramientas virtuales para el desarrollo de las clases virtuales.

En la dimensión compromiso del docente se percibe un nivel alto con el 80% continuado de un nivel medio con el 20%. El cual demuestra que los docentes universitarios se muestran comprometidos con la institución, demostrando valores profesionales e institucionales y participando en las actividades de la entidad.

OE2: Diagnóstico del desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

**Tabla 3**

*Nivel de desempeño laboral en los docentes*

Nivel	Variable desempeño laboral		Productividad		Satisfacción		Eficiencia	
	F	%	F	%	F	%	F	%
	Alto	65	53.3	90	75.0	70	58.0	95
Medio	45	36.9	18	15.0	45	37.5	17	14.2
Bajo	12	9.8	12	10.0	5	4.2	8	6.7
Total	120	100.0	120	100.0	120	100.0	120	100.0

*Nota.* Datos tomados del cuestionario de investigación.

El compromiso profesional de los docentes se ejemplifica con un nivel alto 53.3% continuado con un nivel medio de 36.9% y con una incidencia bajista del 9.8%. Demostrando que el desempeño de los docentes universitarios fue bastante considerable, caracterizado por su productividad, satisfacción y una relativa eficiencia en su desempeño como docente.

En la dimensión productividad se observa que los docentes muestran un comportamiento alto del 75% seguido de un nivel medio con el 15% y un proceder relativamente bajo del 10%. El cual evidencia que los docentes cumplen con las actividades remotas, planificando sus actividades, demostrando un trabajo en equipo y esforzándose en ofrecer un buen uso de las tecnologías de la información para realizar sus actividades.

En la dimensión satisfacción se observa un nivel alto con el 58% seguido de un valor medio del 37.5% y con un nivel bajo 4.2%. El cual muestra que los docentes cumplen con sus actividades para el logro de los resultados mostrando una satisfacción a nivel profesional y personal en sus estudiantes.

En cuanto a la eficiencia del desempeño laboral docente se observa una trascendencia valiosa del 79.2% seguido de un nivel medio con el 14.2% y un nivel relativamente inferior del 6.7%. Demostrando con ello, que el docente se viene esforzando y recibiendo capacitaciones para adquirir nuevos conocimientos y habilidades para su desempeño laboral.

OE3: Relación entre el trabajo remoto en el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en el 2021.

**Tabla 4**

*Tabla cruzada TV1 Trabajo remoto \* TV2 Desempeño laboral*

			TV2 Desempeño laboral			Total
			Alto	Medio	Bajo	
TV1: Trabajo remoto	Alto	Recuento	9	18	2	29
		% dentro de TV1 Trabajo remoto	29.03%	25.00%	11.76%	100.00%
	Medio	Recuento	16	39	8	63
		% dentro de desempeño Laboral	51.61%	54.17%	47.06%	100.00%
	Bajo	Recuento	6	15	7	28
		% dentro de TV1 Trabajo remoto	19.35%	20.83%	41.18%	100.00%
Total		Recuento	31	72	17	100
		% dentro de TV1 Trabajo remoto	25.83%	60.00%	14.17%	100.00%

**Fuente:** Resultados a partir al diagnóstico situacional según los instrumentos de intervención.

Interpretación:

A partir del análisis se precisa que el 25.83% demuestra una alta incidencia en el trabajo remoto respecto al desempeño profesional de los docentes; el 60% tuvieron una regular incidencia en el trabajo remoto respecto a su comportamiento en sus actividades laborales; el 14.17% demuestra un bajo nivel en lo que respecta a su desempeño funcional enfocado en el trabajo remoto.

**Planteamiento de la hipótesis:**

**Ho:** no existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en el 2021.



**H1:** existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en el 2021.

**Tabla 5**

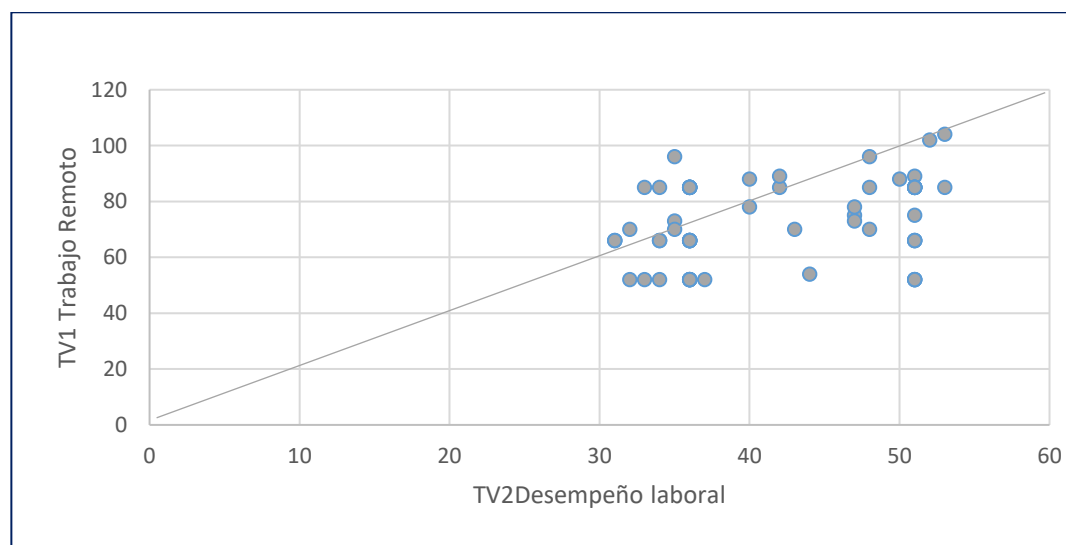
*Determinación de la correlación no paramétrica*

		TV1 Trabajo remoto	TV2 Desempeño laboral
Rho de Spearman	TV1 Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.490**
		N	120
	TV2 Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.490**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	120

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

**Figura 1**

*Diagrama de dispersión*



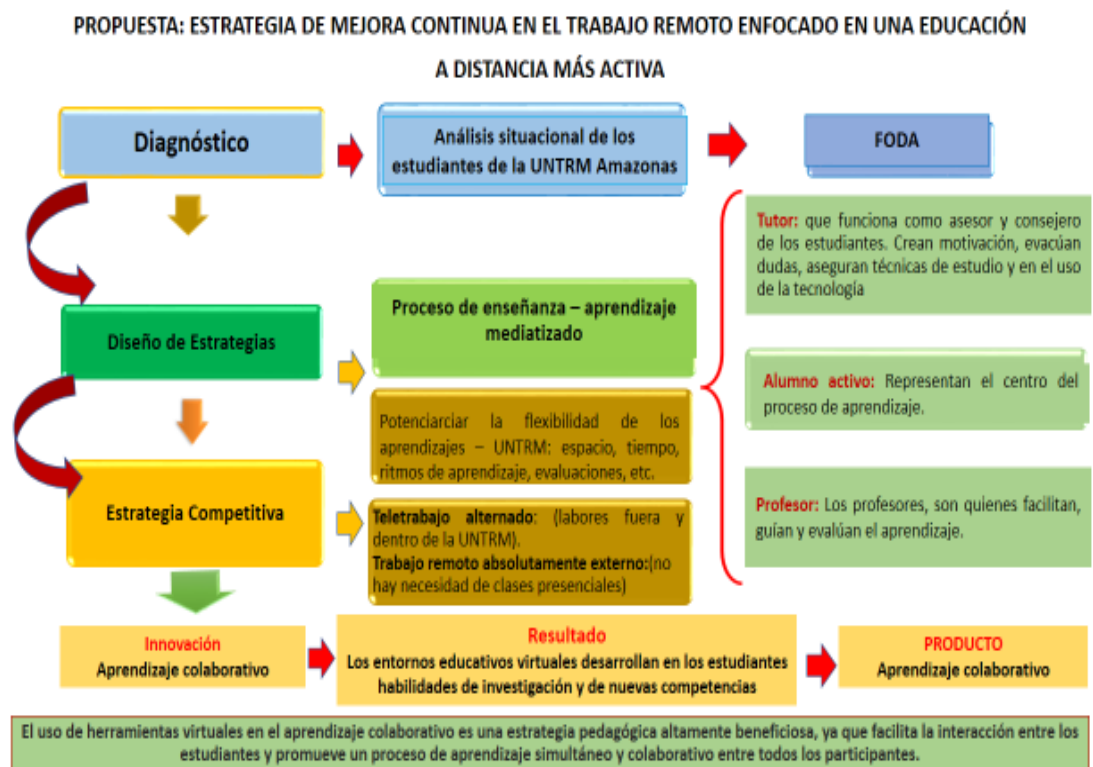
Toma de decisiones: El valor mostrado de la correlación de Rh de Spearman fue igual a 0.490 del cual se concluye que coexiste una correspondencia significativa entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral con un nivel de correlación moderada, con un nivel de significancia de (0.000) que es menor al 5% (0.05). Permitiendo aceptar la hipótesis alterna, explicando que preexiste una **correlación positiva moderada**; entre el trabajo remoto gracias a la flexibilidad y autonomía que brinda, tiene impactos positivos en el desempeño laboral. Estos aspectos

contribuyen a un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, mayor motivación y compromiso, así como a una mayor productividad y rendimiento laboral.

OE4: Proponer una estrategia de mejora continua en el trabajo remoto enfocado en una educación a distancia más activa que permita optimizar el desempeño laboral de los docentes de la UNTRM.

**Figura 2**

Propuesta de una estrategia de mejora continua en el trabajo remoto.



## Objetivo

Plantear una orientación en el trabajo remoto colaborativo, apoyado en las experiencias del Sistema de Formación a Distancia específicamente más activa y dinámica que permita optimizar el ejercicio profesional de los docentes de la UNTRM.

**Objetivo específico:**

- Analizar y evaluar los elementos que permiten un aprendizaje colaborativo, autónomo y el seguimiento a los alumnos en la UNTRM.

**Importancia:**

Se reconoció la importancia de llevar a cabo una evaluación de cómo han evolucionado las actividades de la UNTRM, así como comprender su estructura actual y su dinámica en el contexto de la plataforma educativa digital disponible.

**Perspectivas de intervención:**

A partir del diagnóstico situacional se requiere un exhaustivo examen de las metodologías y las herramientas educativas utilizadas en la implementación de los cursos a distancia. Además, es de vital importancia evaluar la oferta académica, la capacitación en esta modalidad pedagógica y los participantes involucrados en los cursos que se imparten actualmente, a fin de asegurar su viabilidad y realizar mejoras pertinentes en caso necesario.

**La propuesta pedagógica**

Es crucial resaltar que la UNTRM cuenta con un cuerpo docente dedicado a la organización, dirección, coordinación y supervisión de esta modalidad educativa, obteniendo resultados exitosos en los cursos impartidos a distancia.

Un análisis detallado en todos los niveles plantea, como base teórica del aprendizaje en la UNTRM, el enfoque humanista de la Teoría Socio-Cognitiva, cuyo fundamento pedagógico se centra en el crecimiento integral del estudiante a través de contenidos que fomentan la superación de la fragmentación y atomización del conocimiento, generando conexiones entre diferentes áreas y esquemas integradores mediante redes de conocimiento y la asociación de los aprendizajes con los valores institucionales.

Además, en esta nueva perspectiva, se busca que la corriente constructivista se presente como la más apropiada para formar líderes con habilidades de pensamiento ágil y creativo, capaces de adaptarse rápidamente a entornos cambiantes e inestables.

#### IV. DISCUSIÓN

La particularidad de la indagación fue comprobar la relación entre el trabajo remoto en el compromiso laboral en docentes, teniendo como objetivos específicos diagnosticar el trabajo a distancia y el desempeño laboral y determinar la relación entre ellos enfocados en la prestancia de los educadores de la UNTRM de Amazonas en el 2021.

La perspectiva del trabajo remoto realizado por los docentes de la UNTRM, se observa un nivel alto con el 67.5%, demostrando el compromiso, cumpliendo con las jornadas laborales y haciendo uso de los recursos tecnológicos para el cumplimiento de sus labores. Dicho resultado es contradictorio con lo encontrado por Salazar (2021) donde expone al trabajo remoto de los trabajadores en un nivel alto con el 23.3%, siendo esta modalidad implementada por el gobierno para salvaguardar la salud de los trabajadores.

El desempeño laboral realizado por el trabajo remoto en los docentes de la UNTRM se observa en un nivel alto con el 53.3%, demostrando los docentes una eficacia, satisfacción y productividad en su desempeño. Dicho resultado es contradictorio con lo encontrado por Castillo (2020) que evidenció el desempeño laboral realizado a través del trabajo remoto fue un nivel muy eficiente o alto en un 31.7%.

Se observa una correspondencia entre los variables trabajo remoto y desempeño laboral, con una significancia menor al 5% y un coeficiente de correlación de (0.490). Dicho resultado es contradictorio con lo encontrado por Salazar (2021) que evidenció que no existe relación entre las variables por presentar una significancia mayor al 5% (0.758) y una correlación mínima.

Se observa la relación entre jornada y obligaciones del trabajador con el desempeño laboral con una significancia demuestra una buena dinámica de las actividades de los docentes. En consecuencia, el trabajo remoto impulsa el éxito de la organización en un entorno en constante evolución. El presente enfoque en muchos de los casos difiere de otras indagaciones según el factor de correlación de Rho de Spearman es (-0.105) caracterizado por Barreda et al. (2021) considerando que el trabajo remoto ha incrementado las horas laborales, manteniendo una limitada productividad con el nuevo horario laboral por lo tanto tiene una relación poco significativa entre jornada y obligaciones del trabajador con el desempeño laboral.

Existen aspectos que inciden dentro del diagnóstico como algo relativamente importante los recursos tecnológicos en el desempeño laboral, se observó una significancia óptima y un coeficiente de correlación moderada demostrando que existe relación significativa. Dicho resultado es contradictorio con lo encontrado por Aguilar (2021) quien evidenció que no concurre correspondencia entre las variables investigadas por presentar una significancia mayor al 5% (0.854).

El trabajo remoto en la educación universitaria abre las puertas hacia una nueva era de flexibilidad y oportunidades, permitiendo a los estudiantes superar barreras geográficas y acceder a una educación de calidad desde cualquier lugar del mundo.

## V. CONCLUSIONES

Según la indagación el Trabajo Remoto en los educadores de la UNTRM de Amazonas, fue de nivel alto (67.5%) y según sus tres dimensiones: Jornada y Obligaciones del trabajador de nivel alto (65%), Recursos Tecnológicos de nivel alto (32.5%) y Compromiso de nivel alto (80%).

En la evaluación enfocada en el Desempeño Laboral de los educadores de la UNTRM de Amazonas, fue de nivel alto (53.3%) y según sus tres dimensiones: Productividad de nivel alto (75%), Satisfacción de nivel alto (58%) y Eficiencia de nivel alto (79.2%).

Existe una alta correlación positiva moderada, la cual permite una mayor concentración, reduce el estrés y los desplazamientos, facilita el acceso a talento global y fomenta el uso eficiente de la tecnología. Y por ende se enfoca en un mejor desempeño profesional de los docentes.

La propuesta se enfoca en resaltar y fundamentar su perspectiva en una corriente constructivista, considerada la más idónea para formar líderes con habilidades de pensamiento ágil y creativo, capaces de adaptarse rápidamente a los desafíos universitarios.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda realizar investigaciones similares donde los resultados encontrados sean analizados con diferentes dimensiones complementarios que nos permitan ampliar el estudio estimando correlaciones entre variables como trabajo remoto y desempeño laboral para ayudar en la toma de decisiones en las actividades de los docentes.

Se recomienda realizar indagaciones que permita plantear alternativas de solución y conlleve a realizar una planificación estratégica, tomando las medidas correctivas, y lineamientos de la UNTRM, siendo todo esto necesario para el desarrollo y eficiencia profesional de los docentes.

Se recomienda considerar la dimensión de compromiso del docente con la institución, los estudiantes, el trabajo remoto, capacitaciones, pasantías, servicio social, intercambio cultural, metodología de enseñanza y aprendizaje, demostrando un alto espíritu en su desempeño laboral.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar H. y Martínez Q. (2021), Tesis *"El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral"*, Lima.
- Aguilar, V. J. C., Pejerrey, J. A. Á., Ramírez, M. G. A. C., & Rosales, L. A. F. C. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55. <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/view/1489>
- Archenti, (2007), *Metodología de las ciencias sociales* Alberto Marradi, Nélica Archenti, Juan Ignacio Piovani
- Barreda et al (2021), *Influencia de la percepción de las condiciones del trabajo no presencial en la satisfacción laboral de los profesores de posgrado durante la pandemia por la COVID-19*", Tesis para obtener el grado de Magister en Organización y Dirección de Personas. Universidad ESAN, Lima.
- Bernardo Moreno Jiménez. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid Noviembre del 2010.
- Cadillos, C. (2022). *Agenda legal: MTPE publica indicadores sobre el empleo formal privado para el diseño de políticas laborales*. <https://elperuano.pe/noticia/144385-agenda-legal-mtpe-publica-indicadores-sobre-el-empleo-formal-privado-para-el-diseno-de-politicas-laborales>
- Cardozo, N. D., & Bulcourf, P. A. (2020). El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas. *INAP (CUINAP)*, (32). <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/203/170>.
- Castillo, S. (2020). *"Estrés Laboral en docentes universitarios con trabajo remoto de la Facultad de Medicina de una Universidad Privada de Chiclayo"*, Chiclayo- Perú.
- Chiavenato (2004: 359), plantea: "El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados".
- Chicata, Inoquio, Olivera y Sanchez (2021). en su estudio llamado, *"Clases Online y su efecto en el compromiso del docente durante la pandemia covid19"*, para



obtención de maestría en Administración Estratégica, Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Posgrado.

Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M., y Cuba, L. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55.

Cortés, G., Henao, N. y Osorio, V. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de Covid-19 y su impacto en el trabajador*.  
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriela%20Corte%CC%81s%2C%20Nicolas%20Henao%2C%20Valentina%20Osorio%2C%20Diciembre%202020%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Diario Gestión (2021). MANAGEMENT & EMPLEO Artículo, El 75% de personas considera que el trabajo remoto afecta su crecimiento profesional. - <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-75-de-personas-considera-que-el-trabajo-remoto-afecta-su-crecimiento-profesional-noticia/>

Días Montiel Catalina (2021). *Teletrabajo: Ventajas y desventajas de su implementación en los millennials*. Tesis para grado de Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional, Santiago, Chile

Fernández, J. P. (2021). *Los países europeos que más impulsaron el teletrabajo en 2020*. <https://www.muynegociosyeconomia.es/trabajo/fotos/los-paises-europeos-que-mas-impulsaron-el-teletrabajo-en-2020-561622482724>

García, G. D. (2010). Conceptos y metodología de la investigación histórica. *Revista cubana de salud pública*, 36, 9-1

Gómez, M., Deslauriers, y Alzate P. (2010), *Cómo hacer tesis de maestría y doctorado*. 1ª. ed. – Bogotá.

Grandez, E. (2019). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, Chachapoyas, *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*.  
<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/685>.

<https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/issue/view/61/CUINAP%2030>

- Justina et al. (2020), *“Trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores,* Lima-Perú - 2020
- La República. (2022). *Estos son los mejores y peores países para el trabajo remoto.* <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/aqui-estan-los-mejores-y-peores-paises-para-el-trabajo-remoto-3402701>
- Maurizio, R. (2021). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe.* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_811301.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf)
- Mendoza, W. (2014). *Cómo investigan los economistas: Guía para elaborar y desarrollar un proyecto de investigación.* Fondo Editorial de la PUCP.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Trabajo remoto creció de manera exponencial en el 2020, según Informe Trimestral del Mercado Laboral del MTPE.* <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/483405-trabajo-remoto-crecio-de-manera-exponencial-en-el-2020-segun-informe-trimestral-del-mercado-laboral-del-mtpe>
- Moreno, B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* Madrid.
- Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (2021). *Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE (junio 2021).* <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/Dossier-de-indicadores-de-teletrabajo-y-trabajo-en-movilidad-en-Espana-y-la-UE-junio-2021>
- Oszlak, O. (2020). *Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud.*
- Paitán, H. Ñ., Mejía, E. M., Ramírez, E. N., & Paucar, A. V. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis.* Ediciones de la U.
- Palaci F. (2005). *Psicología de la Organización.* México: Pearson Educación.
- Pinto, (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo,* Jorge Enrique Maldonado Pinto - 2018

- Pinto, J. E. M. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U.
- Relmeccs, (2018), *Red Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales. Volumen 8, N°. 2, 046, ISSN 1853-7863.
- Ripani, L. (2022). *Impacto del COVID-19 en el mercado laboral: ¿Qué ha pasado desde la crisis económica, y qué sigue?* <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-mercado-laboral-desde-el-covid-19/>
- Rodríguez S. (2020). *Metodología de la investigación cualitativa*. Gregorio Rodríguez Gómez, Javier Gil Flores, Eduardo García Jiménez
- Salazar, J, (2021), “*Percepción de la evaluación docente y el trabajo remoto en la educación técnico productiva*”, Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión y calidad educativa Distrito Tumbes – 2021.
- Sornoza y Márquez (2021), “*Teletrabajo y desempeño laboral en colaboradores de una ONG en el contexto de la pandemia por COVID -19*”, Guayaquil, Ecuador.
- Toribio, K. (2020). *El trabajo remoto en tiempo de COVID-19*. <https://estudiomuniz.pe/el-trabajo-remoto-en-tiempo-de-covid-19/>
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)

# **ANEXOS**

## Anexo A1 Instrumento de medición para el estudio

Señor(a)/(ita) colaborador(a), agradezco que se tome el tiempo para responder el presente cuestionario que permitirá desarrollar la investigación titulada: “TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS 2021” que permitirá conocer si existe una correlación entre la realización del trabajo remoto y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Para ello se le solicita llene la misma marcando una “X” conforme estime pertinente la evaluación de cada uno de los enunciados de la siguiente manera:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

### Información del Encuestado/A

1. Nombres y apellidos \_\_\_\_\_ 2. Edad \_\_\_\_\_ 3. Sexo  M  F

4. Entidad UNTRM 5. Escuela \_\_\_\_\_

5. Facultad \_\_\_\_\_

7. Nivel educativo Universitaria  Maestría  Doctorado  Otros

VARIABLE – TRABAJO REMOTO						
Nº	Jornada y obligaciones del trabajador	1	2	3	4	5
1	Considera planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo					
2	Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo					
3	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar					
4	Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19					
5	Considera que la comunicación con su jefe inmediato es la adecuada					
6	Considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido					
7	Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades					
8	Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades					

N°	Recursos Tecnológicos	1	2	3	4	5
9	¿Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales?					
10	¿Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.)?					
11	¿Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto?					
12	¿Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática institucional es importante?					
13	¿Considera que su conexión a Internet es imprescindible?					
14	¿Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, whatsapp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo? ¿Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo?					
15	¿Considera que cuenta con el equipo adecuado para realizar sus funciones remotamente?					
N°	Compromiso	1	2	3	4	5
16	¿Se identifica con la misión institucional?					
17	¿Se identifica con los valores institucionales?					
18	¿Considera que los trabajadores están comprometidos con la misión de la Institución?					
19	¿Tiene conocimiento del código de ética de la función pública?					
20	¿Entiende y asume los objetivos y metas de la dirección donde se desempeña?					
21	¿Considera que va más allá de las expectativas de su cargo?					
22	¿Participa voluntariamente de las actividades que le participa la Institución?					
23	¿Considera que los docentes están motivados para realizar el trabajo remoto?					
VARIABLE – DESEMPEÑO LABORAL						
N°	Productividad	1	2	3	4	5
24	¿Disfruta de la ejecución de las actividades asignadas mientras realiza trabajo remoto?					
25	¿Ayuda a sus compañeros cuando requieren su apoyo?					
26	¿Considera que participa de la planificación de las actividades de su área o dirección?					
27	¿Considera que su desempeño laboral es importante como parte del equipo de trabajo?					
28	¿Considera que los docentes están motivados para innovar en su desempeño laboral?					
29	¿Considera que trabaja bien, aunque no lo estén supervisando?					
30	¿Considera que es diligente al realizar su trabajo y entrega de los productos encomendados?					

31	¿Considera que el uso de las TIC es muy importante para su rendimiento laboral, en esta coyuntura?					
N°	<b>Satisfacción</b>	1	2	3	4	5
32	¿Considera Ud., que el esfuerzo que realizan los docentes para el logro de resultados, influyen en las condiciones laborales?					
33	¿Reconocen su trabajo por alcanzar los objetivos establecidos?					
34	¿Con qué frecuencia reconoce en el trabajo del docente?					
35	¿Con qué frecuencia de los estudiantes presentan quejas acerca de su método de enseñanza?					
36	¿Cumple con las actividades fijadas en el silabo?					
37	¿Considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente?					
N°	<b>Eficiencia</b>	1	2	3	4	5
38	¿Considera que las capacitaciones son eficaces para su labor docente?					
39	¿Considera eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal?					
40	¿Considera que el confinamiento perjudica el desarrollo de sus actividades laborales?					
41	¿Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral?					
42	¿Tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en su cargo?					
43	¿Promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia?					
44	¿Considera que las capacitaciones están de acuerdo al desempeño laboral?					
45	¿Considera que el tiempo del desarrollo de las capacitaciones es suficiente?					

### Anexo A2 Validador 1

Evaluación de la validez de la Encuesta para la investigación de “TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS 2021” Tesis para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública.

Estimado/a experto/a: **Mg. Erlita LLatas Becerra**

Esta encuesta pretende evaluar la validez de la Encuesta para el Estudio de “TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS 2021”

Agradezco mucho la voluntad de participar en este estudio y aprecio su colaboración.

Le reitero que:

- La información que proporcione es estrictamente confidencial.
- Es deseable que conteste la mayor cantidad de preguntas.
- Usted puede optar por no responder en el momento que lo desee.
- Su participación es voluntaria.

#### Escala tipo Likert para evaluar por juicio de expertos

Criterios	Valor de consistencia				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
Forma	Claridad				X
	Pertinencia				X
	Escala				X
	Ortografía				X
	Dificultad de la encuesta				X
	Presentación				X
	Extensión				X
	Orden				X
Contenido	Homogeneidad				X
	Coherencia				X
	Propósito				X
	Diseño metodológico				X
	Novedoso				X
	Redundancia				X
	VARIABLES				X
	Información pertinente				X

Observaciones Ninguna

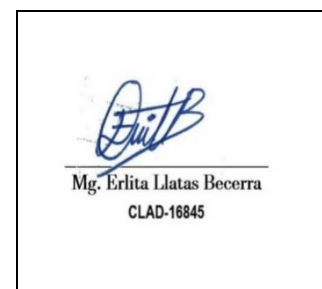
#### Información del experto

Nombres y apellidos Erlita LLatas Becerra

Lugar y fecha 24-07-2022

Afiliación Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía De Bagua

Título y/o Grado académico Licenciada en Administración de Empresas  
Maestra en Administración de Negocios-MBA





## Validador 2

Evaluación de la validez de la Encuesta para la investigación de “TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS 2021” Tesis para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública.

Estimado/a experto/a: **Mg. Jorge Bautista Nuñez**

Esta encuesta pretende evaluar la validez de la Encuesta para el Estudio de “TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS 2021”

Agradezco mucho la voluntad de participar en este estudio y aprecio su colaboración.

Le reitero que:

- La información que proporcione es estrictamente confidencial.
- Es deseable que conteste la mayor cantidad de preguntas.
- Usted puede optar por no responder en el momento que lo desee.
- Su participación es voluntaria.

### Escala tipo Likert para evaluar por juicio de expertos

Criterios	Valor de consistencia				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
Forma	Claridad				X
	Pertinencia				X
	Escala				X
	Ortografía				X
	Dificultad de la encuesta				X
	Presentación				X
	Extensión				X
	Orden				X
Contenido	Homogeneidad				X
	Coherencia				X
	Propósito				X
	Diseño metodológico				X
	Novedoso				X
	Redundancia				X
	Variables				X
	Información pertinente				X

Observaciones Ninguna

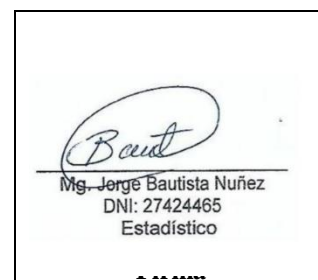
### Información del experto

Nombres y apellidos Jorge Bautista Nuñez

Lugar y fecha 24-07-2022

Afiliación Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía De Bagua

Título y/o Grado académico Licenciado en Estadística  
Magíster con Mención en Proyectos de Inversión.



### Validador 3

Evaluación de la validez de la Encuesta para la investigación de “TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS 2021” Tesis para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública.

Estimado/a experto/a: **Mg. Juan Alberto Avalos Hubeck**

Esta encuesta pretende evaluar la validez de la Encuesta para el Estudio de “TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS 2021”

Agradezco mucho la voluntad de participar en este estudio y aprecio su colaboración.

Le reitero que:

- La información que proporcione es estrictamente confidencial.
- Es deseable que conteste la mayor cantidad de preguntas.
- Usted puede optar por no responder en el momento que lo desee.
- Su participación es voluntaria.

#### Escala tipo Likert para evaluar por juicio de expertos

Criterios	Valor de consistencia				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
Forma	Claridad				X
	Pertinencia				X
	Escala				X
	Ortografía				X
	Dificultad de la encuesta				X
	Presentación				X
	Extensión				X
	Orden				X
Contenido	Homogeneidad				X
	Coherencia				X
	Propósito				X
	Diseño metodológico				X
	Novedoso				X
	Redundancia				X
	Variables				X
	Información pertinente				X

Observaciones Ninguna

#### Información del experto


Nombres y apellidos Juan Alberto Avalos Hubeck

Lugar y fecha 24-07-2022

Afiliación Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Amazonas

Título y/o Grado académico

Contador público  
Maestro en Ciencias - Tributación y Asesoría Fiscal



Mg.CPC Juan Alberto Avalos  
Hubeck  
DNI: 16705290

Anexos A3 Operacionalización de variables

<b>Variable</b>	<b>Descripción Conceptual</b>	<b>Descripción Operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento</b>
Trabajo Remoto	Según Moreno (2001), es la actividad que realiza el trabajador en un lugar elegido por este.	Es la prestación de servicios fuera del lugar de trabajo, cumpliendo con una jornada y obligaciones, bajo un monitoreo.	Jornada y Obligaciones del trabajador	Planificación	Cuestionario
				Organización	
			Recursos Tecnológicos	Seguimiento y control	
				Tecnologías de la información	
Compromiso	Comunicación				
	Motivación				
Desempeño Laboral	Según Chavenato (2013) es la evaluación de las importantes conductas y comportamientos de los trabajadores para determinar el logro de los objetivos	Es medir la realización laboral en base a su eficiencia, equipos tecnológicos, horario de trabajo, y satisfacción.	Productividad	Responsabilidad	Cuestionario
				Calidad de enseñanza	
			Satisfacción	Satisfacción del estudiante	
				Reconocimiento profesional	
			Eficiencia	Carga horaria	
				Cumplimiento de plazos y cronogramas	
Capacitación					