

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA



**TELETRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DEL LICEO
REPÚBLICA DE ITALIA, COMUNA DE QUINTA DE TILCOCO, REGIÓN
DE O'HIGGINS-CHILE. AÑO 2022**

TESIS

Presentada por:

Mg. Claudio Eugenio Acevedo Aránguiz
ORCID: 0000-0001-7487-2985

Asesor:

Dra. Milagros Cecilia Huamán Castro
ORCID: 0000-0002-1761-0118

Para obtener el grado académico de:

DOCTOR EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA - PERÚ

2024

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA



**TELETRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DEL LICEO
REPÚBLICA DE ITALIA, COMUNA DE QUINTA DE TILCOCO, REGIÓN
DE O'HIGGINS-CHILE. AÑO 2022**

TESIS

Presentada por:

Mg. Claudio Eugenio Acevedo Aránguiz
ORCID: 0000-0001-7487-2985

Asesor:

Dra. Milagros Cecilia Huamán Castro
ORCID: 0000-0002-1761-0118

Para obtener el grado académico de:

DOCTOR EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA - PERÚ

2024

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

Tesis

**“TELETRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DEL LICEO
REPÚBLICA DE ITALIA, COMUNA DE QUINTA DE TILCOCO, REGIÓN
DE O’HIGGINS-CHILE. AÑO 2022”**

Presentado por:

Claudio Eugenio Acevedo Aránguiz

**Tesis sustentada y aprobada el 27 de junio de 2024; ante el siguiente jurado
Examinador:**

PRESIDENTE: Dra. Nelly Antonieta Bernarda KUONG GÓMEZ

SECRETARIO: Dr. Luis Celerino CATACORA LIRA

VOCAL: Dra. Rosa Bertha MILLONES RIVALLES

ASESOR: Dra. Milagros Cecilia HUAMÁN CASTRO

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo Claudio Eugenio Acevedo Aránguiz, en calidad de: estudiante de Doctorado en: Educación con Mención en Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado (a) con Rut.: 8.774.361-6.

Soy autor (a) de la tesis titulada: Teletrabajo y desempeño laboral en docentes del Liceo República de Italia, Comuna de Quinta de Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile. Año 2022, con asesora: Dra. Milagros Cecilia Huamán Castro.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de DOCTORADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin, se declara 03% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

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

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna, 27 de junio de 2024



Claudio Eugenio Acevedo Aránguiz

Nombres y apellidos
Rut.: 8.774.361-6

DEDICATORIA

A mi esposa

"What we see changes what we know. What we know changes what we see."

(Jean Piaget)

AGRADECIMIENTOS

A mi familia y mis maestros.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA DE LA TESIS	i
PÁGINA DE RESPETO	ii
CARÁTULA INTERIOR	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
PÁGINA DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD	v
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE APÉNDICES	xiii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	4
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	9
1.2.1 Interrogante principal	9
1.2.2 Interrogantes secundarias	9
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.4.1 Objetivo general	12
1.4.2 Objetivos específicos	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	13
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	13
Antecedentes internacionales	13
Antecedentes nacionales	18
2.2 BASES TEÓRICAS	22
2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	73
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	77
3.1 HIPÓTESIS	77
3.1.1 Hipótesis general	77
3.1.2 Hipótesis específicas	77
3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	77

3.2.1 Identificación de la variable independiente	76
3.2.2 Identificación de la variable dependiente	76
3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN	78
3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	79
3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	79
3.6 ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	80
3.7 POBLACIÓN Y MUESTRA	80
3.7.1 Unidad de Estudio	80
3.7.2 Población	81
3.8 PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	81
3.8.1 Procedimientos	81
3.8.2 Técnicas	82
3.8.3 Instrumentos	82
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	86
4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	86
4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	86
4.3 RESULTADOS	87
4.4 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	94
4.5 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	98
CONCLUSIONES	103
RECOMENDACIONES	105
REFERENCIAS	107
APÉNDICES	130
- Matriz de consistencia del informe final de tesis	131
- Instrumentos utilizados	133
- Matriz de datos	147

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables, dimensiones, indicadores, ítems y escala de medición.	78
Tabla 2. Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de la variable teletrabajo	84
Tabla 3. Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral	85
Tabla 4. Variable Teletrabajo dimensión Tecnología de la información y comunicación	88
Tabla 5. Variable Teletrabajo dimensión estrés laboral	89
Tabla 6. Variable Teletrabajo dimensión efectos del teletrabajo	90
Tabla 7. Promedio de las dimensiones de la Variable teletrabajo	91
Tabla 8. Promedio de la dimensión clima laboral	92
Tabla 9. Promedio de la dimensión Gestión Pedagógica	93
Tabla 10. Promedio de la dimensión Compromiso Organizacional	93
Tabla 11. Resumen de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral	94
Tabla 12. Correlación: Tecnología de la Información y Comunicación- Desempeño laboral	95
Tabla 13. Correlación: Estrés laboral- Desempeño laboral	96
Tabla 14. Correlación: Efectos del teletrabajo - Desempeño laboral	98
Tabla 15. Correlación: Efectos del teletrabajo - Desempeño laboral	99

ÍNDICE DE APÉNDICES

Apéndice 1 Matriz de consistencia del informe final de tesis	131
Apéndice 2 Instrumentos utilizados	133
Apéndice 3 Matriz de datos	147

RESUMEN

La presente indagación posee como objetivo general determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile. Año 2022. La importancia del estudio radica en la compilación y examinación de los datos, correspondiente a la revisión de la teoría como práctica empleando fuentes de información primaria y secundaria relacionadas con el teletrabajo y el desempeño laboral. La metodología utilizada centrada desde la perspectiva cuantitativa con una tipología de investigación básica, con un diseño no experimental-correlacional. Al mismo tiempo, la población estuvo constituida por 79 docentes que laboran en el liceo antes referido. Se diseñó un cuestionario para ejecutar la recolección de la información por medio del escalamiento tipo Likert con cinco alternativas de respuestas y fue validado a través de la técnica de juicios de expertos. Para el análisis de los datos obtenidos se efectuó a través de la estadística descriptiva y del programa SPSS. El estudio demuestra existe relación directa entre el teletrabajo y el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile con una correlación de 0,820. También, se evidencia que existe entre la Tecnología de la Información y Comunicación y el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile, con una correlación de 0,746. Esto implica que el uso y la aplicación de las TIC por parte de los educadores están positivamente asociados con su rendimiento en el trabajo.

Palabras clave: Teletrabajo, desempeño, laboral, docentes.

ABSTRACT

The general objective of this investigation is to determine the relationship between teleworking and job performance in teachers at the Liceo República de Italia, Quinta Tilcoco commune, O'Higgins Region-Chile. Year 2022. The importance of the study lies in the compilation and examination of data, corresponding to the review of theory as practice using primary and secondary sources of information related to teleworking and job performance. The methodology used focused from a quantitative perspective with a basic research typology, with a non-experimental-correlational design. At the same time, the population was made up of 79 teachers who work at the aforementioned high school. A questionnaire was designed to collect information through Likert-type scaling with five response alternatives and was validated through the expert judgment technique. The analysis of the data obtained was carried out through descriptive statistics and the SPSS program. The study demonstrates there is a direct relationship between teleworking and the work performance of teachers at the Liceo República de Italia, commune of Quinta Tilcoco, Region of O'Higgins-Chile with a correlation of 0.820. Also, it is evident that there exists between Information and Communication Technology and the work performance of the teachers of the Liceo República de Italia, commune of Quinta Tilcoco, Region of O'Higgins-Chile, with a correlation of 0.746. This implies that the use and application of ICT by educators is positively associated with their performance at work.

Key Word: Telecommuting, performance, work, teachers

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial el aumento fenomenal y acelerado de las sociedades ha generado disimiles problemas que inciden en el contexto de los individuos, por consiguiente, uno de los elementos de riesgo que quebranta dichas problemáticas lo representa el progreso de la tecnología y los canales de comunicación. Igualmente, se ha observado la preocupación en el desarrollo pleno en los aspectos sociales, psicológicos, emocionales y espirituales en las personas.

En este sentido, el teletrabajo representa una modalidad de trabajo que se particulariza por el desarrollo de la labor de trabajo en un sitio diferente al habitual, utilizando las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). La misma se instaló en muchas organizaciones, especialmente en los escenarios educativos, generados por la pandemia Covid-19, la cual fue informada por la Organización Mundial de la Salud como acontecimiento internacional de salud pública. Dentro de las medidas propuestas, hubo suspensión de las clases presenciales y la promoción del teletrabajo como alternativa para dar continuación al asunto del saber y la enseñanza.

Por ello, el teletrabajo es una manera de organizar y llevar a efecto la labor que se desempeña en una organización, pero en otro lugar, es decir, un espacio que se encuentra fuera de la institución, usando las tecnologías de información y, que los directivos deben acordar con los trabajadores las condiciones o ambientes que se requieren para ejecutarlo. Además, el teletrabajo es una herramienta esencial que contribuye con el desempeño laboral, razón por la cual brinda una mejor armonía entre el bienestar laboral y personal que se encuentran en las instituciones.

En efecto, el teletrabajo es efectuado desde un sitio remoto en una institución educativa, alejando al personal docente con los demás integrantes del centro escolar y, concibiendo que la tecnología admite dicho alejamiento, a través de la facilitación de la comunicación y la labor pedagógica. En otras palabras, el teletrabajo en el ámbito

educativo envuelve una extensa gama de acciones que pueden ejecutarse con el empleo de las TIC, bien sea en jornada completa o parcial. Esto condujo a muchos docentes a laboral desde sus hogares para dar continuidad al proceso de instrucción.

Siguiendo esta línea de pensamiento, el desempeño laboral del educador está centrado en el acatamiento de todas las actividades pedagógicas enmarcadas en el logro de una planificación y objetivos. Por ello, el desempeño se halla en función de los resultados alcanzado que se encuentran inherentes a la acción académica, institucional y administrativa. Por ello, se ha necesario que el desempeño sea evaluado y valorado en el accionar docente y comunitario.

En efecto, el ejercicio del educador representa acciones con alto estímulo, formación didáctica y creatividad que efectúa en su quehacer diario, durante el progreso de sus actividades; esto con el propósito de conseguir una formación completa de los escolares, con una perspectiva desarrollador y característico; tomando como componente esencial los conocimientos, sus necesidades, motivaciones, experiencias, competencias y habilidades.

En consecuencia, los docentes tuvieron que adaptarse a nuevas modalidades de desempeño, entre ellas, el teletrabajo, razón por la cual los educadores tuvieron que cambiar sus escenarios presenciales por clases virtuales o remotas; conllevando a los profesores y educandos a interrelacionarse y operar información en disímiles formatos, tal es el caso, de la utilización de plataformas digitales que permitieron la organización, planificación y dirección de distintas actividades académicas y de retroalimentación para que los educandos pudieran alcanzar sus aprendizajes.

Partiendo de lo antes expuesto, se desarrolló la siguiente investigación que tuvo como propósito explorar la comprensión de la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral de los educadores en escenarios determinados con el fin de facilitar información valiosa para optimar las condiciones de trabajo y la excelencia en la instrucción de los estudiantes en el Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile.

La metodología utilizada estuvo enmarcada desde la orientación cuantitativa, con un tipo de investigación básica y un diseño no experimental-correlacional. Asimismo, el instrumento usado fue un cuestionario con escalamiento tipo Likert con cinco alternativas de respuestas y, para el procesamiento de los datos se empleó la estadística descriptiva y el programa SPSS.

Por consiguiente, la actual indagación emerge en la estructura: El primer capítulo destaca la presentación del problema, su formulación, justificación y los objetivos de la investigación. En el segundo capítulo se aborda el Marco Teórico, que incluye los antecedentes del estudio a nivel internacional y nacional, así como la exposición de teorías fundamentales y la definición de conceptos clave. El tercer capítulo se refiere al Marco Metodológico, donde se detallan las hipótesis, variables, tipo y diseño de la investigación, el nivel y ámbito del estudio, el periodo y contexto social de la exploración, la unidad de estudio, la población y muestra, así como los procedimientos, técnicas e instrumentos utilizados.

En el cuarto capítulo, se presentan los Resultados, enfocándose en el detalle del trabajo de campo, el diseño de presentación de los resultados, las pruebas estadísticas y la validación de hipótesis, todo ello seguido de la discusión. Finalmente, se exponen las conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndices.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El universo globalizado en la actualidad, se percibe con grandes complejidades, retos y requerimientos nacionales, científicos, financieros, políticos y ambientales en todas las áreas de interrelaciones entre los integrantes de la sociedad, especialmente en el espacio educativo. Frente a estas circunstancias, la educación está tomando un giro importante para enfrentar los desafíos que dicha sociedad demanda.

Por ello, a nivel internacional producto del origen y avance de la pandemia Covid-19, la que trajo grandes cambios y transformaciones en el comportamiento de los individuos, maneras distintas de desenvolverse y, específicamente, el funcionamiento de los centros educativos. Esta pandemia ocasionó que muchas instituciones tomaran medidas de aislamiento social sugeridas por los entes de las autoridades de salud en función de tomar medidas de prevención para resguardar el autocuidado y protección de la salud (Martínez, 2020).

En efecto, los sucesos acaecidos en los dos últimos años, a nivel mundial, producto de la pandemia Covid-19, ha generado grandes permutaciones en la vida de los sujetos, ocasionando cambios conductuales rápidos, modo de actuación de vida diferentes, adaptaciones a diversos sitios de trabajo y, por ende, ha incidido bruscamente en el trabajo de los centros educativos. Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS), citado por Aguilar et al. (2021):

Declaró una emergencia de salud pública internacional debido al nuevo brote de COVID-19. Coronavirus. Esta pandemia está provocando una serie de transformaciones en los diferentes ámbitos de la vida social, política, laboral y económica a nivel mundial. Gobiernos internacionales, en derivaciones, Latinoamericanos ha colocado en acción políticas

públicas de urgencias sostenían la suspensión de algunas acciones para aminorar la difusión del virus entre los países y especialmente los escenarios educativos (p. 2)

La OMS, decreta la emergencia sanitaria a nivel mundial, dado al brote acelerado de la pandemia del coronavirus, pautando medidas preventivas a todos los ciudadanos en el universo, por lo tanto, las autoridades en Latinoamérica pusieron en camino el manejo diplomático de dicha emergencia, donde se respaldaba la suspensión de actividades académicas; razón por la cual las autoridades educativas han tenido que apropiarse de disímiles alternativas, herramientas y estrategias para continuar con el proceso formación e instrucción. Entre dichas alternativas se encontró el teletrabajo. Ramírez, et al. (2021) señalan que el teletrabajo se conceptualiza como: “una forma de trabajo que se lleva a cabo en lugares diferentes a las oficinas de una empresa, usualmente asociada con el trabajo desde el hogar utilizando Tecnologías de la Información y Comunicación” (p.1).

El teletrabajo es una opción laboral que se ejecuta en lugares diferentes al sitio de trabajo de una institución u empresa, su fin está asociado a la labor que se realiza desde la casa mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC). Por ello, en Latinoamérica muchos trabajadores fueron retirados a sus hogar y número menos significativo se quedó en la organización.

Igualmente, el teletrabajo se compuso como un mecanismo más adecuado ante la pandemia de Covid-19 que perturbó a todos los sectores de la sociedad, y el sistema educativo ha sido uno de los afectados, donde se tuvo que implementar dicha herramienta laboral de forma inmediata, sin que se lograra efectuar una planeación profesional, tecnológica y social, dado a las medidas preventivas de aislamiento de los individuos.

De allí, el teletrabajo simboliza un método más apto ante la crisis sanitaria del Covid-19 a todos las organizacionales del mundo, y, especialmente, en el ámbito educativo, donde debe implementarse como procedimiento laboral de forma inmediata

en cual los educadores deben tomar en cuenta las diversas estrategias, tecnologías, recursos y las condiciones del sitio o casa en la cual se va a ejecutar.

El teletrabajo requiere de ciertos retos centrados en la planificación de las clases virtuales, el sitio en cual se va a ejecutar la labor, empatía con los integrantes de la familia, contar con los equipos tecnológicos requeridos, manejo de las normas de seguridad e higiene del teletrabajo, entre otros. Todo esto debe ser logrado con el equipo de directivos, docentes y asistentes educativos que, con actitud de adaptación, se lograron, en muchas escuelas, pudieran asumir e implementar el teletrabajo.

En este sentido, el teletrabajo estuvo acompañamiento del desempeño laboral, según Robbins et al., citado por Palacios (2019) planteó que “se compone de un procedimiento que es utilizado para establecer cuándo una institución es triunfante, concretamente en alcanzar sus fines laborales” (p.79). Significa que el desempeño laboral es un procedimiento que se utiliza cuando una institución es celebre cuando consigue sus metas laborales.

El desempeño laboral representa la actuación del profesional en la indagación de los fines establecidos, esto simboliza la práctica propia del trabajador para conseguir las metas, los modos, destrezas, habilidades e intereses que se interaccionan con el entorno laboral y con la institución para crear resultados deseados. Asimismo, es la forma como los miembros de la institución efectúan sus tareas de manera efectiva con el propósito de conseguir fines en conjunto, aunado con las reglas o normativas que tiene cada organización.

En este orden y dirección, en Chile, de acuerdo con Abarca et al. (2020), señalaron que “desde el año académico 2020, el Ministerio de Educación anunció la suspensión de actividades académicas presenciales en respuesta a la emergencia sanitaria causada por el COVID-19” (p.23). Es decir, que el Ministerio de Educación de Chile interrumpe las clases presenciales por causa del Covid-19 y como medida de prevención a los escolares y el resto de miembros de la institución son retirados para que reciban clases desde sus casas.

Consecuentemente, Acevedo et al. (2021) indicaron que producto de la emergencia sanitaria: “se resaltó en la protección de la enseñanza y la extensión del año escolar de forma remota para mitigar la situación educativa” (p.461). En otras palabras, para dar continuidad con las actividades escolares, se formularon tácticas pedagógicas en la cual los educadores, desde sus hogares, de manera ética y telemática apelaron a la utilización Tecnologías de Información y Comunicación, han realizado sus clases de forma remota.

Por consiguiente, las actividades escolares fueron suspendidas donde estudiantes y educadores dejan la educación presencial para pasar una educación remoto o virtual. Es allí, que la gran mayoría de los docentes se retiran a sus casas para que a través de la alternativa del teletrabajo realizarán su labor desde otras condiciones, en la cuales muchos tuvieron que formarme en el manejo de ordenadores y dispositivos móviles para poder cumplir con la planificación tanto académica como administrativa.

En el estudio realizado por Vega et al. (2021) reflejaron lo siguiente: “el escenario pandémico ha incidido directamente en los procesos de enseñanza-aprendizaje, ya que, para todos los actores involucrados en la educación municipalizada en comunas de Chile, esto ha sido un fenómeno sorprendente” (p.10). Además, se demostró la poca preparación que el sistema educativo poseía para enfrentar el fenómeno pandémico; exigiendo a varias comunidades educativas a crear improvisados planes de actividades académicas que abarcará todo el año escolar 2020.

El estudio antes referido, refleja que escenario de la crisis sanitaria le dio un giro al proceso enseñanza, donde todos los integrantes de la escuela tuvieron que reinventarse estrategias para dar continuidad a dicho proceso, sin embargo, muchos no estaban preparados para enfrentar los cambios en la cual muchos educadores presentaron debilidades en el manejo adecuado de la labor en sus hogares.

La situación antes referida, no escapa el Liceo República de Italia ubicado en la comuna de Quinta de Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile, dado que a través de entrevista informales efectuadas a los profesores señalaron que el teletrabajo ha producido mucho estrés laboral, existe muchos obstáculos para distribuir el tiempo de

las actividades tanto del hogar como el académico, excesivo trabajo administrativo, poca motivación y formación en el uso de herramientas tecnológicas, ausencia de internet estable para dar la clases virtuales.

Por otra parte, los docentes manifestaron ausencia de seguimiento a las actividades en la educación remota, pánico al contagio por el Covid-19, falta de espacios adecuados para impartir las clases On line, agotamiento físico, poca efectividad en el desempeño laboral, preocupaciones por compartir con la familia el teletrabajo y poder mediar situaciones familiares.

En efecto, la falta de orientaciones en el teletrabajo y el desempeño laboral de los docentes trae como causas: excesivo estrés laboral, agotamiento físico, enfermedades cardiovasculares, desmotivación en la planificación de las actividades académicas y poco manejo de la tecnología. Esto trae como consecuencias: ausentismo laboral, docentes con alto índices de Burnout, aumento del sedentarismo y poco intercambio pedagógico entre los demás docentes.

Ante la situación, antes reflejada, surge a necesidad de indagar un estudio que tiene como objetivo determinar la relación del teletrabajo y desempeño laboral en docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile. Año 2022.

En este contexto, la teoría que fundamenta la investigación en lo referido al teletrabajo está centra en la teoría de la comunicación, según con Solórzano (2018), consiste en “exigencia que poseen los educadores de incitar mediante el dialógico efectivo, la enseñanza de modos proactivos en los estudiantes, de tal manera que logren cultivar como una práctica la inteligencia emocional” (p. 188). Esta teoría enfatiza en los procesos de intercambio de información que se generan entre los gerentes y educadores de una manera efectiva y amena en tiempos de crisis e incertidumbre.

De igual manera, para la variable desempeño docente se resguarda con la teoría humanista, de acuerdo con Pulido (2017) señaló que está la teoría reflexiona “el individuo es esencialmente activo y capaz de dirigir su propia vida y promover su desarrollo personal. Se sostiene en la convicción de que el ser humano es proactivo y

que cualquier aspecto negativo es resultado de influencias negativas durante su crecimiento” (p. 47). Esto significa que los sujetos deben tener la habilidad de enfrentar y desenvolverse en situaciones críticas, accionar pensamientos positivos y proactivos en el desempeño que realizan, en este caso en el ámbito educativo.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Interrogante principal

¿Cuál es la relación del teletrabajo y el desempeño laboral en docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O’Higgins-Chile, Año 2022?

1.2.2 Interrogantes secundarias

¿Cuál es la relación entre la Tecnología de la Información y Comunicación y el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O’Higgins-Chile?

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O’Higgins-Chile?

¿Cuál es la relación entre los efectos del teletrabajo y el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O’Higgins-Chile?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El teletrabajo es una alternativa que puede ser aplicada en tiempo de crisis e incertidumbre, la cual es una alternativa viable para dar seguimiento al sumario de formación y aprendizaje. Además, facilita la oportunidad de emplear la tecnología como medio para interactuar, conectarse y desarrollar acciones del desempeño de los

docentes de un manera efectiva y eficiente, sin tener el contacto físico con los estudiantes y demás compañeros.

En este sentido, la variable teletrabajo se avaló desde la teoría motivacional, de acuerdo con Padovan (2020), “la motivación incide en los individuos a comportarse de determinadas formas, al interior de una institución, un sujeto motivado apropiadamente alcanza optimar su desempeño, tiene menos ausencias laborales, evade los despidos y supera obstáculos rápidamente” (p. 10). En efecto, la motivación tuvo una incidencia fundamental en el teletrabajo de los educadores, dado que tuvo que profundizar en una comunicación más apropiada entre los directivos y docentes en cuanto al manejo de la situación de la disponibilidad de recursos tecnológicos para dar la continuidad al proceso de formación e instrucción de los educandos, bajos los escenarios del Covid-19.

Por consiguiente, la relevancia teórica para la variable desempeño laboral centrado en un documento del Ministerio de Educación de Chile (2020) donde hace alusión “cuatro áreas clave en el desempeño docente: a) Preparación de la enseñanza, b) Fomento de un entorno propicio para el aprendizaje, c) Enseñanza para el aprendizaje de todos los educandos y d) el compromiso de cada profesional” (p.15). En otras palabras, el educador debe potenciar la formación de los estudiantes, la planificación didáctica y el compromiso en todas las actividades inherentes a su praxis pedagógica. Los resultados del estudio podrían ser normalizados e incorporados en el área del conocimiento educativo que servirá como antecedentes de próximos estudios

De allí que, la relevancia social de la investigación sirvió como aporte en función de acoger ordenamientos adecuados y mejoras en la institución, donde exista un compromiso hacia los docentes y está forma conseguir opciones de mediación y optimar, significativamente, el desempeño y, por ende, el bienestar, buen trato, comunicación, relaciones interpersonales adecuadas, liderazgo, valoración, afianzamiento en la planificación y demás aspectos inherentes en el desempeño docente.

La relevancia práctica, centrada en conocer la correspondencia entre el teletrabajo y el desempeño laboral de los docentes y determinar la responsabilidad de los educadores frente a las actividades académicas durante la pandemia; a su vez es valiosa porque se focalizará en estar a tono con los distintos componentes que pueden incidir en el desempeño laboral y uno de ellos es el teletrabajo, como una alternativa para dar constancia del desarrollo de la formación de los educandos.

También, la relevancia práctica recae en la praxis significativa de optimar el desempeño laboral de los educadores, debido a que ofrece oportunidades para la flexibilidad, el progreso profesional y la invención en los procedimientos formativos de los educandos. Asimismo, accede a que el centro educativo se reorganice ante circunstancias de emergencias, la comprensión de la modalidad de trabajo en función de garantizar a los docentes la oportunidad de ofrecer mejoras del aprendizaje con el manejo de clases virtuales.

Así como también, el perfeccionamiento de una educación sobresaliente, la efectividad de los recursos y un estado de confort entre los educadores y los escolares. Esta indagación puede contribuir a moldear el futuro en un universo cada día más virtual y en permanentes transformaciones, donde los profesionales de la docencia deben apropiarse de herramientas o capacitación para estar a la vanguardia de dichas transformaciones.

Por ende, el teletrabajo en el desempeño laboral del docente fue significativa porque cambió la manera en que se impartió la educación durante la pandemia Covid-19, la cual requirió de la aplicación de tecnologías y perspectivas pedagógicas, dando oportunidad de optimar la accesibilidad y la flexibilidad de la educación. Igualmente, la capacitación oportuna, en algunos casos, fue esencial para que los profesores tuvieran el éxito frente a dicha modalidad de educación remota o virtual

Por otra parte, la investigación se justifica metodológicamente porque se propone la generación de nuevos conocimientos en función a la relación del teletrabajo y el desempeño laboral del docente que fueron válidos y confiables. Además, se diseñó un cuestionario que fue validado con rigurosidad científica que podrá ser utilizados

para futuras indagaciones y el conocimiento que se generó sirvió de análisis y reflexión para la población objeto de estudios.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile. Año 2022.

1.4.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre Tecnología de la Información y Comunicación y el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile.

Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile.

Determinar la relación entre los efectos del teletrabajo y el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Antecedentes internacionales

En el estudio realizado por Quispe (2020), de la Universidad Peruana Unión-Lima, titulada “*Estilos de liderazgo del director, gestión institucional, clima laboral y desempeño docente, en las Instituciones Educativas Adventistas de la Unión Peruana del Sur, 2019*”. El referido autor planteó como objetivo “determinar el nivel de contribución de las dimensiones de las variables predictoras de estilos de liderazgo, gestión institucional y clima laboral sobre el desempeño docente de los profesores de las Instituciones Educativas Adventistas de la Unión Peruana del Sur, 2019” (p.10).

Los métodos utilizada por autor referido focalizadas en la dirección cuantitativa donde los datos fueron tomados de los educadores de los colegios adventistas de la Unión Peruana del Sur, utilizó cuatro cuestionarios relacionados con los estilos de liderazgo, gestión institucional, clima laboral y desempeño docente; además usó una entrevista no estructurada constituida por 13 preguntas a los educadores que pertenecen a dichos colegios.

Los resultados planteados, por el autor antes mencionada, “se logra determinar el nivel de contribución de las dimensiones expectativa laboral, sentimiento laboral, liderazgo transaccional, manejo de recursos y satisfacción laboral, que explican un 61,8% de la variabilidad del desempeño emocional del docente de la Unión Peruana de Sur” (p.107). Interpretando los resultados obtenidos, evidencian un nivel alto del sentimiento laboral, el liderazgo y los recursos están medianamente se dan en el desempeño apasionado del docente en labor como docente.

Las conclusiones del estudio, que se viene desarrollando: “si se analiza las subvariables que se han incorporado, como expectativa laboral, sentimiento laboral, manejo de recursos y liderazgo *laissez faire*, dentro del primer modelo para explicar la variabilidad en el desempeño pedagógico de los docentes, se precisa un p-valor de 0” (p.128). El autor considera, en sus conclusiones que la perspectiva del trabajo, las emociones, el uso de materiales y el liderazgo pueden ser aplicado en la institución, por lo tanto, existe una correlación significativa entre ellas. Este antecedente se concierne, con la actual examinación, debido a que tributa con supuestos concerniente a la variable desempeño laboral en función de fortalecer la práctica pedagógica, la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones y demás componentes importantes en el talento del docente.

Velásquez (2021) en su estudio titulado “*El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera*”. El autor se propuso como objetivo “determinar la relación que existe entre el estrés laboral con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena, en una Institución Financiera” (p.7). El camino metodológico se ubicó en un diseño de tipo descriptivo-correlacional y de tipo cuantitativo, con una población de 80 docentes y un tipo de muestra censal. Para la recolección de los datos empleó dos instrumentos con tres alternativas de respuesta: alto, medio y bajo.

El autor, antes mencionado, consideró los siguientes resultados “existe una conexión directa entre los efectos fisiológicos del estrés y el rendimiento laboral, como lo demuestra una correlación de Spearman de 0.648. Esta correlación indica una asociación aceptable entre las variables y tiene una gran importancia estadística” (p.17). Al mismo tiempo, las conclusiones: “los hallazgos revelan una relación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento de los promotores de Servicio en las Agencias del Distrito de Magdalena, pertenecientes a una Institución Financiera.” (p.26).

Al mismo tiempo, el estudio, antes mencionado contribuye con nociones sobre el estrés laboral y el desempeño, razón por la cual es uno de las dificultades que incide directamente en el desempeño de los docentes. La misma puede afectar severamente la salud, el bienestar, la productividad y un buen desempeño en el ámbito educativo. A su vez, puede ocasionar trastornos psicológicos, deficientes relaciones interpersonales, insomnios, úlceras, dolor de cabezas, entre otras causas.

Por otra parte, es estudio realizado por Ramírez et al. (2021) titulado “Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior”. Se plantearon como objetivo “analizar las repercusiones laborales, sociales y tecnológicas del COVID-19 en el teletrabajo y las directrices para su implementación frente la pandemia” (p.1). Igualmente, reflejaron como metodología “el estudio se caracteriza por su naturaleza exploratoria, dado que hay escasa literatura disponible sobre el tema en cuestión. Se utiliza un enfoque descriptivo y para recopilar y analizar datos, se accede a fuentes como SciELO, Latindex, Scopus y Redalyc” (p.1).

Los resultados obtenidos estuvieron centrados en: “para llevar a cabo el teletrabajo de manera efectiva, es necesario que la organización implemente política laborales que fomenten la aceptación de este modelo por parte de sus empleados y colaboradores” (p.13). Se infiere que las derivaciones alcanzadas por los autores, dejan ver que el teletrabajo amerita de una organización adecuada, razón por la cual los cambios estilos en la ejecución de la labor diaria de los trabajadores; todo fue generado producto de la pandemia Covid-19.

Las conclusiones de la investigación fueron centradas en: “la transición al teletrabajo representó un desafío considerable en varios frentes, ya que involucró a instituciones, profesores y estudiantes en un entorno educativo predominantemente presencial y no a distancia a nivel global” (p.143). Infiriendo en las conclusiones de estos autores, consideraron que el escenario educativo fue más fuerte implementar el teletrabajo, dado que se tuvieron que tomar en cuenta muchos aspectos, entre ellos: los espacios en los cuales se iba a impartir la virtualidad, la planificación, los resultados de los educandos, entre otros. Este referente tributa con componentes conceptuales sobre

el teletrabajo, debido a que, en estos últimos años, se le ha dado más auge producto de la pandemia Covid-19, por lo tanto, ha sido una alternativa para dar persistencia en el desarrollo de la formación de los alumnos.

En este sentido, el estudio realizado por Aguilar et al. (2021) titulado “*El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*”. Se propuso como objetivo “determinar si existe diferencia en el desempeño laboral entre el grupo de trabajadores peruanos obligados y no obligados a teletrabajar” (p.15). El método empleado fue en el paradigma cuantitativo, con un diseño no experimental y una población de 350 sujetos que teletrabajan, de los cuales 150 se desempeñan con teletrabajo obligado.

En efecto, los resultados alcanzados, por los autores antes referidos: “se observa una disparidad entre los colaboradores que han sido consultados en la toma de decisiones y aquellos que no han sido involucrados en este proceso” (p.106). Esto accede a inferir, que el estudio determinó que hay un grupo de empleados donde son tomados en consideración para la toma de decisiones y otro grupo que no le respeta las decisiones en cuanto al teletrabajo obligado.

Las conclusiones a las llegaron los investigadores fueron que: “entre los trabajadores que se vieron obligados a teletrabajar, se encontró una asociación positiva entre la satisfacción y el rendimiento laboral, así como una correlación negativa entre el rendimiento laboral y el agotamiento” (p. 131). Además, se identificó una relación negativa entre el equilibrio trabajo-familia y el agotamiento laboral.

La referencia colabora con supuestos hipotéticos coherentes con la variable teletrabajo y desempeño laboral en la cual el teletrabajo ha sido una estrategia que accede al aumento de empleados de trabajar, desde sus hogares como una alternativa de autocuidado, mientras que el desempeño laboral se vio afectado producto de la movilización del personal; generando agotamiento físico, emocional y espiritual, que oportunidades a muchos trabajadores padecieron de enfermedades ocasionados por el estrés y el aislamiento.

Del mismo modo, Guanilo (2022) en su indagación titulada “*Manejo de las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral de los docentes en*

una Universidad Peruana". Se propuso como objetivo "determinar la relación existente entre el manejo de las TIC y el desempeño laboral de docentes de una universidad peruana" (p.438). El método empleado estuvo centrado en el enfoque cuantitativo con un tipo aplicado y un diseño no experimental y de corte transversal; asimismo la población conformada por 4085 educadores, aplicando un muestreo probabilístico. Para la recolección de la información usó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario con escalamiento Likert.

El autor, antes mencionado, obtuvo como resultados "la gestión de las TIC muestra una eficiencia del 50% en frecuencia, mientras que el desempeño laboral alcanza el 70.5%. Sin embargo, al combinar ambas variables, la eficiencia disminuye al 46%" (p.440). Asimismo, las conclusiones del estudio centradas en: "se ha encontrado una correlación positiva significativa entre la competencia en el manejo de las TIC y el desempeño laboral de los docentes en una universidad en Perú" (p.443).

Este antecedente aportó conocimientos relacionado con la Tecnología de la Información y Comunicación y el desempeño laboral porque los docentes deben promover la creación, formándose en el manejo de las TIC con el propósito que sean aplicados en el desarrollo de las clases virtuales y, por ende, apropiarse de la habilidades, aptitudes y competencias para llevarlas a la praxis de manera efectiva. Esto conducirá a la resolución de conflictos que puedan generarse cuando se encuentren conectados con los educandos.

El estudio efectuado por Sucapuca et al. (2022) titulado "*Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral*". Se planteó como objetivo "examinar las relaciones entre carga de trabajo, estrés percibido, percepción del teletrabajo y satisfacción laboral en docentes peruanos" (p.71). La metodología utilizada centrada en el enfoque cuantitativo, con una investigación de tipo explicativo y de corte transversal, la población conformada por 400 educadores donde fue aplicado una muestra probabilística. Asimismo, utilizaron cuatro cuestionarios documentales relacionado con la carga laboral y el estrés.

Los autores, antes referidos, obtuvieron como resultados “se ha observado una influencia estadísticamente significativa de la carga laboral y el estrés percibido en la satisfacción laboral, y esta última a su vez afecta el teletrabajo” (p.75). En efecto, algunas conclusiones del estudio fueron: “muestra el mecanismo subyacente entre la carga de trabajo y el estrés percibido que explican la satisfacción laboral y el teletrabajo, por lo que creemos que el efecto de la satisfacción laboral es clave frente al rol del teletrabajo docente” (p.76).

El estudio que se viene haciendo referencia aporta elementos teóricos afines con los efectos del teletrabajo y el desempeño laboral de los docentes, dado que la pandemia Covid-19 los profesores asumieron una labor desde sus hogares y, eso ocasionó un aumento de trabajo, generando algunos trastornos de ansiedad, estrés, desmotivación, apatía, desmejoramiento de la salud, entre otros síntomas.

Antecedentes nacionales

En los fundamentos nacionales se tiene la investigación realizada por Zuniga y Pizarro (2018) titulada “*Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno*”. Estos autores propusieron como objetivo general “detectar la existencia del síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización profesional) en docentes de un liceo público de enseñanza técnico profesional de la ciudad de Coquimbo, Región de Coquimbo” (p.173). Además, plantearon que “para recopilar datos, se empleó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) desarrollado por Maslach y Jackson (1986), el cual fue aplicado a una muestra de 87 docentes” (p.173).

Los resultados derivados por el estudio realizado por los autores antes mencionado señalaron que: “los educadores presentaron un nivel bajo de Síndrome de Burnout, con una incidencia de agotamiento emocional del 34%. Además, los problemas de despersonalización y falta de realización se encontraron en niveles bajos entre los educadores” (p.175). Al mismo tiempo, las conclusiones estuvieron ubicadas en: “en los educadores del Liceo, el nivel de Síndrome de Burnout se sitúa mayormente

en la categoría de medio o bajo. Asimismo, la mayoría de los educadores no muestran signos de despersonalización, insensibilidad o falta de preocupación hacia los estudiantes” (p.177). Este estudio aporta elementos teóricos que están vinculados con el síndrome de Burnout y al agotamiento emocional de los profesionales de la docencia. Por ello, el estrés laboral es una respuesta exaltada, funcional y de comportamiento que incide en la labor de los educadores y, estado emocional en el desarrollo del proceso enseñanza y aprendizaje.

Sanhueza (2018) en su indagación referida “*El Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral. Caso Directivos de la Escuela Vicente Sepúlveda Rojo, Comuna de Copiapó, Provincia de Copiapó, Región de Atacama, Chile*”. Se planteó como objetivo “describir el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del directivo de la Escuela Vicente Sepúlveda Rojo, Comuna de Copiapó, Provincia de Copiapó, Región de Atacama, Chile” (p.14). El enfoque metodológico adoptado fue principalmente cuantitativo, con un énfasis en la descripción. Se llevó a cabo un diseño de investigación de campo. La población inicial estuvo compuesta por 42 sujetos, y se seleccionó la totalidad de esta población como muestra para el estudio.

Las conclusiones obtenidas “El desempeño laboral del directivo se ve afectado por el clima organizacional, dado que este último refleja la eficacia de los empleados que trabajan en la organización” (p. 121). Esta eficacia es fundamental para el funcionamiento general de la institución, promoviendo así la productividad y la satisfacción laboral de los individuos. Asimismo, se demostró que difícilmente se atenúa en un contexto laboral que responda a un efectivo clima institucional y escasamente el equipo directivo conserva un adecuado liderazgo que mejore dicho clima.

Lo anterior, se sustenta y reafirma teóricamente la importancia del desempeño laboral y las consecuencias que esta tiene en el desempeño de los que integran un centro escolar. Son estos espacios los que permiten la reflexión en las que convergen

pensamientos colaborativos, inventivos y proactivos en ejercicio de perfeccionar el clima profesional que se establecen en los centros escolares.

Al mismo tiempo, Arratia (2020) en su pesquisa denominada “*Desempeño laboral docente y el teletrabajo en tiempos de pandemia Covid-19*”. Se planteó como objetivo “determinar el desempeño laboral docente y el teletrabajo en tiempos de pandemia Covid-19 en la Escuela de Talca, provincia de Talca, Región del Maule”. Se optó por una metodología de enfoque cuantitativo, de categoría básico, con un diseño no experimental, involucrando a un universo de 150 docentes. Se utilizó un cuestionario con escala tipo Likert para explorar las actitudes de los educadores hacia el teletrabajo.

Las derivaciones emanadas, por el autor antes mencionado, focalizados en: un 75% de los docentes consideraron desfavorable el teletrabajo para optimizar el desempeño; generando estrés y agotamiento físico y, los 25% consideran que si fue favorable en la labor del docente” (p.87). Las conclusiones tuvieron centradas: los docentes no consideran favorable el teletrabajo, razón por la cual generó muchas complicaciones a nivel personal, en la planificación, comunicación y liderazgo entre los directivos y docentes” (p.122).

El referente, antes indicado, contribuyó con concepciones afines con la variable teletrabajo y desempeño laboral de los docentes en cuanto que el teletrabajo ha proporcionado aspectos positivos para el resguardo integral de los docentes en función a la prevención de la pandemia Covid-19. Además, se tomaron aspectos metodológicos correspondientes al tipo de investigación y diseño del estudio.

De igual manera, Rojas et al. (2020) en su estudio titulado “*gestión directiva y estrés laboral del personal docente: mirada desde la pandemia Covid-19*”. Se planteó como objetivo “describir la gestión directiva con el estrés laboral de los docentes desde la pandemia Covid-19 en la Escuela San Ignacio de Viña del Mar, Región Valparaíso, Chile” (p.1228). El enfoque metodológico “se basó en un estudio descriptivo y exploratorio de naturaleza cuantitativa. La muestra incluyó a 87 educadores de la institución mencionada, seleccionados mediante un muestreo censal según los objetivos de la investigación” (p.1227).

Los hallazgos obtenidos por los autores, antes mencionado, “el 80% de los encuestados califica de manera desfavorable el indicador de baja realización personal en el trabajo. Esto sugiere que la mayoría de los docentes no perciben que sus habilidades y destrezas sean consideradas en su práctica educativa” (p.1231). Al mismo tiempo, las conclusiones” la variable estrés laboral, dimensión: emocional, indicador: agotamiento emocional, se puede afirmar que los docentes, prefirieron, en un gran porcentaje, optar por la escala intermedia, pues pareciera que los docentes tienen su cota de responsabilidad dentro de este indicador” (p.1240).

El estudio aporta componentes relevantes en cuanto a la variable estrés laboral, el mismo incide directamente en el desempeño del docente, donde se produce reacciones violentas en el organismo, generando intranquilidad, problemas de salud, psicológicos, emocionales, entre otros que repercuten en el bienestar del educador. A su vez, causa desmotivación, baja autoestima y conducta inadecuadas en el ámbito laboral.

Por su parte, Arriagada (2021) titulada “*Docentes, teletrabajo y pandemia en Chile: Impacto del teletrabajo en docentes de establecimientos municipales y particulares*”. Se propusieron como objetivo “analizar de qué forma la inserción laboral de las/os docentes en escuelas municipales o privadas impacta en su percepción del teletrabajo durante este periodo de pandemia” (p.7). Igualmente, el camino metodológico focalizado en “una metodología cualitativa, poniendo el foco en realizar entrevistas a docentes de colegios municipales y privados, tratando la información con análisis de contenido” (p.11).

De allí, que el autor antes mencionado tuvo como resultados: “existen características comunes del teletrabajo en ambos tipos de colegio, como el tipo de actividad pedagógica, la brecha digital entre docentes mayores y jóvenes, la compatibilización del tiempo, el estado de salud mental docente, entre otras características” (p.16). Las conclusiones reflejaron que la introducción profesional del educador “en establecimientos particulares puede llegar a impactar de forma mucho más negativa en su percepción sobre su situación laboral, ya que no tienen poder de

negociación para exigir más recursos o para cambiar los métodos de trabajo a distancia que se están utilizando” (p.23).

El antecedente que se viene planteando aportó conocimientos relacionado con el teletrabajo, dado que representa una manera de flexibilizar los horarios laborales, la comodidad de efectuar las actividades académicas desde el hogar; implicando ahorro de tiempo, concentración en acciones pedagógicas y el acercamiento, en algunos casos, con sus familiares. Sin embargo, es relevante resaltar que los docentes tienen más independencia al trabajar lejos de los directivos y dicha lejanía sustituyó mayor trabajo, llamadas telefónicas, envío de mensajes y encuentros virtuales. Esto generó estrés en los docentes, más carga laboral y agotamiento físico-emocional.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Teletrabajo

2.2.1.1 Definición. El teletrabajo, de acuerdo con Soto (2019), “una modalidad laboral flexible implica llevar a cabo el trabajo fuera del entorno tradicional durante una parte significativa del horario laboral, ya sea a tiempo parcial o completo” (p.18). Es decir, el teletrabajo se puede concebir como aquella alternativa de trabajo que se realiza fuera del sitio tradicional de trabajo, donde se puede utilizar media jornada o una completa jornada laboral.

De igual manera, Cortés et al. (2020) expusieron que la etimología de la palabra teletrabajo se encuentra inmersa “el prefijo tele, derivado del término griego telos (que significa a distancia), sugiere que el trabajo se lleva a cabo fuera del lugar físico habitual de la empresa, donde está ubicado el empleador” (p.18). Significa que el término tele está centrado en efectuar actividades externamente de labor usual en la cual se sitúa el gerente, simbolizando con ello romper paradigmas rutinarios de trabajo. Por su parte, Aguilar et al. (2021) plantearon: “el concepto de teletrabajo, junto con sus términos sinónimos como trabajo remoto, teletrabajo o teletrabajo, fue acuñado por primera vez en 1975, según lo documentado por Bailey & Kurland en 2002” (p.22). El mismo es determinado como el trabajo que se realiza fuera del ámbito tradicional de

trabajo y que emplea la telecomunicación y las tecnologías como mecanismos para su ejecución. El teletrabajo fue notificado como la alternativa de solución a diversos problemas institucionales y sociales.

De acuerdo con Aguilar et al. (2021) señalaron que “en 2020, como consecuencia de la pandemia de Covid-19, un número considerable de empleados comenzó a trabajar desde casa, ya sea por elección personal o por requerimientos y regulaciones gubernamentales” (p.23). En efecto, el teletrabajo cobró mayor auge a partir de la dificultad sanitaria producto de la pandemia Covid-19, especialmente en el ámbito educativo, donde los docentes tuvieron que irse a sus hogares a utilizar el teletrabajo como una alternativa de dar continuidad al proceso enseñanza y aprendizaje.

Soto et al., citado por Acevedo et al. (2021), definieron el teletrabajo como “una modalidad laboral que se basa en el uso de tecnologías de la información dentro del marco de un contrato de trabajo, permitiendo la ejecución de las tareas laborales.” (p.469). Esto quiere decir que, el teletrabajo es una manera de efectuar actividades laborales, usando las TIC, en un escenario de mutuo acuerdo con el empleado y su relación con los compañeros de trabajo.

Al mismo tiempo, la Organizacional Internacional del Trabajo (2020), el teletrabajo lo conceptualizaron como “un convenio laboral que ofrece flexibilidad en la forma de trabajo al permitir que las tareas laborales se realicen fuera de las instalaciones habituales de la empresa” (p.7). En otros términos, el teletrabajo representa un convenio profesional que se ajusta a una particularidad de trabajo desligando el adelanto de actividades laborales en los espacios tradicionales de la institución y, admitiendo así que un empleado efectúe acciones en otro sitio, en el hogar o un sitio compartido con previo consentimiento de la institución.

También, Messenger (2019) indicó que el teletrabajo “se trata de una manera de ejecutar y organizar las labores laborales mediante el empleo de tecnologías de información, dentro del marco de una relación contractual con un empleador, incluso cuando dichas tareas podrían realizarse en las instalaciones del mismo empleador” (p.21). Esto hace alusión que el teletrabajo es una estrategia que potencia el desempeño

laboral, razón por la cual puede armonizar la vida profesional, laboral y personal de los trabajadores, dado que accede flexibilidad que incide en una calidad de vida.

Por su parte, Kwon y Jeon (2020), consideraron que el teletrabajo “hay diversas formas de categorizar o denominar el trabajo realizado fuera del entorno habitual de la empresa” (p.54). Es decir, que el trabajo se efectúa fuera de los espacios habituales en la cual el trabajo ejerce su labor. Esto se enmarca en trasportar el trabajo hacia el empleado, en vez de trasladar el trabajador a su empleo; esto pudiera generar una inestabilidad en el estado emocional del trabajador.

Chávez et al. (2020) reflejaron aspectos puntuales para que se dé el teletrabajo en los centros educativos: a) el contexto en el cual se efectúa puede ser cualquier espacio, tomando en cuenta las condiciones del mismo; b) La presencia de la Tecnología de la Información y la Comunicación, herramienta indispensable para que se ejecute el teletrabajo; c) lo usual es la no presencialidad en la institución y d) se pone a la vista un enfoque novedoso en la institución de trabajo, aspecto fundamental en el proceso de la información y la efectiva comunicación.

En la educación chilena, también se asume el teletrabajo, de acuerdo a Santiago (2020) expuso que “en la actualidad, el ámbito educativo en Chile encara el desafío de adaptarse a las nuevas tendencias en métodos de enseñanza-aprendizaje, con el fin de enriquecer la formación de las generaciones venideras” (p.17). Esto favorece al intercambio de tradiciones, estilos de conducta, aumento del respeto y discernimientos para el futuro. De allí que, el teletrabajo representó una modalidad de trabajo importante para dar continuidad con el proceso educativo.

2.2.1.1 Desarrollo de las dimensiones e indicadores de la variable teletrabajo

Para el abordaje de las dimensiones relacionada con la variable teletrabajo se tomó en cuenta la propuesta de Porcelli y Martínez (2021) en cual señala las siguientes: Tecnologías de la Información y Comunicación, el estrés laboral y efectos del teletrabajo. Las mismas son una manera de organizar y efectuar la labor de los docentes

en situaciones de emergencia o crisis en la cual se realiza fuera de la institución habitual donde trabajan dichos docentes.

2.2.1.1.1 Dimensión: Tecnología de la Información y Comunicación

La sociedad actual, caracterizada por la globalización y el rápido avance de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), ha impulsado la creación de herramientas innovadoras para la implementación de avances especializados en múltiples ámbitos sociales. Emiro et al. (2019) reflejaron: “el ámbito educativo también se ve influenciado por este panorama, integrando las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como un aspecto esencial y de gran impacto en el entorno educativo” (p. 256). Esto responde a la imperiosa necesidad de fomentar la innovación y la creatividad como herramientas fundamentales para la competencia en este ámbito. Significa que el contexto educativo está concentrando sus actividades con el uso de las TIC, donde deben cristalizarse las funciones sustantivas.

En efecto, las TIC se ha ido insertando en el mundo educativo en función a los intereses y necesidades de la innovación e invención como un dispositivo que puede ser aplicado a cualquier nivel educativo. Por ello, los integrantes de los establecimientos escolares deben adaptarse a los cambios que genera la modernidad en el uso de las tecnologías en el aprendizaje de los estudiantes.

De igual manera, los autores que se vienen referenciando plantearon que las TIC se basan: “en los aspectos relacionados con las tecnologías de la comunicación, como los medios de radiodifusión, la televisión y la telefonía, junto con las tecnologías de la información, que abarcan los métodos utilizados para almacenar y gestionar datos e información” (p.256). Significa que las TIC están centrado en medios de comunicación, tales como: la televisión, los teléfonos móviles y entre otros.

Las TIC pertenecen a dispositivos y equipos a través de los cuales acceden a procesar, acumular, ordenar y propagar información de distintas fuentes; estableciéndose en un componente característico de la innovación que particulariza la

sociedad moderna y que se encuentra influenciando en los entendimientos de los sujetos y en las diversas maneras de impartir los saberes.

Las TIC pertenecen a dispositivos y equipo a en donde admite enjuiciar, acumular, divulgar y distribuir información por medio de diversas fuentes; estableciendo un componente característico de la invención que es propio de la sociedad actual y que incide en el aprendizaje de los educandos y manera de cómo se recibe la educación.

Por su parte, Poveda y Cifuentes (2020) consideraron que la incorporación de las TIC a nivel educativo “supone un desafío que va más allá de simplemente combinar metodologías de enseñanza. Requiere que los docentes integren metodologías pedagógicas innovadoras como la gamificación, el aprovechamiento de herramientas digitales en línea y su uso efectivo” (p. 96). En otros términos, las TIC comprenden una composición de métodos que influyen directamente en la educación de los educandos; así como dispositivos digitales que inducen a potenciar las aptitudes, prácticas y habilidades en el manejo de las mismas.

Por ende, las TIC ofrecen a los docentes el camino inmenso a relativos entendimientos, equipos de multimedia y diversos contenidos. Asimismo, han transformado el ámbito de los aprendizajes en la actualidad, atravesando de una formación tradicional focalizada en el docente a una visualizada en el alumno. El interés por fomentar la utilidad de las TIC en la planificación de los docentes, está centrado en la prioridad de reconocer las acciones pedagógicas y a los requerimientos de una alineación integral en la docencia y activar los niveles de bienestar y vida en los mismos.

2.2.1.1.1 Indicadores

Habilidades

Las habilidades se expresan en sentimientos, modos, expectativas, deliberaciones ante contextos de problemas, conciliador de opciones a tramitaciones en el ámbito en el cual se desenvuelve y la jurisdicción de reducir escenarios futuros

de conflictos en la institución escolar. De ahí, Caballo (2018) precisó a las habilidades: “la agrupación de comportamientos expresados por un sujeto en un escenario interpersonal que manifiesta emociones, aptitudes, anhelos, ideas, juicios de una forma conveniente al contexto, venerando así esos comportamientos en los restantes y resolviendo los problemas inmediatos” (p.75). A su vez, minimiza la apariencia de futuras dificultades; implicando practicar los derechos particulares, sin negar las retribuciones con los demás, enunciando opiniones, emociones y aspiraciones.

Por ende, las habilidades están encasadas en un ámbito interpersonal que se declara mediante emociones, cualidades, deseos que una persona posee de sí mismo y, al mismo tiempo, crea alcances de actuar en actividades en distintos ambientes. Igualmente, simbolizan las prácticas que logra poseer un individuo en circunstancias diversas de forma consecuente o instintiva; provocando un proceso mental que pudiera ser ejecutada en contextos de estudio.

Portillo (2017) considera las habilidades: “como realizaciones que los individuos consiguen efectuar. La competencia comprende tanto la calidad como la capacidad de aplicar una acción en diferentes momentos y situaciones” (p.41). En otras palabras, ninguna persona emplea una destreza con la misma habilidad todo el tiempo, el desempeño se ajusta en función con los requerimientos que surgen en el momento y el ámbito en el cual se encuentran las personas.

Las habilidades están relacionadas con el trabajo que realiza una persona en un espacio y tiempo específico. Por ello, las habilidades que tiene un educando en su enseñanza deber estar fundamentado en aptitudes, trabajo, talento y capacidades al instante de efectuar acciones o tareas correspondientes a los temas que desarrolla el educador en el aula o bien en el manejo de la virtualidad.

Vélez y Rivadeneira (2022) señalaron que las habilidades “se consiguen sobre la envoltura de la conveniente acción mediante el dialogo y las relaciones interpersonales, especialmente, en la formación que envuelve el resultado de una práctica resumida y encaminada al provecho del talento y competencias para llevarlas a efecto” (p.47). Por ello, el teletrabajo simboliza una manera de reconstrucción de

caracteres particulares en la cual se percibe el aspecto activo del docente. Esto lo va obteniendo con la utilización permanente de las habilidades blandas, con el objeto de llevar a efecto un buen desempeño.

En este sentido, una de las habilidades que potenciaron los docentes durante el desarrollo del teletrabajo fue las habilidades blandas, según Chaca y Contreras (2022), lo definieron como “aquellas que consienten colocar en destreza valores que auxilian a que el individuo se desenvuelva convenientemente en los diversos contornos de acción, como trabajar duro bajo presión, tener flexibilidad y posibilidad de adaptarse a los distintos escenarios” (p.43). Esto quiere decir, las habilidades blandas acceden a potenciar las capacidades de consentir y educarse de las autocríticas, de instalar autoconfianza y la cavidad de ser confidencial; alcanzando una correspondencia proactiva y manifestar destrezas para solventar situaciones en cualquier contexto.

Consecuentemente, las habilidades blandas son fundamentales para mejorar el desempeño laboral durante la realización del teletrabajo, razón por la cual representan las capacidades propias, particularidades o peculiaridades para interactuar y adaptarse a situaciones de emergencia, como el caso de la pandemia Covib-19. Los docentes tuvieron que apropiarse de emociones y sentimientos para desenvolverse en un escenario de crisis e incertidumbres para conducir adecuadamente el proceso enseñanza y aprendizaje. Además, de potenciar, manejar, motivar, mediar, negociar y solventar los conflictos generados por el teletrabajo.

Competencias tecnológicas

Los establecimientos escolares como eje fundamental de la educación, están sujetas a los cambios educativos, promoviendo, entre sus actividades primordiales, la creación de conocimientos, razón por la cual incide en el desarrollo educativo de los escolares.

Las competencias personifican la agrupación de entendimientos, destrezas y caracteres verificables, conducentes a una función provechosa, su muestra ya no está focalizada en el cargo que ocupa en la institución, sino que el trabajador está realizando

su desempeño y verificando su labor donde puede conseguir la valoración constante de su desempeño.

De acuerdo con Amaro (2018) conceptualiza las competencias como “son las destrezas de las personas para realizar en distintas situaciones, encierra práctica, alcance educativo, convivencias personales, entendimientos y principios, así como también las prácticas sociales” (p. 24). Estas personifican el conjunto de componentes, habilidades y modos justificados; encaminadas a una función productiva y están centradas en la labor que efectúa un empleado por medio de la valoración constante de su desempeño.

En efecto, las competencias tecnológicas, en la disertación de Bravo (2016) preciso: “la combinación de atributos en un individuo que le permite realizar una tarea de manera efectiva o desempeñar un papel asignado de manera competente, fomentando comportamientos eficaces” (p. 29). Esto se interpreta que las competencias envuelven características de los sujetos que poseen el talento en el cumplimiento de su desempeño de forma apropiada. Es decir, recae en una serie de conductas que hay que ajustarse para realizar positivamente las tareas.

Al respecto, Sandí y Sanz (2018) definieron las competencias tecnológicas: “se toman en cuenta una variedad de conocimientos y destrezas que los profesores necesitan desarrollar en relación con diversos recursos tecnológicos, permitiéndoles utilizarlos e incorporarlos de manera más efectiva en su enseñanza” (p.95). Las competencias tecnológicas representan el conjunto de saberes, conocimientos y destrezas que un docente debe obtener sobre las diversas herramientas tecnológicas que puedan ser aplicadas de manera práctica en el desarrollo de las clases virtuales.

Las competencias tecnológicas están enmarcadas en un conjunto de entendimientos y capacidades que el docente debe obtener sobre distintos recursos tecnológicos para que logren ser monopolizados y completarlos de alguna manera en la praxis pedagógica. Resumidamente los educandos deben adquirir las habilidades de manejar la tecnología y académicamente ser competentes para lograr incorporar las

TIC en su quehacer pedagógico. Integrar las TIC en la enseñanza es indispensable tener habilidades tecnológicas (Sandí & Sanz, 2018).

De acuerdo con Levano et al. (2019), consideraron, las competencias tecnológicas “se consideran como herramientas valiosas que facilitan la movilización de actitudes, conocimientos y procesos. A través de ellas, los docentes adquieren habilidades para promover la transferencia de conocimientos y fomentar la innovación” (p.572). Esto quiere decir, que las competencias tecnológicas se cristianizan en una herramienta valiosa para el docente admita la congregación de cualidades, discernimientos en función de perfeccionar su actividad pedagógica.

En la misma línea, la competencia tecnológica es fundamental en el momento de resolver problemas, por lo tanto, el educador debe ser un ente crítico para seleccionar los mecanismos tecnológicos más apropiados en su contexto y necesidad, reflexionando en los estudiantes que tiene a su cargo y el apoyo institucional. De esta manera, el profesional de la docencia debe tomar decisiones en relación con los métodos que debe utilizar en los escenarios virtuales.

Asimismo, el educador debe demostrar la competencia tecnológica al venerar el compás de la instrucción de cada uno de sus estudiantes. Razonadamente, las herramientas de valoración han de ser sencillos, coherentes y claros que admiten al docente ofrecer la retroalimentación efectiva a cada alumno, para que sea competente en perfeccionar su propio aprendizaje y desarrolla de forma adecuada un autoaprendizaje que le será útil a nivel personal y profesional (Hidalgo, 2019).

2.2.1.1.2 Dimensión: Estrés laboral

El estrés reside en un mecanismo de colocación de los sujetos para el dominio de permanecer en un contexto específico, que en cualquier momento puede ser encontrado en una expectativa. De allí, Portero (2019) considera la palabra estrés “procedente del griego stringere: incitar tensión, que, a partir de lo físico conceptualizado como una respuesta al interior del sujeto, inseparable a su estructura e

incitada y provocada por una fuerza exterior” (p. 22). Es decir, el término estrés enfatiza en contextos de agitación que pueden generar ansiedad en algunos individuos.

Por ende, la terminología de estrés ha cambiado en una palabra usual en la presente sociedad, dado que el fenómeno ha aumentado la importancia en el quehacer diario, en los estilos de vida actuales de los sujetos y el progreso apresurado de la TIC y la globalización, la forma más imperativa en los sucesos que le ocurren a diario de dichos sujetos (Vidal, 2018).

A partir de ahí, el estrés laboral, en la postura de la Organización Internacional del Trabajo (OTI), citado por Cuba (2019) se refiere: “a la naturaleza de las tareas laborales y las interacciones competitivas con otros agentes laborales. También implica el cumplimiento de los requisitos laborales en abundancia, así como la satisfacción de los intereses de los trabajadores por parte de la organización” (p. 47).

La Real Academia Española (RAE, 2019) lo conceptualizó: “la rigidez excitada por circunstancias angustiosas que causan reacciones psicósomáticas o perturbaciones psíquicas a veces peligrosas” (p. 237). Es decir, que el estrés es generado por escenarios angustiantes que provocan en el organismo del individuo ciertas perturbaciones que inciden en la parte emocional, psicológica y, en ocasiones puede ocasionar la muerte.

En este sentido, Fraile (2021) consideró que el estrés laboral “crea una información de los sentimientos de prohibiciones en el empleado, tales como rigidez, ansiedad, error, exaltación, entre otros, que son recordadas ante sucesos demandantes que suceden al interior del trabajo y su contexto (p. 63). El autor refiere, las expresiones de sentimientos perjudiciales, ansiedad y desequilibrio que ocurren en un determinado contexto laboral. Este autor planteó dos tipos de estrés: “estrés laboral episódico o agudo y estrés laboral crónico” (p. 64).

El estrés laboral episódico o agudo, es aquel que se origina de forma precisa y circunstancial en el tiempo, determinándose por su corta permanencia en el individuo. Se trata de una situación con restricciones situacionales, razón por la cual sus efectos son pocos visibles por el profesional. Mientras que el estrés laboral crónico es aquel causado como resultado de una exhibición repetitiva y extendida a distintos individuos

o factores observados por el empleado de manera estresante. Este tipo de estrés es menos evidenciado, pero más perjudicial y pernicioso porque produce derivaciones peligrosas a corto y largos periodos.

De acuerdo con Oramas, citado por Rojas et al. (2020), señaló que el estrés en el profesional de la docencia está vinculado “a un procedimiento de contrariedad, aburrimiento, agotamiento a las acciones de la enseñanza, simbolizado por la complacencia con la labor, baja autoestima, inasistencia, demostración a sus compañeros de desamparo a la educación, desesperación, ansiedad, depresiones, padecimientos u otros” (p. 1230). Esto quiere decir, que el docente cuando tiene estrés siente algunos factores que, en cierta manera, trastornan en el comportamiento laboral para alcanzar efectivamente las acciones que realiza; ocasionando enfermedades en el educador acreditada al síndrome de agotamiento físico, emocional y psicológico.

Partiendo de lo antes expuesto, a los recientes retos colectivos y formativos que incidieron en los docentes, imponiéndoles un severo proceso de permutación cada vez más apresurado y perseverante, en función de tener en cuenta las perspectivas y solicitudes más cambiante por parte de la sociedad, producto de la pandemia Covid-19; ocasionando la adaptación de los educadores a nuevas y complejas maneras de aprendizaje en la cual se vieron obligados a la utilización de enfoques didácticos, virtualización de la enseñanza, vigilancia a las medidas de prevención sanitaria, reorganización de la carga laboral, entre otros, condujo a que muchos docentes tuvieran un deterioro considerable en el estrés laboral.

2.2.1.1.2.1 Indicadores

Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout ha sido objeto de estudio por numerosos autores e investigadores a lo largo del tiempo, tanto a nivel nacional como internacional. Cada día se reconoce más la importancia de profundizar en esta área de investigación, dado que está parentado a características y síntomas que conmueven a los sujetos,

trabajadores y faltando, principalmente, en los escenarios educativos (Márquez y Segovia, 2018).

De allí que, el acercamiento conceptual del constructo de la palabra síndrome, según Real Academia Española (2019), presenta dos sentidos: “(a) Conjunto de manifestaciones características de una condición de salud específica, y (b) conjunto de indicios o fenómenos que señalan una situación generalmente adversa” (p.217). Significa que el término hace alusión a las sintomatologías o afecciones que se generan en el organismo. Mientras, Fraile (2021) expuso que: “el concepto de burnout se origina en el verbo to burn out, que denota la sensación de agotamiento o extenuación, o en su adjetivo burned, que describe sentirse exhausto o desgastado” (p. 90). Es decir, la palabra Burnout hace referencia al agotamiento en la labor que desempeña un empleado en una institución, cuando es sometido a labores fuertes.

El síndrome de burnout, según Hernández (2019) “acreditado como síndrome del trabajador quemado que es entendido, principalmente, al interior de la literatura científica, en Estados Unidos en los compromisos primeros efectuados por Herbert Freudenberger en 1974” (p. 35). Esto quiere decir, las exámenes elaborados por Freudenberger coherentes con la conducta de las personas, está céntrico en el enorme esfuerzo de hacer una labor, por horas perpetuas y alcanzar hasta un punto en que los sujetos consienten el síndrome de agotarse o quemarse.

De igual manera, el síndrome de Burnout crea la narración del progreso de aptitudes y conductas humanizadas hacia el receptor de su desempeño, formando comportamientos de tipologías impúdicas y peligrosas sobre los conflictos con los demás. El desempeño del educador se caracteriza como una acción de alta responsabilidad con el ser humano y la sociedad, donde en las manos de ellos se encuentra la educación del talento humano, más allá de una simple transmisión del conjunto de entendimientos de una generación a otra, dado que la educación deber ser entendida como contribución esencial en la instrucción integral de lo más relevante que tiene una sociedad en los individuos.

Por su parte, Freudenberger, citado por Vicente de Vera (2018) reseñó: “una impresión de frustración y una coexistencia consumida o gastada que se derivaba de un exceso de energías, talento humano o fuerza anímica del trabajador” (p. 110). Esta perspectiva coloca de manifiesto que el síndrome Burnout centrada un efecto de frustración y coexistencia consumida que implica la sobrecarga de trabajo o emociones fuertes ante una determinada situación.

Fraile (2021) planteó: “Maslach y Jackson expusieron la herramienta de Maslach Burnout Inventory, coexistiendo el inicio de un instrumento psicométrico elaborado en cláusulas operacionales con el propósito de delimitar los componentes del síndrome a través de una estructura tridimensional” (p. 92). Este autor señala que el instrumento está centrado en: “Agotamiento emocional (Emotional exhaustion), Despersonalización (Despersonalisation) y Baja realización profesional (Lack of professional accomplishment)” (p. 93).

De allí que, el agotamiento emocional refiere cuando el individuo descubre que ya no tiene la capacidad de desempeñarse en su labor, verificando que ha llegado al término corporal como mental. Es decir, el sujeto no responde a las actividades laborales porque se siente agotado, agobiado e inestable emocionalmente para ejercer sus funciones. Mientras que, la despersonalización está relacionado con el distanciamiento del profesional hacia aquellas cosas que le desagradan de su propio trabajo. En consecuencia, la persona siente rechazo hacia lo que realiza, con cualidades negativas, poco apropiadas, insolentes y con relaciones interpersonales fuertes a sus compañeros de trabajo. Y la baja realización personal recae en aquel individuo que se concibe con poco perfeccionamiento en la realización de su trabajo, mostrando una baja autoestima por la labor que desempeña y su capacidad ya no la potencia.

En la disertación de Arís (2017), en el presente los profesores se hallan en un contexto complejo. Solamente se debe echar una breve mirada a los medios de comunicación para precisar cómo se debe responsabilizar de las dificultades de disímiles cualidades, subrayando los que se dan tanto al interior de los escenarios escolares, en lo que corresponde a las interacciones del docente-educando, entre ellos:

situaciones complejas, ausencia de aprovechamiento de contenidos del curriculum entre los educandos, entre otros, así como también lo relacionado con lo social, es decir, intimidación, descrédito, adhesiones o deficientes prácticas.

2.2.1.1.3 Dimensión: Efectos del Teletrabajo

El teletrabajo esta agrupado a trabajos netamente profesional y de gerentes, sin embargo en oportunidades tiene que ver con la labor administrativa, entre otros aspectos fundamentales. De allí que, los efectos del teletrabajo son variados, va a depender del tipo de labor que se realice, es decir, puede encontrarse con la reproducción, expansión y procesamiento de la información en los diferentes organizacionales en la cual se efectúa.

Jaramillo (2014) planteó: “el teletrabajo en ocasiones se ha transformado en una réplica al citado social por crear permutaciones correspondientes con la exclusión de obstáculos de camino a los clientes laborales para colectivos poblaciones en el contexto de fragilidad” (p.206). El teletrabajo se ha convertido en una alternativa de trabajo que ha tenido sus efectos en los individuos, dado que ha dejado grandes cambios y transformaciones en los estilos de trabajos, a los cuales se venía realizando tradicionalmente, por ello en los docentes causó gran estrés producto de las diferentes modificaciones en la planificación, organización, dirección y control del comportamiento de los estudiantes en las clases virtuales (Barrionuevo, 2021).

De acuerdo con Barrionuevo (2021), indicó que los efectos del teletrabajo “están asignados a todos aquellos aspectos que afectan la labor de un empleado en su área de trabajo y, consecuentemente repercute en la efectividad su desempeño” (p.43). Dichos efectos están asociados en primer lugar, según Espinoza (2022): “coherente con la utilización de la TIC al existir invariable invención se logren dar dificultades de adaptación y los teletrabajadores corresponderán referir con cualidades como la autosuficiencia, autocontrol, ordenación y elasticidad, trayendo tensiones y acarreado horizontes de agobios” (p. 27).

El autor antes mencionado, considera que un primer efecto del teletrabajo lo representó el inadecuado manejo de las TIC, para muchos docentes se les dificultó utilizar esta herramienta de una manera rápida y precisa, razón por la cual carecían de las habilidades de manejar dicha herramienta. También, el autor refleja un segundo efecto “cuando el teletrabajador se siente aislado en el desarrollo de sus actividades por no tener un contacto directo con sus compañeros de trabajo generando tensión en el teletrabajador” (p.28). En otras palabras, hubo muchos educadores que se sintieron aisladas porque no hubo un seguimiento a las actividades que estaban desarrollando a través de la virtualidad.

Del mismo modo, Alfonso y Cifre (2020) señalaron que uno de los efectos más grandes en el teletrabajo estuvo centrado: “en todo lo que la salud física y armonía, uno de los padecimientos con mayor secuela para el teletrabajador ocioso, dado que, al desplegar las acciones, regularmente, desde la residencia no tiene mayor movimiento y el ejercicio físico” (p. 67). Esto produjo, en algunos, docentes el aumento de peso, trastornos en la alimentación, poca concentración en las actividades de clase, pocas salidas a la recreación y socialización con sus compañeros de trabajo.

En este sentido, el efecto del teletrabajo en la parte de la ergonomía tuvo poca adaptación a los lugares en las cuales se llevó a efecto el teletrabajo razón por la cual no hubo acompañamiento técnico por el equipo directivo, muchos lugares carecieron de iluminación y temperaturas poco adecuadas, generando que las labores no fuesen confortables, productivos y eficaces; causando problemas de salud y estrés. Al mismo tiempo, el nerviosismo de contagio, por algún familiar, generó ciertas alteraciones para llevar a efectivamente el teletrabajo.

También, Valencia (2021) opinó que uno de los efectos del teletrabajo fue “la comunicación, quien afectó los participantes y la ordenación al no poseer las vías de comunicación internas serias, así la reciprocidad de entendimientos y convivencias se observaron restringidos” (p.34). En consecuencia, la comunicación fue uno de los procesos que incidió en el teletrabajo porque muchos docentes no dialogaron, de manera formal, con los directivos y otros compañeros; obstaculizando la labor, la praxis

pedagógica, académica y administrativa. Además, el haber desarrollado las actividades académicas en el hogar afectó las relaciones en la comunicación con los integrantes de la familia; así como el exceso de trabajo ocasionó descuido al hogar, hijos y familia cercana.

Por su parte, el Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC, 2021) indicaron que los efectos del teletrabajo tuvieron focalizados en: a) efectos directos relacionados con los procesos de aprendizaje y el rendimiento académico; b) efectos en el aumento de la deserción escolar centrado en el aspecto financiero y las instalaciones de los espacios en la cual se desarrolló el aprendizaje, c) efectos en la salud, donde muchos estudiantes fueron perjudicados en el aspecto emocional y el aprendizaje; d) agobio del docente, dado que tuvieron que cambiar, bruscamente, la forma de trabajo presencial a lo virtual, la carga horaria bastante extensa; generando el estrés laboral entre ellos y e) los efectos indirectos que tuvieron centrado en el hogar, las relaciones con los padres y el poco reforzamiento del aprendizaje por parte de los apoderados.

2.2.1.1.3.1 Indicadores

Individual

Los efectos del teletrabajo, a nivel individual, puede impedir el desplazamiento hacia el sitio de trabajo; creando ahorros económicos y cambiar la relación de los trabajadores con sus labores diarias, fundar nuevos ambientes para las interrelaciones con los integrantes de la familia y la sociedad. Al respecto, Soto (2019) expone “se alcanzan efectos en el bienestar, como patrón al impedir extensas jornadas sentado, no obstante, se logra transportar a dificultades en la administración de los horarios de sueños y buenos hábitos de alimentación” (p. 25).

Muchos son los componentes que se indagan en el teletrabajo y uno de los más habituales al teletrabajo tiene correlación entre la existencia profesional, familiar y la individual. El entendimiento de conciliación entre contextos laborales, en aspecto general, es comprendida como la falta de problemas entre las funciones de cada contexto unido con una conveniente colocación de tiempos entre ellos. La conciliación

se alcanza cuando un empleado puede desplegar de forma agradable para sí y su contexto, sus funciones familiares y laborales, al instante de compensar peticiones de carácter personal.

Por su parte, el Observatorio Laboral Metropolitana (2021), manifestó que el efecto individual “el teletrabajo puede provocar una intromisión del trabajo en espacios reservados para la vida personal; suele ocurrir que los días de quienes teletrabajan se vuelven más largos y tediosos e incluso puede provocar que quienes teletrabajan puedan aumentar las responsabilidades” (p.11). Significa que el teletrabajo puede generar intervenciones particulares en los trabajadores en cuanto a los horarios prolongados y el elevado compromiso con la labor, dado que tiene que rendir cuentas con más frecuencia.

Del mismo modo, puede afectar en la flexibilidad de horarios donde se brinda la oportunidad de laboral fuera del establecimiento donde trabaja y en la cual debe hacer uso de las TIC, generando prolongadas horas de trabajo; interfiriendo en los intereses familiares o compromisos con el hogar, atención a los hijos, esposo y demás integrantes de la familia. A pesar que, la flexibilidad en el horario puede conceder en el trabajado cierta independencia, también genera largas horas de trabajo.

Lo antes reflejado, ocasiona estrés en los individuos y la impresión de estar siempre dispuesto al trabajo, lo cual tiene un efecto directo en el desempeño individual. Además, la dedicación de horas adicionales suele ser informales y, por ende, no son reconocidas por la gerencia y no son remuneradas. Al respecto, la Organizacional Internacional del Trabajo (2020) exhibió que “el rendimiento individual en teletrabajo si bien puede ser más alto, puede tener consecuencias en ámbitos como la salud y el bienestar” (p.7). En otras palabras, el efecto individual del teletrabajo consigue que el trabajador pueda acarrear enfermedades, desmotivación, alto índice de estrés y ausentismo laboral.

Igualmente, el autor antes mencionado, consideró que otro efecto individual tiene que ver con el aislamiento social que generó el teletrabajo; ocasionando deterioro en las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, ausencia de

comunicación con los gerentes, poco acompañamiento de los supervisores al proceso de aprendizaje y la ausencia de interacciones presenciales; conduciendo a la disminución en la reciprocidad en el discernimiento, saberes, invención e innovación relacionada con la educación. Así como también, el abordaje de las emociones, el liderazgo, la toma decisiones y la autoestima.

Organizacionales

A nivel institucional, el teletrabajo consigue afectar la administración de la organización, cambiar la colocación y el trabajo de los escenarios organizacionales con los hallazgos de costos mancomunados (extensión o decrecimiento de precios asegurados e invariables) y puede cambiar la coordinación de grupos de trabajo (transformando la particularidad de comunicación presente por una virtual mediante las TIC) puede ofrecer la posibilidad de convenir individual hondamente competente en modalidades part-time, que coexistan lejos del sitio de trabajo o sujetos que tienen obstáculos para movilizarse hacia el mismo (Soto, 2019).

Al mismo tiempo, el teletrabajo consigue exigir a una organización administrativa a actualizar sus procedimientos para sus puestos a distancia (por ejemplo, la automatización de la información), así como puede tener derivaciones en los modelos de inasistencias laborales, del consentimiento de autorizaciones y una baja rotación de los empleados. Se ha conseguido evidencias empíricas que el trabajo efectuado desde el hogar repercutirá, negativamente, con la responsabilidad institucional, cuando se mide diariamente y, asimismo se ha discutido que el teletrabajo puede aminorar la responsabilidad institucional, dado que los retos implicados en el progreso de la identificación y el adeudo hacia la oportuna institución se engrandecen cuando un sujeto trabaja virtualmente (Soto, 2019).

De acuerdo con Bustamante et al. (2022) consideraron que el efecto organizacional del teletrabajo “enfrenta barreras, humanas y tecnológicas que por sí mismas o en forma conjunta interfiere o retardan su implementación” (p.158). Esto significa que en las instituciones se ha visto afectada por el manejo de las Tics, razón

por la cual inadecuado uso ocasionó el retraso del funcionamiento de la misma. Desde la visión tecnológica demanda la redefinición renovada de las actividades, compromiso y responsabilidad del cumplimiento de las funciones y horarios laborales.

Por consiguiente, la Organización Internacional del Trabajo (2021) señaló que el teletrabajo en las organizaciones “es una táctica que, combinada con su capacidad para mejorar el rendimiento laboral, logra ofrecer un equilibrio óptimo entre el bienestar tanto profesional como personal de los trabajadores, al permitir una flexibilidad que contribuye a una mayor calidad de vida” (p.7). Esto quiere decir, que en las instituciones el teletrabajo representa un mecanismo que accede a optimar la labor, el bienestar y las funciones del trabajador; y este puede efectuarse fuera de las instalaciones de la organización, es decir, en otro lugar independiente de la misma.

En consecuencia, el teletrabajo en la praxis, no solamente envuelve a los teletrabajadores, sino que gradualmente a toda la institución y, por ende, está coherente con el liderazgo, las maneras de comunicarse, la ciberseguridad, la administración del desempeño, la visión de la equidad, el bienestar y autocuidado del trabajador. Por ello, los efectos organizacionales deben exhibirse de manera integrada que abarque a toda la organización en general en la cual deben realizarse distintos ajustes para que el trabajador se sienta satisfecho y libre de estrés laboral.

De allí que, Sánchez et al. (2019) propusieron que el liderazgo es esencial en la organización porque un “un excelente líder correspondería generar iluminación y el dispositivo en la institución y un escenario apropiado para la institución y los sujetos que buscan la excelencia. Igualmente, como gerentes líderes deben formar un efectivo dispositivo de mando” (p. 67). Esto se traduce que el liderazgo es un efecto positivo para el teletrabajo, razón por la cual los directivos guían, orientan y facilitan los procesos para asegurar que los trabajadores realicen su labor con efectiva garantía.

Por otra parte, el liderazgo debe ir de la mano con una adecuada dirección que comprenderá la indagación de qué forma tiene la capacidad de resguardar la comunicación efectiva para perseguir el desempeño de su labor. Al respecto, Pérez (2019) señaló “la comunicación para cultivar el liderazgo visiblemente no es la misma

comunicación de relación, puramente instruccional o de mera inspección y, es exclusivamente más complicado de efectuarlo de manera remota” (p. 25). La comunicación es necesaria para fomentar el liderazgo no es la misma que se utiliza para establecer relaciones personales, instruir o simplemente inspeccionar. Esto significa que la comunicación en el teletrabajo requiere de unas condiciones más específicas que permita equilibrar los tiempos remotos con los tiempos presentes, razón por la cual se requiere supervisiones que insten al diálogo continuo con retroalimentaciones que mejoren el desempeño de los trabajadores.

Sociales

En el aspecto social como favorecer a la disminución del gasto de combustible, deflación del tráfico, flujo, acrecentamiento de oportunidades laborales para individuos vulnerables y otras personas desamparadas, así como optimar la empleabilidad de sujetos de regiones beneficiadas con la descentralización. Al respecto, Pyöriä (2011), señala el teletrabajo es armónico con el ambiente, a pesar que es inocente creer que el teletrabajo podría solucionar todas las dificultades originadas por los desplazamientos cotidianos. Los convenios de trabajos serían más flexibles y transferibles, positivamente, calmarán parte de la congestión, cooperarían a dominar los niveles de la contaminación que se encuentra en el ambiente y, probablemente perfeccionarían la calidad de vida (Soto, 2019).

En este sentido, Martínez y Holz (2020), definieron el efecto social del teletrabajo centrado “en concebir al individuo teletrabajador y la correspondencia con sus pares y con la ordenación, las maneras de aminorar la incomunicación social y de pronunciar las actividades colectivas y la práctica de sus derechos” (p. 2). Esto significa que el efecto social está inmerso en concebir al trabajador y su correspondencia con el gerente y la institución la forma de aminorar el distanciamiento social y a su vez enunciar la actividad agrupada con los derechos de su labor.

Igualmente, los autores antes mencionados, plantearon que algunos efectos sociales del teletrabajo se encuentran: “sujeto teletrabajador e identidad, aislamiento

social y compromiso organizacional, acción colectiva, articulación y ejercicio de derechos” (p.10). En lo que respecta al sujeto teletrabajador e identidad está enmarcado en el teletrabajador como un agente en correlación con una institución productora y, con especial énfasis en el conocimiento de sí mismo. Por ello, se trata de un trabajador cohesionado que puede concebir el trabajo en equipo que trasciende las esferas del individualismo, de su labor y lo concerniente a la organización.

Al mismo tiempo, el aislamiento social y compromiso organizacional visto por Rodríguez y D’Errico (2017) “aparecen como parte del aislamiento, efectos o elementos, tales como: falta de referentes jerárquicos a quién dirigirse; limitaciones de retroalimentación significativa, disminución de oportunidades para compartir experiencias y fragmentación de trabajo que limita su comprensión y participación en el conjunto” (p.27). Esto quiere decir, que el aislamiento de los trabajadores genera causas relevantes que afectan la labor, la retroinformación, ausencia de cooperación en las vivencias, desintegración de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo.

Mientras que acción colectiva, articulación y ejercicio de derechos viene caracterizada por la necesidad de responder a los derechos de los trabajadores que realizan teletrabajo en función que sean los mismos que se tienen cuando realizan la labor presencial, favoreciendo los derechos colectivos en cuanto a la comunicación, las relaciones interpersonales y el liderazgo ejercido en la organización.

En la opinión de Yustos (2021), manifestó que “el teletrabajo crea más diferencia en la sociedad, dado que el internet es el canal indefectible para la transmisión de información, lo que en oportunidades ha originado situaciones metódicas o estructurales” (p. 18). Este autor hace alusión que uno de los mecanismos para que el teletrabajo se dé es a través del internet y, está claro que muchos docentes y estudiantes tienen limitantes de acceder al mismo, bien sea porque se encuentran en zonas vulnerables o porque se encuentran las zonas rurales donde el acceso al internet es escaso. Esto pudiera originarse, también, especialmente por causas económicas, razón por la cual no todas las familias disponen de los recursos financieros para pagar los servicios que requiere para conectarse.

2.2.2 Desempeño laboral

2.2.2.1 Definición. La práctica laboral del educador abarca las diversas acciones realizadas en el aula, que incluyen la gestión de relaciones con los estudiantes, la organización de la enseñanza, la creación de un ambiente propicio en el aula y el establecimiento de relaciones efectivas con los padres de familia y la variedad de equipos de profesores.

Chiavenato, citado por Palacios (2019), define el desempeño laboral “es la manera como los sujetos efectúan sus funciones, acciones, pedagogía y labores. El desempeño propio contiene sus efectos en el equipo y a la vez en toda la institución. Un efectivo desempeño proporciona el reto institucional” (p. 79). Este autor refleja que el desempeño laboral es la manera como los individuos efectúan sus tareas, acciones y actividades en una institución. Por ello, se realiza de una manera propia y tiene su incidencia directa con los demás integrantes de la organización; por ello que un efectivo desempeño garantiza el triunfo de participación en la misma.

Igualmente, Apaza (2017) expone que el desempeño laboral: “forma parte de un procedimiento que es utilizado para fijar cuándo una institución es triunfante, concretamente, alcanzar los fines u objetivos laborales. Colectivamente a nivel institucional la valoración del desempeño laboral” (p. 46). Esto significa que el desempeño laboral es un procedimiento que es utilizado para conseguir los logros de una institución, accediendo a la valoración en el cumplimiento de los fines estratégicos de manera individual.

El desempeño laboral lo conforma un proceso que es utilizado para establecer el éxito, prosperidad y el cumplimiento de metas y objetivos. Todo esto va a depender de la actuación que ejecutan los trabajadores en una mayor proporción para conseguir los objetivos y como estos pueden potenciar la productiva en la organización.

De igual manera, Valle (2019) consideró que el desempeño laboral está focalizado “cuando un sujeto elabora actividades para alcanzar los fines o propósitos al interior de la institución en un tiempo establecido” (p. 16). Es decir, el autor refiere

que el desempeño se puede medir en función a los horizontes de realizar un trabajo en conseguir las metas programadas. También, representa un procedimiento para establecer el éxito obtenido en una institución de conseguir las acciones y objetivos laborales.

El autor antes mencionado, planteó las siguientes dimensiones: “la cualidad de trabajo, entendimientos de la labor, productividad, energía, consentimiento en aceptar al directivo, liderazgo, habilidad de comunicar y la gestión de recursos” (p. 18). Al respecto, la calidad de trabajo se visualiza en la calidad de vida que envuelve una cualidad, dado que establece un valorativo en la cual se le pide al trabajador que realice una estimación de las acciones que ejecutan en el centro educativo, bien de manera positiva o negativa de su comportamiento.

Del mismo modo, el conocimiento del trabajo simboliza el conjunto en colectivo para el discernimiento de los saberes y estar abierto a los conocimientos nuevos. Esto envuelve la planeación, administración, seguimiento, sustento, evaluación y postura en cuanto a los recursos. Al igual que, la productividad que está enmarcada en la competencia o el nivel de productiva que posee una institución que tienen los trabajadores; a esto se le une el esfuerzo visto como la labor potente del individuo para conseguir sus fines; vinculando la inteligencia enérgica, emocional para la obtención de los objetivos.

Por su parte, la dimensión de autoridad, esta dimensión se focaliza como el acatamiento de las normas o reglamentos ante el equipo directivo, es decir el cumplimiento de cada una de las actividades que se ejecutan en la escuela. Otra dimensión es el liderazgo, representada como la combinación de destrezas, modos y cualidades que exhiben en el comportamiento hacia el trabajo y que deja huellas de una excelente dirección y mando. Así la dimensión facilidad comunicativa en ella se pone en contacto un conjunto de destrezas en la cual se pon de manifiesto un proceso de dialogo, escuchar y de último el saber escribir. Y finalmente, la administración de recursos está visualizada para que la organización funcione, de manera efectiva, en la distribución de los mismas.

En este contexto, el desempeño laboral en el docente, según Escribano (2018), “el agrupamiento de las actividades con alto estímulo, capacitación académica e imaginación efectuada por el docente, durante el progreso de las actividades” (p. 227). Esto significa que el desempeño envuelve el proceso de actividades como la manera de orientar la formación y la instrucción de los estudiantes con una visión integral y particular; tomando como elemento fundamental las necesidades, habilidades y competencias de los mismos.

De hecho, el desempeño docente se exterioriza por medio de acciones que despliega los educadores en su quehacer pedagógico, donde se responda a los objetivos oportunos de su propia acción, favoreciendo el desempeño de las funciones vinculadas con su labor, la cual requiere de un conjunto de habilidades, destrezas, cualidades, competencias de sus funciones adecuadas para ser cristalizadas en el aprendizaje de los estudiantes y, por ende, en la incorporación de los padres al proceso educativo. Esto repercutirá en la excelencia de la educación y, por ende, en el rendimiento académico de los estudiantes.

Por ello, se requieren de un equipo docente y centros educativos que alcancen al máximo el nivel en el progreso de las funciones determinadas y que se consigan guiar las capacidades en los requerimientos únicos en la educación integral; consolidando que el sistema escolar favorezca el logro de una praxis proactiva y un derecho de calidad para todos. Es decir, el desempeño docente es la interacción por el docente en diversos contextos, con el fin de ejecutar una efectiva planeación, intervención pedagógica, la valoración del aprendizaje y alcanzar las intenciones previstas.

Es significativo subrayar que durante la pandemia Covid-19, el desempeño docente se tornó con muchos cambios porque los educadores tuvieron que cambiar clases presenciales a clases virtuales o remotas. Al respecto, el MINEDUC, citado por Azañedo (2021) “funda las habilidades para el trabajo remoto, encuadrándose en dos escenarios: a) Escenarios con conectividad, y b) Escenarios sin conectividad” (p.850). Esto significa que los profesionales de la docencia les correspondió implicarse en una

planeación y cristalizar metodologías de mejoras para la utilización de herramientas virtuales y el aprendizaje de las mismas en tiempo que fue casi de inmediato porque así lo requería las circunstancias. A su vez, valerse de estrategias para continuar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Efectivamente, el desempeño docente se tornó un tanto complejo para poder sobrellevar las situaciones que se presentaban para el momento y, desde allí tomar acciones para recolectar y evaluar la información del educando desde las evidencias que exhibe, de forma remota, por medio de la utilización del portafolio digital, para posteriormente explicar los alcances y falencias encontradas en el proceso; para así planificar los progresos y conseguir los resultados esperados en el aprendizaje. Así como también, la excelencia académica.

2.2.2.1.1 Desarrollo de las dimensiones e indicadores de la variable desempeño laboral

Para el abordaje de las dimensiones relacionada con la variable desempeño docente se tomó en cuenta lo planteado por Ortega (2019) que involucra: clima laboral, gestión pedagógica y compromiso organizacional. A continuación, se describen cada una de ellas.

2.2.2.1.1.1 Dimensión: Clima laboral

El clima laboral está relacionado con el espacio donde los empleados realizan una labor regularmente y que entre ellos se genera una interrelación para la producción en colectivo. Al respecto, Ruíz (2021), considera que el término clima laboral, está conformado por: “el clima, procede del latín clima (ambiente) que se entiende como la agrupación de contextos que determinan un escenario o sus derivaciones o situaciones que se encuentran alrededor de los sujetos” (p. 17). Esto quiere decir, que el clima está vinculado con el espacio en la cual se desenvuelve un empleado.

En este sentido, la palabra laboral, según el autor, antes mencionado, “forma una reseña al trabajo, en tanto, indica un conglomerado de condiciones que determinan

a un contexto o sucesos que envuelven a los individuos en su trabajo” (p. 18). En efecto, el término laboral está vinculado con la labor que efectúa un trabajador, de allí que el clima laboral está representado en la cual determinan un escenario que envuelve al funcionario de una organización.

Por su parte, Riffo (2022) conceptualizó el clima laboral “se refiere a la capacidad del personal en el entorno laboral, donde se fomenta un ambiente armonioso, amigable, adaptable y motivador, junto con un estilo de liderazgo específico y las relaciones entre los empleados” (p. 25). Esto quiere decir, que el clima envuelve la habilidad de un entorno en cuanto a la ocupación que tiene un colaborador a través de un agradable ambiente, relaciones positivas, liderazgo y las particularidades en cada miembro de la institución.

De igual manera, Atiquipa y Jaimes (2017) definieron que el clima laboral “representa la agrupación de particularidades del lugar de trabajo en la cual son observadas por lo que ahí trabajan y que repercute en el comportamiento laboral” (p. 19). Es decir, que el clima laboral simboliza un conjunto de peculiaridades del lugar del trabajo y que son observadas por los funcionarios que laboran en una determinada institución. Además, se caracteriza la visión de una institución y se diferencia de otras organizaciones e inducen en el comportamiento de los trabajadores.

En el efecto, el clima laboral es fundamental en una entidad, razón por la cual es un componente esencial para el funcionamiento de la misma, ajustado por distintos principios: aspectos ergonómicos del sitio del trabajo, asignación de equipos de técnicos, así como también normativas internas, adecuadas condiciones en el lugar del trabajo, calidad en la labor, efectivos líderes, remuneraciones, satisfacción en la labor que realiza y la valoración de su desempeño.

Quintanilla et al. (2022) definieron al clima laboral “es un factor determinante para mejorar el rendimiento de los trabajadores y generar mayor competitividad frente a otras empresas. Además, tiene una estrecha relación con la motivación, la cual impacta directamente en el nivel de satisfacción de los empleados” (p.119). Esto significa que el clima es un componente terminante para optimar el provecho de los

trabajadores y está centrado en la interacción o escenarios que poseen en el centro educativo con el colectivo educativo en su quehacer cotidiano.

El clima laboral, apunta hacia un entorno donde se promueva un clima sereno, armonioso y asegurado, acompañado de una satisfacción efectiva; abarcando las características distintivas de la organización al reunir una variedad de valores y elementos inherentes a ella. Así, se consolida la identidad única de la institución, facilitando mejoras en los entornos laborales de los colaboradores.

De allí, Chiavenato (2017) refiere al clima organizacional: “la percepción del entorno institucional es evaluada y experimentada por sus miembros, lo cual influye notablemente en su funcionamiento. El ambiente posee una naturaleza dinámica y maleable que impacta en la motivación y el flujo de las actividades” (p. 345). Esto significa, el clima organizacional está focalizado en la preparación que se tiene en el ambiente de trabajo por los empleados; formando un clima ameno, fomento del talento humano y la consolidación de equipos de trabajo. Además, envuelve características del entorno donde se percibe directa o indirectamente por los trabajadores que laboran en una determinada institución.

El clima laboral es esencial para que las escuelas mantengan un ambiente acorde a las exigencias del contexto en cual se establezca cualidades, comportamientos proactivos dentro del centro educativos a través de medios palpables e impalpables que ejecuta en el trabajo diario y que incide en la satisfacción y en la productividad. En el mismo sentido, un apropiado clima es el norte para conseguir las metas y los objetivos en la institución conducente a que los trabajadores manejen buenas relaciones interpersonales, comunicación y toma de decisiones acertadas.

En correspondencia con lo expuesto, el clima laboral en las instituciones educativas posee una incidencia directa con la satisfacción laboral, porque determina, analiza y optimiza el desempeño profesional de los docentes. Al mismo tiempo, identifica los componentes organizacionales que entorpecen, de forma directa e indirectamente, la satisfacción de todos los miembros de la institución educativa y en la contribución a la programación de planes, programas, proyectos, estrategias, visión,

misión, valores organizacionales e identidad que benefician a un clima laboral óptimo y, como consecuencia, se busca alcanzar la excelencia educativa.

2.2.2.1.1.1.1 Indicadores

Motivación

La motivación es clave para elevar el rendimiento y la satisfacción de las personas, por lo que la forma en que se definen y asignan las tareas dentro de una institución es crucial para cultivar la creatividad y la innovación en los individuos. Franco et al. (2018) precisaron que la motivación: “se trata de un término que se utiliza para describir los impulsos, deseos, necesidades y energías similares que surgen en las personas, influenciados por su entorno cultura” (p. 14). Significa que la motivación está relacionada con las aspiraciones, deseos, esperanzas y metas en los individuos; dichas aspiraciones median de acuerdo con un individuo que visualiza su realidad.

De acuerdo con Manjarrez et al. (2020), destacaron que la motivación es “una forma de empuje, ubica, intensifica y conserva la conducta de las personas hacia la ejecución de propósitos deseados” (p. 361). Dicho de otra manera, los autores exponen que la motivación representa procedimientos de dinamismo en la conducta de los sujetos y es relevante estar atento a los orígenes que estimulen a la acción de los individuos, dado que a través de una adecuada motivación los gerentes pueden maniobrar para la institución funcione efectivamente y sus integrantes se sientan en un buen clima laboral.

Serra (2021) concretó la motivación como “la correlación estrecha con el progreso del individuo porque agrupa componentes internos y externos que establecen actividades que tomaran los sujetos en circunstancias de la vida” (p. 45). Por ende, la motivación moviliza, enseña, vigoriza o disminuye el ímpetu del comportamiento y hace énfasis en sí mismo, toda vez que son logrados los propósitos que las personas persiguen. A su vez, establece la conducta de los integrantes de la institución; desplegando la habilidad de excitar, cuidar y administrar una explícita conducta del trabajador.

La motivación en el ámbito educativo está estrechamente ligada a los deseos, pretensiones y estímulos de los profesionales de la enseñanza, influenciados tanto por su entorno como por el ambiente laboral en el que se desenvuelven. Este proceso complejo afecta la forma en que los profesores persiguen sus objetivos y las estrategias que utilizan para alcanzarlos. De esta manera, la motivación tiene un gran impacto en el desempeño de los docentes en su práctica pedagógica, ya que influye directamente en su interacción con los estudiantes.

En este entorno, la motivación del educador juega un papel fundamental, dado que es crucial para lograr un beneficio óptimo y estimular a sus estudiantes. Un educador motivado inspirará a sus alumnos a optimizar su rendimiento académico, lo que resultará en clases más armoniosas, interactivas y participativas, además de buscar constantemente mantener los estándares de calidad en la educación.

De igual manera, Tacuri et al. (2021) discurren que la motivación “se reflexiona como un componente necesario en el ejercicio laboral del profesor, principalmente, porque el educador que está motivado en el aula, razonadamente, ocasionará en el estudiante una óptima aptitud, alto interés y habilidad para el aprendizaje” (p. 595). Esto quiere decir, que el educador amerita de una elevada motivación, capacitación académica e innovación en el perfeccionamiento en el quehacer educativo, donde se ponga de manifiesto los procedimientos, métodos y tácticas en las acciones ejercidas.

En este contexto, Juárez (2018) señaló que motivación del educador “incide como peculiaridades primordiales en el entusiasmo, los sentimientos y como derivación de la seguridad particular. Se discute bajo la apertura de que, trabajando, apretadamente, se hallará bastante exaltación para continuar bajo la misma dirección” (p. 22). El autor refleja que, la motivación en el docente se encuentran particularidades esenciales como lo son los sentimientos y la afectividad, sin embargo, cuando no se tiene una adecuada motivación se corre el riesgo que el profesor se sienta frustrado, fracasado y hasta hostigado por la poca valoración a su labor pedagógica.

Por ello, las motivaciones constituyen parte esencial en las capacidades y sucesos toda vez que el docente experimente, opere y luego, cuando existe el estímulo de ser apropiadas por ellos y extrapolada a los educandos. De esta manera, se valora la afectividad con lo que transporta en la mejora de los acontecimientos. Estas son las razones por procurar efectuar transformaciones, en otras palabras, se lleva a la praxis la configuración profunda de cada docente.

La motivación emerge como un componente indispensable en diversas etapas de la formación y la vida laboral de las personas, especialmente en el ámbito educativo. Desde la elección de la carrera hasta la búsqueda de estabilidad y un crecimiento profesional sólido, la motivación está siempre presente. Por lo tanto, es responsabilidad del docente fomentar entornos flexibles, armoniosos y agradables, donde se pueda compartir conocimiento y aplicar una didáctica adaptada a las necesidades e intereses de los estudiantes.

Comunicación

La comunicación es el camino de transportar los entendimientos, intenciones e ideales a otros sujetos mediante el manejo de signos usuales con la finalidad que sean desarrollados, percibidos y dilucidados por los individuos que lo está ejecutando. De allí, el término comunicación, según Ocaña (2019) “proviene de la frase latina *communicatio* que simboliza colaborar, notificar en algo o colocar en común. La comunicación es significativa mediante ella los sujetos y los animales interactúan información distinta entre sí” (p. 7). Esto refleja la relevancia que tiene para las personas, dado que a través de ella se efectúa el acto de comunicar acción indispensable para la vida.

En este contexto, García et al. (2015) delimitaron la comunicación: “trata de la secuencia de intercambios dentro de una institución que abarca diversas formas de interacción, desde conversaciones informales hasta procesos de comunicación más complejos. Esta dinámica implica un elemento fundamental en el desarrollo de las instituciones y las relaciones entre individuos” (p. 7). Esto significa que la

comunicación es un proceso que se realiza entre los individuos con la finalidad de propiciar encuentros interactivos de diálogos, tanto formales como informales que se dan en un determinado contexto para compartir opiniones, información, ideas, pensamientos y conocimientos.

La comunicación es fundamental en una institución, razón por la cual accede a que se mantenga un diálogo fluido y armónico con los trabajadores. De manera conjunta, se sujeta con el vínculo que conecta el pensamiento, la aceptación y la materialización de propósitos, o sea, la comunicación representa la transferencia de acuerdos que implica el intercambio de información y pensamiento entre individuos o más.

En el pensamiento de Tejera (2017) conceptualizó la comunicación “es un procedimiento dinámico de correspondencia que envuelve dominio recíproco en los integrantes en concertar la permuta de información, estatus afectivos y comportamientos que estén comprometidos en un contexto dialogizante” (p. 19). Por tanto, la importancia radica en la conexión entre los participantes en dicho proceso de comunicación, a través de un intercambio claro, tranquilo y dinámico, donde se logre una comunicación efectiva mediante el uso de canales emocionales tanto positivos como negativos, promoviendo así el desarrollo de competencias y habilidades comunicativa.

Carrasco (2019) consideró que la comunicación es “una agrupación de componentes interaccionados en la cual cualquier transformación perjudica la armonía con los demás. En este sentido, la comunicación es una cualidad extensa de interaccionar, encajadas normalmente en un ambiente concreto” (p. 27). Esta definición conduce a interpretar que la comunicación está compuesta por un conjunto de interacciones que son utilizados en diversos contextos. Igualmente, envuelve un principio de totalidad donde posee aspectos únicos, diferentes a las particularidades de cada sujeto; así como el principio de regulación en la cual se deben cumplir pautas o normas en la cual se equilibra la relación entre los sujetos.

De acuerdo con Ocaña (2019) la comunicación “es una herramienta esencial para las organizaciones educativas, en cuanto a las funciones de la directiva para dominar el alcance de obtener elevados niveles de eficacia en el desempeño laboral con la cooperación del centro escolar” (p. 34). Es decir, la comunicación encierra el desarrollo de transmisión y recepción de mensajes en la cual los contenidos inciden en la toma de decisiones en el quehacer educativo; esto conducirá el éxito de la institución, al cumplimiento de las metas y, así que, redundará en el rendimiento académico de los estudiantes.

En resumen, la comunicación es esencial en el aula de clase porque el docente debe propiciar mecanismos comunicativos que influyan en el educando en su formación, fortificando o reconstruyendo el autoconcepto que tenga el estudiante de sí mismo; sentando las bases para el futuro triunfante o hacer inútil el trayecto de formación del estudiante. Por ello, la motivación que recojan los alumnos en el centro educativo es importante para el desarrollo de sus habilidades, capacidades y facultades. Por estas razones, los educadores deben asumir un rol de ser formadores y facilitadores de un aprendizaje efectivo hacia los educandos.

Liderazgo

El liderazgo representa la capacidad de una persona para influir de manera estratégica, proactiva y colaborativa en un equipo específico dentro de una organización, desde una perspectiva de colaboración. Chiavenato, citado por Gómez (2018) señala que el liderazgo “simboliza la manera de influir de un individuo a otra o un equipo en función de fijar situaciones y se lleva a efecto por medio de la comunicación entre las personas, con la finalidad de obtener motivos determinados” (p. 22). Según el autor, el liderazgo se define como la habilidad de un individuo para guiar a otros o a un grupo de personas hacia la consecución de metas compartidas y la adopción de decisiones colectivas en un entorno específico.

Por su parte, Arguedas et al. (2020) definieron el liderazgo como “acostumbra hacer referencia a la agrupación de modos, destrezas, estándares de comportamientos,

talento de influir y capacidades interpersonales” (p. 22). Esto quiere decir que el liderazgo se ejerce incorporando las relaciones y el diálogo con el equipo de trabajo que se encuentra en una institución. El liderazgo va más allá de dirigir las metas en una organización, al contrario, inciden en el rendimiento de los colaboradores.

Riveras (2020) consideró que el liderazgo “incluye la habilidad de motivar a las personas para que alcancen metas y objetivos sin recurrir a la coacción por parte de los empleados. Se trata de una capacidad que va más allá de simplemente supervisar y controlar el desempeño básico” (p. 1326). Especificando, el liderazgo representa el talento de disponer o regir a un determinado equipo de trabajo en función de cumplir metas, propósitos, reglas, gestión y administración en una organización. Esto incidirá en un liderazgo más dinámico, emprendedor y productivo.

El liderazgo está coherente con aquellos sujetos que guían una organización para obtener los objetivos, fines, tácticas y políticas que se desenvuelven en ella. En el mismo sentido, se encuentra inmerso en el asunto de predominar en los sujetos, a la ganancia de alcanzar las finalidades en colectivo, tomando en consideración componentes esenciales de mando, ordenación, planeación y seguimiento de cada una actividad que desarrolla la institución.

Por esta razón, se sostiene en la literatura actual que el liderazgo administrativo es el segundo aspecto más demandante en las instituciones educativas, después de las competencias docentes que influyen significativamente en la calidad de la educación impartida por estas instituciones. De ahí, Weinstein (2016) señala “la táctica educativa debe adjudicar que solamente los directivos con enérgico mando conseguirán romper la apatía y crear emprenderos en beneficio de calidad” (p. 22). Esto representa, la relevancia que posee el liderazgo en los centros educativos en activar y gobernar todos los procedimientos propios de ello.

De acuerdo con Torcatt (2020), consideró que el liderazgo “es una labor al interior del grupo, que envuelve una correlación diferente, acreditada y aprobada por las partes que actúan, por todos los integrantes del equipo” (p. 11). Esto conlleva al directivo a promover una habilidad de llevar a efecto el trabajo en colectivo;

implicando a todos los miembros de la organización. Los docentes como talento principal acompañada de una visión compartida y el anhelo colaborativo de las actividades escolares. De allí, es el profesor quien debe adjudicarse un liderazgo proactivo y facilitar los procesos de formación e instrucción de una manera más sencilla, practica y significativa.

En consecuencia, el rol que ejerce el docente como gerente innovador es de llevar a efecto una labor en equipo en la cual se realicen intercambios pedagógicos, ideas e innovación y, especialmente en tiempos del Covid-19 donde se tuvieron que cambiar modos de pensamiento, estrategias y planificación para dar continuidad al proceso de enseñanza. Además, de hacer énfasis en la problemática socioeconómica que viven los estudiantes, la cultura, los valores y la comunidad.

Cárdenas (2020) trazó que “el liderazgo del educador centrado en la capacidad que posee un profesor de la sabiduría para ayudar a un fin determinado en la conducta de uno o más educandos o el bien de sus compañeros u otros” (p. 18). Esto significa que, el educador es un profesional que tiene el talento de llevar, de formar proactivamente y efectivamente, el beneficio de una formación integral de los estudiantes; así como el fomento de la participación de los padres de familia y el desarrollo de los planes y proyectos programados en la institución.

En este sentido, el liderazgo que ejercen los docentes está centrado en habilidades que forjan y estimulan a los escolares en una educación conveniente a las características, necesidades y beneficios de los mismos. Igualmente, deben liderar dentro y fuera del centro educativo, esto es en diferentes instantes y formas, dado que los profesores poseen la información o el historial académico de cada uno de los alumnos que tiene a su cargo. De ahí que, las contribuciones de los profesores, sus indagaciones, competencias, habilidades y talento son de suma relevancia para el rendimiento académico, pedagógico y administrativo en la institución escolar.

2.2.2.1.1.2 Dimensión: Gestión pedagógica

La administración educativa se enfoca en facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje, abarcando aspectos como el entorno del aula, la planificación del profesor y la evaluación de los resultados académicos. Según Rubio y Abreu (2018), la gestión pedagógica se define como: “el protocolo de toma de decisiones a nivel del educador que está unido a la administración escolar y las actividades a este nivel, demanda ordenar, planear e inspeccionar el procedimiento didáctico desde la interacción del conglomerado académico” (p. 3).

La gestión pedagógica implica las actividades realizadas por los docentes en la institución escolar, estrechamente vinculadas con la gestión institucional. Esta labor incluye la planificación, distribución, dirección, control y evaluación de los diversos aspectos relacionados con el proceso educativo de los estudiantes. Además, la gestión pedagógica, que recae en gran medida en la acción del director, busca promover el avance del plan de estudios y mejorar el desempeño docente mediante la capacitación y desarrollo profesional de todo el personal docente

Siliceo, citado por Quispe (2020), señaló: “la gestión pedagógica es transcendental en el procedimiento de los educandos, dado que su ejercicio es conducente en conseguir el aprendizaje mediante la obtención del talento, habilidades ventajosas en su progreso individual, social y competitivo” (p. 8). En efecto, la gestión pedagógica está estrechamente ligada a la labor del director, debido a que desempeña un papel fundamental en la formación de los estudiantes. Este liderazgo es crucial para garantizar el éxito del proceso de aprendizaje, así como para promover el desarrollo de habilidades y competencias que permitan alcanzar los objetivos educativos. Todo esto se realiza con el propósito de construir un modelo educativo que responda a las necesidades e intereses de la comunidad estudiantil.

De igual manera, Guillinta (2018) conceptualizó la gestión pedagógica “es la faena sistematizada de actividades y materiales para desarrollar el procedimiento académico y comprensible que efectúan los docentes de manera colectiva, para manejar su praxis en el desempeño de los fines educativos” (p. 27). El autor hace referencia que

la gestión pedagógica está constituido por el conjunto de actividades y herramientas para fomentar el asunto académico y pedagógicos que efectúan los educadores para llevar a la práctica su labor educativa.

Por su parte Ávila (2019) la gestión pedagógica está orientada en un “conjunto de actividades y procedimientos ajustables a un explícito centro educativo, con el propósito de guiar el trabajo de cada integrante hacia la prosecución de fines preestablecidos” (p. 89). Esto significa que la gestión pedagógica envuelve actividades con fines netamente educativo con la finalidad de conseguir las metas planeadas para el logro del proceso instrucción y formación. A su vez, la gestión pedagógica accede a desarrollar acciones con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) dentro del marco de las políticas educativas y las obligaciones e intereses en el ámbito donde se encuentra anclado el centro educativo.

Barbera et al. (2021), plantearon que la gestión pedagógica “es el asunto que instituye situaciones y líneas que avalan el triunfo de la instrucción y educación, formando una correspondencia afín entre el curriculum y la praxis académica” (p. 99). A su vez, comprende el conjunto de herramientas utilizadas por los educadores para desarrollar su desempeño en función a sus habilidades profesionales, administradores y con un enfoque social. Esto induce a que el docente facilite, de manera efectiva, el aprendizaje de los educandos a adquirir las capacidades socio-culturales a través de la utilización apropiada de recursos y experiencias multidisciplinarias reflexivas.

En consecuencia, la gestión pedagógica responde a un procesamiento vinculado a las acciones pedagógicas, mutuas, didácticas y los que se encuentra implícito en el desempeño docente para dar progreso a la praxis educativa en conjunto con el colectivo y en atención a los intereses y necesidades de los alumnos. También, se requiere un proceso interactivo y planeado, que no solamente se centra en el aula de clase, sino que debe extrapolarse a todo el centro educativo y la comunidad educativa. Por ello, con la presencia de la pandemia Covid-19 conllevó a reorganizar la gestión aplicando conversaciones en línea y el fomento del trabajo colaborativo a través de las redes sociales.

Por lo antes expuesto, la gestión focalizada en la docencia crea ambientes de aprendizajes aptos para influir, dialogar y autoconstruir el intelecto por medio de la dinámica relacionada con las personas en su entorno y los pensamientos anteriores que acceden al ajuste práctico entre el conocimiento y la existencia. Esta trascendencia de la gestión pedagógica se cristaliza en ambientes de discusión y cooperativos como estrategia de compromiso del aprendizaje en función a las particularidades y rasgos de los educandos.

De allí, la gestión pedagógica frente a la pandemia del Covid-19 generó diversos ajustes en el trabajo del profesor, en consecuencia, tuvieron que valerse de distintas estrategias, emplear recursos que se encontraran en el contexto en la cual se encontraban facilitando las clases virtuales. Del mismo modo, las desigualdades fueron muy evidente en dicho proceso en lo relacionado a la utilización de la tecnología y los recursos didácticos digitales; así como también fue latente la diferencia de oportunidades en cuanto a la tenencia de aparatos móviles y ordenadores en algunos docentes y estudiantes. Todo esto implicó que el maestro aplicará la imaginación y el compromiso para enfrentar dichas adversidades y continuar con la formación de los estudiantes.

2.2.2.1.1.2.1 Indicadores

Planificación

La planeación representa una serie de procesos mediante los cuales se guían las acciones de las instituciones. En este proceso se establecen metas y objetivos, se delinear la visión, estrategias y principios de una organización. Peñafiel et al. (2019) precisaron la planificación como aquella que “ofrece una perspectiva sobre las acciones que se efectúan al interior de la institución, ella contribuye a estar listo sobre los peligros que se consiguen suceder y direccionar hacia obtener los propósitos que se han programado” (p. 112).

La planificación proporciona un marco para las actividades dentro de una organización, involucrando a todo el personal en la identificación de posibles riesgos

y en la búsqueda de soluciones para hacerles frente. Al mismo tiempo, los autores que se vienen referenciando, reseñaron: “favorece la toma de decisiones de una forma expedita e igualmente a la optimización de la institución, dado que intuye a los propósitos del futuro y eso representa una ventaja competitiva” (p. 112). Es decir que, la planificación impulsa a los integrantes de una institución a tener sus propias decisiones en el cumplimiento de los fines y estrategias.

Por su parte, San Martín (2017), definió la planificación: “procedimiento focalizado a la derivación de unos efectos fijos con anterioridad, llevando a cabo una obligación y ajustándose a los canales de información útiles. De allí, que se carezca de un axioma único para la planeación” (p. 13). Esto significa que la planificación está focalizada como el resultado que se han obtenido con anticipación en la cual se toman en cuenta las debilidades, intereses y necesidades de los miembros de la organización.

Por ello, la planificación del docente es un instrumento donde le permite organizar la praxis educativa, enunciando el conjunto de contenidos, métodos, acciones didácticas, libros y materiales para facilitar las actividades que van a poner en práctica en el aula de clase. Igualmente, constituye el ejercicio estable de usar el conjunto de procesos a través del cual se incluye una mayor coherencia y ordenación de las actividades planeadas con las se pretende lograr los objetivos fijados.

En el pensamiento de España y Vigueras (2021), señalaron que la planificación educativa “es un elemento indispensable en el asunto educativo. El universo transformante y contextualizado hace indispensable que se enlace los cambios innovadores a la praxis del educador que indagan a profundizar en los educandos en sujetos pensantes y críticos” (p. 2). Esto significa que la planeación es un componente preciso en el contexto educativo, dado que está relacionado con la práctica del docente con la finalidad de formar a los educandos en cuanto que tengan las competencias, habilidades, sean entes más críticos e innovadores.

Carriazo et al. (2020), señalaron que la planificación educativa “se compone como un instrumento indispensable en la praxis del educador, debido a que accede a fundar objetivos que anhelan a conseguir en cada una de las acciones planteadas en el

aula, su derivación final lo compone el desarrollo integral” (p. 88). Dicho de otra manera, la planificación educativa se compone de un instrumento indispensable para la praxis de los educadores, razón por la cual se instituyen los fines para el logro de los aprendizajes. Esto conducirá a situaciones de enseñanza con más efectividad y eficacia, por lo que la planeación admite disminuir los problemas y anticipar los que se puede generar en el aula de clase.

En este sentido, el educador debe hacer énfasis en la planificación curricular, razón por la cual tiene el propósito de extender las bases para accionar lo pedagógico que se ejecute en un tiempo prudencial y su producto terminal en el cumplimiento de los propósitos planeados. Esto sobre la base de estrategias interactivas constructoras, enfoques y discernimientos en conjunto con la planeación en función de conducir diversas acciones. La planificación curricular mantiene su importancia al establecer un enfoque único para promover el aprendizaje y lograr resultados efectivos y evidentes para los estudiantes.

En este sentido, durante la pandemia Covid-19 los profesores asumieron aceptar los desafíos en cuando a la planificación en la búsqueda de niveles de crecimiento en el desarrollo de las clases virtuales y los estándares de exigencia en cuanto a la calidad de la enseñanza, donde muchos docentes tuvieron que autocapacitarse para planear actividades académicas que pudieran desarrollarse a través de la virtualidad.

Así como manejar las emociones, sentimientos, angustias y estrés de muchos estudiantes producto de la crisis sanitaria y el hacinamiento que se vivía para el momento de la crisis sanitaria. Los docentes tuvieron que aplicar procesos resilientes que les permitiera solventar la situación de alejamiento social, las relaciones de comunicación con sus colegas y demás entes cercanos.

Practica pedagógica

Las prácticas pedagógicas representan la agrupación de acciones que se efectúan dentro del aula de clase, que son realizadas por el profesional de la docencia y encierra desde una forma de participar, proceder y resultar, hasta la intervención en

la enseñanza. Desde esta perspectiva, la praxis quedaría normada, por la institución, en cuanto a la estimulación, motivos y escenarios específicos de los educadores. También, inciden en la formación integral de los estudiantes.

De acuerdo con el pensamiento de Sánchez et al. (2021), definieron la práctica pedagógica “incluye todas las actividades que un profesor lleva a cabo en el ejercicio de su profesión, abarcando aspectos como la enseñanza, conocimientos, métodos de enseñanza, planificación y aplicación de diversas estrategias que promueven el avance de la educación” (p.189). Es decir, la práctica pedagógica está centrada netamente en las actividades que efectúan los docentes en los centros educativos lo cual implica la instrucción, discernimientos, planeación, dirección y liderazgo en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje y demás actividades institucionales.

Por su parte, Fandiño y Bermúdez (2018) conceptualizaron la práctica pedagógica “se compone del transcurso de la particularidad del profesor que le admite establecerse, conformarse y componerse como académico al problematizar y cambiar su coexistencia, su disertación, su conocimiento y contexto” (p. 31). Esto quiere decir que forma parte de la reflexión que realiza el educador para construir todo lo relacionado a lo didáctico, la transformación del contexto, la dialógica con los estudiantes, los conocimientos y la praxis de las situaciones que se presenta en la institución.

Rojas y Rojas (2018), consideraron que la práctica pedagógica son acciones en las cuales “se desenvuelve los acontecimientos estudiantiles, forjando en el alumno y educador se compenetren en la efectividad educativa, esto se alcanzará en acertados actos pedagógicos como enseñar, comunicar y formalizar con la sociedad, producir acciones, provocar e impulsar el liderazgo” (p. 21). Estos autores reflejaron que la práctica se encuentra inmersa en todos los sucesos que ocurren en una institución educativa, donde se potencia las prácticas y capacidades de los escolares en función de optimizar los procesos de comunicación, liderazgo, toma de decisiones, entre otros.

En este sentido, Burgos y Cifuentes (2015) piensan que la práctica pedagógica “coincide en el entendimiento de la enseñanza del educador, dado que sus tácticas

académicas, deben corresponder al dominio de las interconexiones y deseables que encierran su labor” (p. 56). Esto conduce a interpretar que la praxis pedagógica envuelve la sabiduría de los docentes, sus métodos y las relaciones interpersonales que inducen a los educandos y demás miembros de la institución. Así como, converge un conjunto de componentes relacionados con las actividades extra cátedra que realizan los educadores en conjunto con la comunidad educativa en la cual se hacen proyectar la imagen de la institución y su entorno.

Amaro et al. (2018) plantearon la pregunta sobre el impacto de las prácticas pedagógicas en el desempeño académico. Según su explicación, esto se refiere a un enfoque que se centra en el plan de estudios, la organización sistemática de las asignaturas y el componente técnico-pedagógico, adaptándose al número de estudiantes y al sistema de calificaciones, incluyendo asignaturas de mayor complejidad en un mismo año, gestionando un adecuado número de alumnos por semestre, y coordinando la organización y administración de las prácticas académicas en relación con la labor docente

Por su parte, Sánchez et al. (2021) plantearon que la práctica pedagógica “representa la inclusión de múltiples dimensiones en sus contribuciones, las cuales han sido clasificadas de diversas maneras. Estas dimensiones abarcan aspectos como lo institucional, interpersonal, personal, social, didáctico y estratégico” (p.188). La dimensión institucional está relacionada con el centro educativo, dentro de la cual se haya su práctica laboral. Teniendo en cuenta que a escuela es el eje principal para la socialización en la cual el educador adquiere las habilidades para desempeñarse en entorno personal y profesional.

Al mismo tiempo, la dimensión interpersonal está asociada a las interacciones de todos los integrantes de la institución, a saber, alumnos, educadores, apoderados, gerentes, entre otros. La fusión de todos ellos conduce a mantener buenas relaciones interpersonales y un buen clima organizacional. A su vez, la dimensión personal considera al educador como un sujeto complejo y que facilita sus actividades sobre la base de sus valores, prácticas, inteligencia y decisiones asertivas.

Mientras que la dimensión social está relacionada en la manera como el profesor se desempeña en su función con los alumnos y la efectividad analógica que se funda entre todos los miembros de la escuela. La dimensión didáctica visualiza al profesor como ente que transmite o facilita el aprendizaje que se requieren para la formación de los alumnos. En tanto, la dimensión estratégica representa el talento que posee el docente para el manejo de problemas al interior del aula de clase. Y esta complementada con el reforzamiento de los valores en los estudiantes y las decisiones que se debe tomar en momentos críticos.

Por lo antes expuesto, conduce a decir que la enseñanza experimentó profundos cambios, debido a la pandemia de Covid-19 en la cual los docentes transformaron su labor habitual en una práctica virtual, utilizando el teletrabajo para ello y que ocasionó molestias, en muchos docentes porque se produjo mucho estrés y carga laboral, no estaban acostumbrado a una praxis remota; viéndose en la necesidad de actualizarse, estudiar y hasta formarse para emprender un desafío más fuerte.

Recursos didácticos

Los recursos didácticos representan los medios materiales que interceden y proporcionan el aprendizaje. Dichos materiales pueden ser físicos o virtuales que tienen la finalidad de motivar, estimular la atención del estudiante, facilitan las acciones del educador y tienen gran relevancia porque se adaptan a los contenidos. Al respecto, Abreu (2018), definió los recursos didácticos “representa el compendio de material didáctico que son usados adentro del proceso de instrucción y conformación, con la finalidad de que le pueda suministrar al educando en el conocimiento de un tema actual o previo” (p. 4).

El autor, antes mencionado, considera a los recursos didácticos son aquellos usados por los educadores en la formación de los educandos con el fin de proporcionar conocimientos, aprendizajes, experiencias, convivencia, valores, entre otros. Además, los recursos didácticos incorporan instrumentos para potenciar la educación en los alumnos en alcanzar los saberes, competencias y capacidades. Esto

conducirá a impulsar la enseñanza para proveer escenarios armónicos, motivantes, innovadoras y creativos para conseguir aprendizajes efectivos.

Primo (2019) indicó que un recurso didáctico: “esto es toda una herramienta que utiliza un canal o medio de comunicación para transmitir un mensaje educativo” (p. 23). En otras palabras, tiene la posibilidad de ser usado con capacidad educativa. Así como también, solamente es un instrumento que canaliza la comunicación, sino que conlleva a alcanzar las metas propuestas en el ámbito educacional; conduciendo a los estudiantes a alcanzar un excelente rendimiento académico.

Por su parte, Gruezo et al. (2022), conceptualizaron los recursos didácticos “comprender antecesores de la estimulación en el aula de clase y es acreditado que el educando pueda obtener un óptimo rendimiento pedagógico que aquellos que no están” (p. 6). Esto significa que los recursos didácticos son esenciales para el desarrollo de la enseñanza porque induce al alumno a conseguir aprendizajes más adecuados, amenos y sencillos. Asimismo, los educandos tienen la posibilidad de interactuar tanto individual como colectivamente.

El recurso didáctico es un mecanismo que protege en un ambiente de comunicación donde se lleva tácito un mandato educativo, es una herramienta que está sujeto a una sinergia académica en la indagación de obtener una formación efectiva. En su lugar, puede situarse al interior del salón de clase, pero consiguen ser usadas fuera de ella en espacios que son de utilidad para el alumno, con el fin de alcanzar una enseñanza más activa e interactivos.

De acuerdo con Valverde y Ureña (2021), cuando piensan que el recurso didáctico “fundamentado en la cooperación es particularizada por el equipo de trabajo, forma interacciones sociales que cambian los entendimientos, de allí su relevancia reside al originar la comunicación y los escenarios de trabajos cooperativos” (p. 114). Estos autores consideran como característica particular de los recursos como el componente esencial para fomentar los equipos en el aula de clase. Con esto se busca transformar el pensamiento crítico en los alumnos.

Por ello, el recurso didáctico, desde la perspectiva colaborativa, admite en el alumno realizar un trabajo mancomunado cimentado en la resolución de conflictos que se hallan próximas a la realidad en la cual se encuentra anclada la institución. También, tiene un beneficio directo como apoyo al educando, razón por la cual se convierte en instrumento que permite accionar, ordenar y fomentar las habilidades para el aprendizaje. Ellos permiten, además, que los escolares se puedan realizar actividades más prácticas y significativas en el aprendizaje y posterior aplicación en la vida cotidiana.

Sin embargo, la teoría revisada sobre recursos didácticos es relevante, ahora es bueno plantear lo que sucedió con la llegada de la pandemia Covid-19, en la cual los docentes modificaron sus recursos didácticos en recursos virtuales como alternativas para mediar el proceso de formación e instrucción. Igualmente, condujo a los docentes a reflexiones contundentes en considerar la situación, que se estaba viviendo, como única en función de aprovechar los espacios de los hogares y el apoyo de los padres para desarrollar los contenidos planeados.

Por ende, las reacciones de los docentes se hicieron sentir en relación de generar o elaborar recursos didácticos adaptados a las necesidades e interés de los estudiantes en la cual facilitará el proceso comunicativo entre los alumnos, directivos e integrantes de la comunidad educativa; así como la adaptación de materiales pedagógicos con la finalidad de dar respuesta a la planificación curricular. Toda esta situación y otras incidieron en el bienestar del docente, ocasionando, en muchos casos, estrés, agotamiento personal, angustias, desequilibrio y hasta deterioro en la salud de los mismos.

2.2.2.1.1.3 Dimensión: Compromiso organizacional

En las conceptualizaciones de compromiso organizacional se tiene la de Meyer y Allen, citado por Chiang et al. (2021), “precisan esta variante como situación psíquica especializada por la correspondencia entre el trabajador y su institución, donde resulta impresionar la expresión de continuar o renunciar a la institución” (p. 106). Es decir,

que el compromiso organizacional como un estado espiritual que particulariza la intercomunicación entre los empleados y la entidad de trabajo. Además, cada empleado se sienta complacido con la institución en la cual trabaja; generando en los colaboradores un compromiso organizacional.

De igual manera, Vargas y Machicao (2020) entendieron el compromiso organizacional simboliza “es la magnitud con el trabajador se asemeja con su institución y está expuesto o envuelto con sus fines. Es la energía con la que un sujeto se concibe emparentado con una institución” (p. 47). Esto significa que el trabajador tiene una responsabilidad con la institución en el cumplimiento de sus objetivos, estrategias y políticas; logrando así una verdadera identidad con la misma.

Ludeña y Diaz (2021), consideraron que el compromiso organizacional “es una estimulación de persistencia y habilidad para contribuir con una institución, igualmente, es uno de los elementos fundamentales del talento del individuo y es una motivación que transporta al empleado a contribuir más allá de lo reglamentado” (p. 74). Esto quiere decir, que el compromiso debe ser alterno, en otras palabras, está centrado en el trabajador y la institución. De allí que, el compromiso está asociado al crecimiento, la motivación, toma decisiones, liderazgo y responsabilidad entre las partes.

De acuerdo a Tejeda y Aras (2018) piensan el compromiso organizacional “corresponde entre los individuos con la institución en la cual se sitúa visible los propósitos y fines organizaciones” (p. 300). El reconocimiento se siente por la organización en la cual se desempeña, le motive a la praxis en cuanto al logro de los objetivos programados, cuidando las emociones de pertinencia y compañerismo. Un empleado responsable con la organización educativa forjando situaciones, permaneciendo eficazmente en su labor.

En este sentido, Arias (2017) mantiene que los trabajadores “fundar una dinámica muy significativa en la institución, asumiendo una rectitud para la existencia de alcanzar las metas, aun cuando no se demuestre claramente los estados económicos” (p. 21). Un trabajador comprometido en una institución se considera un empleado

efectivo, tolerante de los beneficios que le proporciona la organización en cuanto a su desempeño laboral.

El compromiso organizacional en los escenarios educativos, según Pedraza (2020) como un “componente que favorecen en la gestión del talento de los individuos y que logren beneficiar un espacio de trabajo para la reciprocidad del entendimiento, donde impacta en mantener el personal y su tributación a la institución” (p. 22). Esto significa que en los escenarios educativos representa un componente esencial en la gestión de los recursos y que beneficia en el intercambio de saberes y conocimientos.

El compromiso organizacional en los centros educativos, es relevante considerar en los educadores pensar en un enfoque ético que asuma cualidades, dado que la ética es el punto de inicio en los procesos de transformación en cuanto a las necesidades e interés de los alumnos y la organización al cual pertenece, siendo esto un factor determinante en el desempeño docente. Además, el compromiso organizacional es un tema de gestión muy relevante en los centros escolares, dado que accede a fundar ambientes y condiciones adecuadas para los educadores.

En efecto, el compromiso organizacional está estrechamente relacionado con el rendimiento del profesorado porque permite que los educadores pueden fomentar las competencias profesionales, su habilidad personal y su compromiso con todas las actividades escolares que accedan a articular interacciones significativas entre los elementos que impacta en la instrucción de los estudiantes; a su vez la participación en la gestión educativa, el fortalecimiento de la cultura, los valores, valoración de las políticas educativas para la promoción de los educandos en el aprendizaje.

El equipo directivo debe forjar un conjunto de proceso que avale la dirección del compromiso organizacional que potencie las competencias o capacidades centradas en la planificación, organización, dirección y ejecución de todas las actividades que se cumplen con el directivo, los docentes, estudiantes y comunidad educativa. El gerente debe valerse de planes estratégicos donde se establezcan los fines, objetivos y tácticas que conduzcan a un clima de trabajo ameno, cordial, motivante y con toma de decisiones en colectivo.

2.2.2.1.1.3.1 Indicadores

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral está centrada en el componente emocional y privilegio que procede del dictamen de los empleados en el escenario de sus convivencias, realidades y armonías, que pudiera ser proactivas y perjudiciales del desempeño que efectúa la institución. En consecuencia, Locke, citado Ramery (2017) “precisan la satisfacción laboral como: el estado emotivo verdadero o satisfactorio de discernimiento de las convivencias en el desempeño de la persona” (p. 26). Esto induce a interpretar, la satisfacción laboral tiene correspondencia con el componente emocional o grato del entendimiento particular de las praxis laborales de un colaborador en su contexto profesional.

En cuanto, a la satisfacción laboral, de acuerdo con Vallellano (2019) “de manera globalizada, en ella se acumulan expresamente todos los componentes que para cada individuo son significativos” (p. 25). En otras palabras, señala otra perspectiva de la satisfacción laboral, donde es entendida de forma general, esto induce a tomar en cuenta las perspectivas declaradas por los trabajadores de una institución. Por ello, la satisfacción del desempeño es un componente esencial para el clima de trabajo, dado que les suministra a los gerentes de un centro educativo las estrategias para valorar los modos, cualidades, prácticas y experiencias que posee el personal que tiene en su institución.

De acuerdo con Chiang (2018) conceptualizó la satisfacción laboral “como un componente que establece el alto grado de confort que un sujeto percibe de su labor, se está cristalizando en una dificultad principal para la examinación de la institución” (p. 179). Esto implica que la satisfacción laboral tiene incidencia de acobijo que tiene un trabajador en su área laboral, siendo un contexto de calidad de vida para los mismos. Es importante acotar, que la satisfacción laboral es cambiante, razón por la cual pueden acrecentar las emociones satisfactorias a medida que los motivos se vayan logrando.

La satisfacción laboral, también es focalizada en las emociones positivas que enuncian los integrantes de una institución en función a su enfoque, misión, objetivos

y todos los procedimientos que se llevan a efecto en la misma, así como el orgullo que siente un trabajador de estar en la organización. Igualmente, las cualidades que muestra el empleado frente a su propio desempeño, en otras palabras, esa cualidad se ve influida por los conocimientos en función a su trabajo sobre el reconocimiento, seguridad, avance y el trabajo colaborativo.

Arias et al. (2022), opinaron que la preeminencia de indagar la satisfacción laboral en el desempeño docente “está vinculado a la mejora y decencia de los empleados como individuos, dado que es un elemento de la calidad de vida y puesto que un trabajador complacido tiende a exhibir una conducta más proactiva que uno menos satisfecho” (p. 64). Esto obedece a que actualmente se están viviendo tiempos de transformación de enfoques laborales que han desfallecido por la incapacidad de otros que no han sido bien establecidos que inducen a un estadio de reconstrucción constantemente en lo respecta a la labor del docente.

Al hacer referencia al nivel de satisfacción laboral de los docentes durante la pandemia Covid-19, se hace indispensable argumentar que una gran mayoría de los educadores se encontraron insatisfechos laboralmente, razón por la cual tuvieron que acondicionar espacios para dar unión al asunto de formación y educación; desencadenando problemas en el ámbito emocional, psicológico, mental, estrés laboral, carga académica excesiva, agotamiento personal, entre otros factores que incidieron en labor educativa.

Por ello, a causa del aislamiento como medida de resguardo a la salud de los educadores, el trabajo efectuado desde casa, indujo al docente tomar impulso para la examinación, riesgos y plantearse nuevas ideas o retos para enfrentar una pedagogía virtual, razón por la cual para muchos fueron situaciones de angustia relacionado con el poco manejo de la tecnología, dispositivos móviles e internet, conduciendo a una insatisfacción laboral, enfermedades emocionales y físicas. Así como, al poco cumplimiento de los propósitos y alcanzar resultados académicos efectivos (Arias et al., 2022).

Compromiso laboral

El compromiso laboral implica operar en un entorno globalizado caracterizado por cambios profundos, rápidos y dinámicos. Esto demanda transformaciones fundamentales en las creencias, tradiciones y valores institucionales. Al respecto, Frías (2018) el compromiso “es el factor clave que retiene al empleado en la institución en lugar de buscar empleo en otra organización” (p. 10). El compromiso implica la responsabilidad del empleado de dedicar su máximo esfuerzo para permanecer en la organización en lugar de buscar empleo en otras instituciones.

En el pensamiento de Barreto et al. (2021), definieron el compromiso laboral “es una circunstancia psicológica del trabajador, el que posee antagonismos directos sobre la institución. Trabajadores responsables revistes ser más proactivos, saludables y preparado a efectuar un principal esfuerzo” (p. 115). Esto se centra en estados emocionales de los trabajadores que tienen incidencia directa sobre la institución, de allí que a mayor compromiso los resultados esperados estarán enmarcados en efectivos y de alta productividad. Asimismo, el compromiso representa dinamismo, conocimiento, sentimientos y comportamientos dirigidos hacia los logros institucionales y, por ende, a la proyección social y competitividad.

Ibarra (2019) conceptualizaron que el compromiso laboral “centrado en un estado psíquico que particulariza en la correspondencia entre un individuo y una institución, que inciden en una decisión extender o renunciar a la institución” (p. 19). Es decir, que el compromiso laboral está inverso en un constructo multidimensional que focaliza lo afectuoso, continuidad y el aspecto legal. También, se considera como uno de los componentes más enérgicos que puede poseer una institución, dado que un personal altamente comprometido se siente parte de ella y, se siente que pertenece a la misma.

Por su parte, Delgado (2018), conceptualizó que el compromiso laboral “como el anhelo de los trabajadores de continuar ser participe, como integrante, a la organización. Esta responsabilidad se práctica en el dominio de que un empleado permanezca en su área de trabajo (retención) o se retire de la institución (rotación)” (p.

10). De allí, el compromiso se refiere a la voluntad del empleado de seguir formando parte de la institución, ya sea debido a sus habilidades y capacidades o a su sentido de responsabilidad hacia la organización.

El compromiso laboral también guarda relación con las características únicas, duraderas y específicas de una organización, que la distinguen de otras instituciones. Cuando hablamos de características centradas, nos referimos a aquellas funciones fundamentales para el desarrollo de la institución; las perdurables se relacionan con su continuidad en el tiempo, mientras que las propias están vinculadas a los aspectos individuales y los mecanismos que emplea para interactuar o proyectarse con otras entidades

Por ello, la importancia que tienen el compromiso laboral, dado que radica desde la óptica de los trabajadores, razón por la cual admite la permanencia laboral y el impacto que puede causar en las prestaciones, retiro, beneficios sociales en la cual se puedan cobijar los intereses emocionales en función a las competencias, habilidades y destrezas y, a su vez impacte en los modos y comportamientos de los trabajadores en cuanto al cumplimiento de metas, objetivos y estrategias.

El desarrollo de herramientas fortalece las habilidades del personal, mejorando sus relaciones interpersonales y agilizando la comunicación. Esto facilita la formación de equipos de trabajo colaborativos y eficientes en el cumplimiento de sus responsabilidades. Además, el compromiso organizacional fomenta que los miembros del equipo aborden de manera efectiva los problemas de producción y calidad, sin necesidad de la intervención directa del gerente. En cambio, el personal está dispuesto a contribuir de manera creativa y sinérgica, demostrando su compromiso con la organización.

Asimismo, en el desempeño docente juega un componente esencial, como lo es el reconocimiento, en la cual se identifica las competencias de los individuos para instalar el punto en respaldar el talento humano. Por ende, para el educador simboliza un desafío que se amerita examinar el reconocimiento de las instituciones. Al respecto, Polindara (2020) precisó la definición de reconocimiento “como el ejercicio de

accionar la distinción de un sujeto o distintos individuos, consiguiéndose a partir de la examinación de las cualidades convenientes de los sujetos. Al mismo tiempo, el agradecimiento puede ser la distinción de formular una congratulación” (p. 15). En otras palabras, el reconocimiento como la acción de distinguir en los sujetos características propias o la satisfacción de su labor.

Por su parte, Chiavenato (2017) conceptualizó el reconocimiento “como la reacción ofertada por una organización a la conducta, esfuerzos y alcances por los trabajadores” (p. 178). Este autor, refiere que el reconocimiento es la forma como una entidad estima la conducta laboral de los empleados en una determinada institución. Asimismo, cuando un empleado efectúa efectivamente su desempeño puede recibir un reconocimiento por parte del equipo directivo.

Parada (2017) consideró que el reconocimiento “es uno de los ejes de satisfacción particular que tienen los individuos para concebirse con agrado a su trabajo, es un componente latente que motiva a la satisfacción de la motivación y promueve a un mismo sentido: el triunfo de la institución” (p. 47). Esto significa que el reconocimiento involucra la apreciación de un empleado en función al alto nivel de sentimiento de realización laboral que se efectúa en una institución. Dicha valoración depende del liderazgo, comunicación y toma de decisiones proporcionado por los gerentes.

Del mismo modo, facilitar la creencia a los sujetos por el desempeño que efectúa, es esencial para poseer una estimulación alta y por la optimización del ejercicio en función a la recompensa que se logren obtener. Esto accederá a los empleados sentirse agradados, optimistas y la praxis de un efectivo liderazgo. Conjuntamente, generar un clima laboral, en la cual se optimice el mando, la interconexión, las opciones de arbitrajes, los propósitos compartidos entre los integrantes educativos.

En este sentido, el reconocimiento del desempeño docente, de acuerdo con Parada (2017) “involucra que los educadores poseen el derecho a recoger respeto y honores en la observancia de sus habilidades laborales, justificando mediante las valoraciones de la labor y el recorrido competitivo” (p.46). Es decir, que los educadores

tienen el derecho de valorar su labor, obtener honores y dignidad en el accionar de su praxis. Cuando un docente recibe reconocimientos de su labor se les da la oportunidad que se encuentren motivados y puedan desempeñarse adecuadamente.

El reconocimiento del desempeño docente debe darse con efectividad porque es un componente invisible que incentiva a la satisfacción laboral y promueve al cumplimiento de los mismos objetivos, es decir, al éxito educativo. De allí, la relevancia que los directivos poseen cargos comprometidos que insten a las buenas prácticas y resultados, es decir, la buena labor generará capacidades que recaen en el liderazgo adecuado y se extiende hacia la praxis pedagógica del docente. También, profundizar en el compromiso de su desempeño, razón por la cual propicia que los educadores sean responsables de sus funciones.

Ciertamente, es notable que los centros educativos desplieguen un sistema de motivaciones con el propósito de conservar estímulos a los empleados para que logren una mayor producción, aptitudes, habilidades y métodos en la satisfacción del desempeño. A través de los estímulos, en primer lugar, el componente financiero en la praxis del trabajador, en segundo lugar, optimar la elasticidad profesional y como tercer lugar la derivación del desarrollo profesional en función de aumentar la calidad y la capacitación permanente de los mismos.

2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Clima laboral: “centrado en la forma en que un centro educativo realiza una efectiva convivencia con el colectivo educativo, en la cual reside las relaciones interpersonales, la armonía y la hermandad” (Albañil, 2015, p.15).

Comunicación: “es la evaluación dinámica de interconexión que envuelve la atribución entre los colaboradores en función de intercambiar la información, los sentimientos y conductas que se encuentran en contexto de comunicación” (Tejera, 2017, p. 19).

Compromiso organizacional: “superposición entre los sujetos con la organización en la cual se colocan visibles los propósitos y fines de la institución” (Tejeda y Aras, 2006, p. 300).

Compromiso laboral: “representa el aspecto psíquico de los trabajadores, el que posee antagonismos directos fundadas en la institución; fortaleciendo un compromiso entre los empleados para estar más seguro, con bienestar y motivados a realizar sus actividades” (Barreto et al., 2021, p.115).

Competencias tecnológicas: “agrupamiento de tipologías de un sujeto que es capaz de redimir una labor de excelencia o de conservar una armonía en sus funciones, estableciendo en ella acoger conductas apropiadas” (Bravo, 2016, p.29).

Desempeño laboral: “es la manera como los individuos efectúan sus cargos, acciones y actividades inherentes al puesto que ocupan. Además, enfatizan en el comportamiento efectivos de sus actividades y la productividad” (Chiavenato, citado por Palacios, 2019, p.45).

Efectos del Teletrabajo: “el teletrabajo esta agrupado a trabajos netamente profesional y de gerentes, sin embargo en oportunidades tiene que ver con la labor administrativa, entre otros aspectos fundamentales” (Jaramillo, 2014, p.209).

Estrés laboral: “tiene correspondencia con la tipología de trabajo y las interrelaciones de los trabajadores con los demás integrantes de grupo laboral” (Vidal, 2018, p.49).

Gestión pedagógica: “valoración de las decisiones de los docentes vinculada con la administración académica y las actividades efectuadas; requiriendo la ordenación, planeación, control y seguimiento a los procedimientos pedagógicos” (Rubio y Abreu, 2018, p.3)

Habilidades: “agrupación de comportamientos generados por las personas en un escenario interpersonal que enuncia sus emociones, aptitudes, anhelos, dictámenes, derechos apropiados a una determinada situación, respetando la conducta de los demás y asumiendo capacidades y pensamiento cognitivos efectivos al momento de efectuar la labor” (Caballo, 2018, p.75).

Individual: “enmarcadas en las actividades que un individuo realiza en el cargo que desempeña, cuidando si salud, bienestar y prosperidad en la organización” ((Soto, 2019, p.25).

Liderazgo: “es la adición de funciones al interior del equipo, que envuelve una correspondencia disímil y admitida por los integrantes que participan en la institución” (Torcatt, 2020, p.11).

Motivación: “procedimiento que involucra el empuje, sitúa, activa y conserva la conducta de las personas hacia la obtención de propósitos programados” (Manjarrez et al., 2020, p.361).

Satisfacción laboral: “como componente que fija el grado de satisfacción que una persona percibe de su trabajo” (Chiang, 2018, p.179).

Síndrome de burnout: “focalizado en las cualidades y conductas deshumanizadoras hacia el receptor de su desempeño, creando comportamientos de caracteres insolentes y discriminatorios sobre circunstancias laborales” (Fraile, 2021, p.94).

Organizacional: “referido a la incidencia que tiene el teletrabajo en inquietar la administración en las organizaciones con los impactos financieros asociados; transformando la sistematización de los equipos de trabajo” (Soto, 2019, p.34).

Planificación: “ofrecen una perspectiva sobre las acciones que se efectúa al interior de la institución, ella contribuye a estar alerta a los peligros que se pueden generar y direccionar los propósitos que se quieren alcanzar” (Peñañiel et al., 2019, p.112).

Practica pedagógica: “incluye todas las actividades llevadas a cabo por el docente en el ejercicio de su profesión, que abarcan aspectos como la enseñanza, el dominio de los conocimientos, los procedimientos y la planificación, así como la aplicación de diversas estrategias que promueven el avance de la educación” (Sánchez et al., 2021, p.189).

Teletrabajo: “consiste en la labor realizada físicamente fuera del sitio de trabajo habitual, alejado de las oficinas o de las salas de fabricación, transportando el trabajo y los trabajadores a otro lugar para ejercer sus funciones” (Soto, 2019, p.18).

Tecnología de la información y comunicación: “atañen las herramientas y mecanismos a través del cual se puede resolver, acopiar, distribuir y propagar información heterogénea de fuentes” (Emiro, et. al, 2019b, p.256).

Reconocimiento: “se refiere a la manera en que una empresa reconoce y responde a los comportamientos, esfuerzos y logros de sus empleados” (Chiavenato, 2017, p.178).

Recursos didácticos: “a los recursos que son usados al interior del proceso de formación e instrucción con la finalidad que se le pueda suministrar los saberes de temas actuales o conocimientos previos” (Abreu, 2018, p.4).

Sociales: “se visiona a la persona teletrabajador y su correspondientes pares y con la institución la manera de aminorar el aislamiento social y de enunciar las actividades colectivamente y labor de derechos” (Martínez & Holz, 2020, p.2).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 HIPÓTESIS

3.1.1 Hipótesis general

El teletrabajo está directamente relacionado con el desempeño laboral en docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile, año 2022.

3.1.2 Hipótesis específicas

La Tecnología de la Información y Comunicación está directamente relacionado con el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile.

El estrés laboral está directamente relacionado con el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile.

Los efectos del teletrabajo están directamente relacionados con el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile.

3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.2.1 Identificación de la variable independiente

Teletrabajo

3.2.2 Identificación de la variable dependiente

Desempeño laboral

Tabla 1

Operacionalización de las variables, dimensiones, indicadores, ítems y escala de medición.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Independiente (1) Teletrabajo	Tecnología de la información y comunicación	Habilidades Competencias tecnológicas	1, 2 3, 4	Escala de medición ordinal mediante la escala Likert con cinco reactivos de respuesta: con cinco alternativas de respuesta: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca
	Estrés laboral	Síndrome de burnout	5, 6, 7	
	Efectos del teletrabajo	Individual Organizacionales Sociales	8, 9 10, 11 12, 13	
Dependiente (2) Desempeño laboral	Clima laboral	Motivación Comunicación Liderazgo	14, 15 16, 17 18, 19	Escala de medición ordinal mediante la escala Likert con cinco reactivos de respuesta: con cinco alternativas de respuesta: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca
	Gestión pedagógica	Planificación Practica pedagógica Recursos didácticos	20, 21 22, 23 24, 25	
	Compromiso organizacional	Satisfacción laboral Compromiso laboral	26, 27 28, 29	

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La indagación centrada en tipo de investigación básica, avala por los autores Sánchez y Reyes (2018) “posee como finalidad en profundizar en la teoría a través de la invención de compendios o divulgaciones extensas” (p. 23). Esto significa que esta tipología de indagación busca la valoración y la producción de información para ir cimentando la base del entendimiento que se va reuniendo con la examinación previa.

La investigación básica indaga el progreso científico, fomenta el conocimiento teórico, apremia la difusión de los resultados con el enfoque de desarrollar un supuesto teórico fundamentada en principios y normas. Por el ello, el investigador se esfuerza

por explorar y comprender, sistemáticamente, el problema a estudiar, sin preocuparse por el esmero práctico de los nuevos discernimientos (Valenzuela, 2021).

Es importante acotar que la investigación estuvo inmersa en el enfoque cuantitativo, según Hernández et al. (2014) encuentra orientada de manera progresiva y verificable en la cual cada fase le sigue a otra y no se puede saltar de una de ellas porque ocasionaría un desequilibrio en su sistematización; generándose ideas concatenadas, propósitos e interrogaciones del estudio; a su vez se efectúa una indagación exhaustiva de la literatura que le corresponde a cada variable planeada.

3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

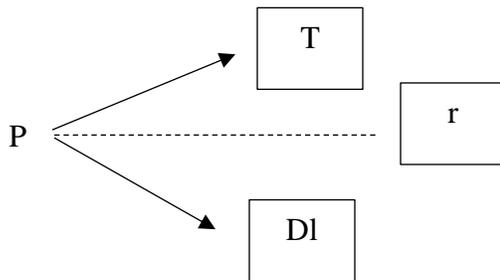
El nivel de estudio se caracterizó por ser descriptivo, de acuerdo con Hernández et al. (2014) “indagan detallar las características significativas de los individuos, equipos, colectividades o cualquier fenómeno que se sometido a estudio” (p. 231). En otras palabras, el nivel descriptivo examina el estudio de características más significativas de las personas, dado que es útil para exponer con exactitud o componentes de un evento.

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño del estudio fue no experimental, debido a que se examinó un contexto tal como se presenta en su entorno natural, con el propósito de analizarla posteriormente. Además, no se llevó a cabo ninguna manipulación de las variables. Como señala Hernández et al. (2014) “estas investigaciones se realizan sin la manipulación intencional de variables y consisten únicamente en la observación de eventos en su entorno natural, para posteriormente analizarlos” (p. 149). También, se clasifica como transversal, dado que la recopilación de datos se llevó a cabo en un único momento.

Al mismo tiempo, quedó implantado en el diseño correlacional, razón por la cual se señala el grado de vinculación o correspondencia que se exhibe entre variables que no son anexas una de las otra. Según Hernández et al. (2014) consideran: “la

correspondencia que existe entre categorías o variables” (p. 92). En otras palabras, se verifica la reciprocidad que se dan en dos variables. De ahí, en el actual estudio se buscó la correspondencia entre las variables teletrabajo y desempeño laboral. Como se muestra seguidamente:



Dónde:

P = Población

T = Teletrabajo

r = Coeficiente de correlación entre las variables

DI = Desempeño laboral

3.6 ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

El ámbito en la cual se abordó la investigación fue el Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile, durante el año 2022.

3.7 POBLACIÓN

3.7.1 Unidad de estudio

La unidad de estudio, en el pensamiento de Mendoza (2019) “centrada en el aspecto esencial que amerita analizar, incidiendo en lo que está indagando o quien se está examinando, en otras palabras, incorpora a los individuos que están estudiando” (p. 47). Especificando, la unidad estudio se focaliza esencialmente en los sujetos que se está analizando o examinando, en el presente estudio estuvo constituida por los

docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile.

3.7.2 Población

La población, de acuerdo con Hernández et al. (2014) la definieron “consiste en la agrupación de sujetos o cosas de los se desea conocer en un estudio. La población puede residir en individuo, animales, registros de situaciones y objetos” (p. 174). Es decir, está constituida por un grupo de personas que mantienen algunas particulares iguales. Por ello, en la actual indagación la población quedó organizada por 79 docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile.

Es relevante subrayar que, en la actual investigación la muestra quedó constituida por la misma población, dado que se tomaron en cuenta los 79 docentes del Liceo República de Italia. Esto se avala con el pensamiento de Hernández citado por Castro (2017), enuncia que “cuando la población consta de menos de ochenta individuos, se considera que la población es equivalente a la muestra” (p. 69). Es decir, que cuando la población es pequeña no se emplea ningún criterio muestral.

3.8 PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.8.1 Procedimiento

Para el análisis e interpretación de los datos, según a Jiménez (2017), quien planteó que: “el procedimiento de los datos mediante el análisis detallado, concatenado sobre la globalización y exploración del mismo, a través de la examinación de clases esenciales en los sucesos que se han precisado en el instrumento” (p. 67). Además, se fijaron las frecuencias y porcentajes, en la cual se configuraron en tablas elaborados en el programa Excel y, para su respectivo comentario se manejó el análisis estadístico. Esto se avala por Mesa y Caicedo (2020) “la estadística descriptiva abarca la recolección, organización, presentación, análisis y divulgación de los resultados observados.” (p. 12).

De igual manera, se utilizó la técnica de correlación, según Fistera (2017), “para determinar la valoración de una variable donde se estiman valores elevados o valores bajos de la otra variable” (p. 34). Inmediatamente del análisis descriptivo se procede a la estimación de los supuestos de la investigación. En esta fase se efectuó una apreciación más verificable del potencial del fenómeno, dando explicaciones asertivas de lo que se ha percibido. Un componente que pertenece, tanto al análisis descriptivo como las experiencias con hipótesis, en específico a esta última porque es la evaluación de la aleatoria correlación entre variables.

3.8.2 Técnicas

La herramienta para obtener la información directamente del contexto con el manejo de diversos mecanismos con los que cuenta el examinador. En la actual indagación, se usó la técnica de la encuesta, en la disertación de López y Sandoval (2019) indicaron “está orientada a conseguir datos de diversos sujetos en la cual las respuestas le atañen al investigador; se emplea una lista de interrogaciones escritas que se le adjudican a las personas para sean respondida de manera anónima” (p. 89). Esto quiere decir, la encuesta accede a recolectar la información de forma más sencilla y en un tiempo más expedito.

3.8.3 Instrumentos

En la actual indagación, manipuló un cuestionario con escala de valoración tipo Likert, Hernández et al. (2014) la conceptualizan “agrupación de reactivos exhibidos de manera afirmativa o juicios, en donde se les solicita a las personas informantes que reacción frente a la respuesta emitida” (p. 245). Esto significa, el cuestionario lleva implícito un conjunto de aseveraciones en la cual se le solicita a los individuos que expresen su reacción a una alternativa propuesta; en este estudio se usaron cinco opciones de respuestas: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi Nunca (2) y Nunca (1). Es significativo precisar, el instrumento fue confeccionado por el

investigador, validado por especialistas expertos en educación y, posteriormente se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach para su confiabilidad.

En este contexto, el instrumento mencionado previamente se empleó para medir las variables de teletrabajo y desempeño laboral. Esto facilitó la recopilación de datos, especialmente debido a la crisis sanitaria causada por la pandemia. El cuestionario fue enviado por correo electrónico a los docentes participantes en el estudio, junto con instrucciones sobre cómo completarlo y un plazo para su respuesta

En este sentido, el instrumento fue validado por medio de la validez de juicios de especialistas-expertos. Al respecto, Juárez y Tobón (2018) expusieron que el proceso utilizado para establecer la validez por juicios de expertos refiere: “consiste en solicitar a personas especializadas, en una determinada temática, su opinión con respecto a parámetros que demanda lo que está estudiando” (p. 12). Es decir, se invita a expertos o especialistas con altos conocimientos en una determinada temática a investigar. Por ello, en los instrumentos de investigación es un medio más usual para valorar los ítems formulados en el mismo.

En la actual indagación, se seleccionaron tres expertos: uno en educación con suficiente experiencia en el contexto educativo, un directivo que vivió el teletrabajo en la pandemia Covid-19 y otro en metodología. A los mismos se le hizo llegar una comunicación en la cual se explicó los fines académicos de la investigación, el formato para la validez e información coherente con los objetivos del estudio y la tabla de operacionalización de la variable (ver Apéndice B).

En efecto, los profesionales-expertos concordaron que el cuestionario se encontraba favorable, dado que cumplía con los criterios de claridad, objetividad, consistencia, coherencia, pertinencia y suficiencia de ser aplicado a la población objeto de estudio. Con estos resultados se pasó al siguiente procedimiento que consistió en calcular la confiabilidad del instrumento. La confiabilidad, de acuerdo con Gutiérrez (2019): “la fiabilidad de un instrumento de evaluación indica hasta qué punto su aplicación repetida a una persona produce resultados consistentes” (p. 242). Esto implica que la confiabilidad representa la consistencia del instrumento cuando se

administra repetidamente a un individuo, generando resultados comparables. Sin embargo, antes de evaluar la confiabilidad, es necesario realizar una prueba piloto.

Por consiguiente, se manejó una prueba piloto que en opinión de Ruiz (2018) “la prueba piloto implica la aplicación del cuestionario diseñado a diez o más individuos que no forman parte de la población en estudio, pero que comparten características similares o equivalentes” (p. 34). Es decir, que la prueba piloto deber ser aplicada a personas que no conciernen con la población objeto de estudio, no obstante, poseen las mismas características, particulares y condiciones.

En este estudio, la prueba piloto se llevó a cabo con otros educadores que trabajan en instituciones cercanas al Liceo República de Italia y que tienen características similares a la población de estudio. Una vez obtenidos los resultados de la prueba piloto, se procedió al cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, como lo sugiere Hernández et al. (2014): 'El coeficiente Alfa de Cronbach requiere una sola administración del cuestionario para su evaluación' (p. 290). Esto implica que el instrumento debe ser aplicado en un único momento, a partir del cual se obtiene un valor numérico

Tabla 2

Hallazgos del análisis de fiabilidad del instrumento utilizado para medir la variable del teletrabajo

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Teletrabajo	0,83	12

Tabla 3

Hallazgos del análisis de fiabilidad del instrumento utilizado para medir la variable desempeño laboral

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Desempeño laboral	0,81	16

Los resultados obtenidos en las tablas 2 y 3, se tiene la confiabilidad para el instrumento relacionado con el teletrabajo un valor de 0,83, ubicándose en el rango de Alto la confianza, y el instrumento del desempeño laboral fue de 0,81, confirmándose una confiabilidad Muy Alto. La interpretación del primer valor se ubica, de acuerdo a Hernández et al. (2014) “Alto la confianza de la herramienta porque se situó en el primer rango que se halla comprendido entre [0,61 – 0,80]”.

Por su parte, los autores que viene referenciando, para el valor de la variable desempeño laboral se ubicó en “el análisis de confiabilidad del instrumento reveló una confianza muy alta, dado que el coeficiente Alfa de Cronbach obtuvo un valor dentro del primer rango, comprendido entre [0.81 - 1]” (p. 324). Esto sugiere una consistencia interna excepcional en las respuestas proporcionadas por los participantes, lo cual respalda la fiabilidad del instrumento para evaluar la variable de teletrabajo. Esto induce a interpretar que el instrumento tiene posee una buena confiabilidad para ser aprovechado a la muestra que está examinando. En el apéndice C se muestran los cálculos los cálculos obtenidos para cada de las variables.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

La actual examinación se llevó a cabo en la comuna de Quinta de Tilcoco, donde se encuentra ubicado el Liceo República de Italia. Los resultados de la investigación fueron compartidos con los directivos y profesores de la institución, luego de obtener los respectivos permisos, en respuesta a las inquietudes planteadas por algunos académicos sobre el teletrabajo y el desempeño laboral de los educadores

Para la recolección de datos, se utilizó un sistema en línea y se accedió a la base de datos de los docentes, quienes contestaron en un lapso respectivamente breve y con una inmensa motivación de participar. El equipo directivo del Liceo colaboró para garantizar la realización exitosa del estudio y una alta participación de la comunidad estudiantil. Se explicó a los directivos y docentes que se trataba de un estudio para una tesis doctoral, y se organizó una charla informativa a través de la plataforma Zoom. En esta charla, la Dra. Rocío Riffo, la Dra. Marlenis Martínez y la Dra. Amely Vivas proporcionaron una explicación detallada sobre el instrumento validado, cubriendo aspectos académicos y metodológicos

4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez recopilados los datos, se introdujeron en una hoja de cálculo para su posterior descomposición. Luego, se tabularon las variables y se identificaron las características específicas de cada unidad y sus correspondientes componentes. Posteriormente, se llevó a cabo el análisis de datos utilizando el software SPSS v.12, que permitió realizar un análisis estadístico detallado. Los resultados principales se presentaron en forma de porcentajes y se evaluaron desde una perspectiva de significancia estadística. Se utilizó la herramienta de tablas para facilitar la

comprensión de los resultados, mostrando las relaciones entre las variables y los hallazgos del instrumento.

4.3 RESULTADOS

Resultados del análisis estadístico de la variable teletrabajo

Esta variable comprende las dimensiones de Tecnología de la Información y Comunicación, estrés laboral y efectos del teletrabajo, las cuales son fundamentales para el éxito del teletrabajo, razón por la cual facilitan el logro de los objetivos educativos. Estas dimensiones motivan y orientan a los profesores hacia prácticas formativas de alta calidad, lo que a su vez influye en la toma de decisiones que promueven un alto nivel de desempeño en los centros educativos.

Dimensión Tecnología de la Información y Comunicación

Como se precisa, en la tabla 4, se exhibe el sumario de los porcentajes derivados para la variable teletrabajo de la dimensión Tecnología de la Información y Comunicación, de allí se indica la recapitulación de los porcentajes derivados para la dimensión Tecnología de la Información y Comunicación de la variable teletrabajo, donde se evidencian un 57,53% entre siempre y casi siempre, lo que indica que la Tecnología de la Información y Comunicación se lleva a cabo de acuerdo a Poveda y Cifuentes (2020) en el nivel educativo como “un desafío que trasciende a la mezcla de métodos de aprendizaje que aumente el desempeño del educador, la incorporación de acciones académicas asistidas por el juego” (p. 96). En otros términos, las TIC comprenden una composición de métodos que influyen directamente en la educación de los educandos; así como dispositivos digitales que inducen a potenciar las capacidades, prácticas y habilidades en el manejo de las mismas.

Tabla 4*Variable Teletrabajo dimensión Tecnología de la Información y Comunicación*

Dimensión	Indicadores	Ítems	%Siempre	% Casi siempre	% Algunas veces	%Casi nunca	%Nunca
Tecnología de la Información y Comunicación	Habilidades	1, 2	33,51	21,28	12,77	7,98	24,47
	Competencias tecnológicas	3, 4	13,48	46,81	30,5	7,8	1,42

Dimensión estrés laboral

En la indagación de la dimensión estrés laboral, se resalta que los docentes alcanzan un procedimiento integrado de enseñanza, implica transformaciones en la cual suministran unos recursos y unos mecanismos especiales para el progreso de aptitudes propias y específicas de quienes interceden en la misma, Estas dimensiones contribuyen al desarrollo del rendimiento en las tareas realizadas, alineándolas con los objetivos de aprendizaje del estudiante.

Los resultados en cuanto al estrés laboral, la muestra coincide estar en un 34,9% siempre estresado, lo que evidencia que los educadores poseen un deterioro sentimental en su área de trabajo, esto se debe a la modalidad de teletrabajo donde han tenido que superar obstáculos personales y laborales, también han desatendido la relación con lo físico y social con sus educandos y demás profesores del centro educativo, haciendo dificultoso el establecimiento de adecuadas interrelaciones; así como también se han sentido fracasados en distintas oportunidad durante su labor, esto probablemente por efectuar teletrabajo en las que se hallan los profesores. Asimismo, se tuvo una mayor parte de los educadores que expresaron que carece de interés por trabajar cien por ciento en sus labores, esto conduciendo a desencadenar los primeros indicios de contraer las primeras sintomatologías del síndrome de Burnout.

Tabla 5*Variable Teletrabajo dimensión estrés laboral*

Dimensión	Indicadores	Ítems	%Siempre	% Casi siempre	% Algunas veces	%Casi nunca	%Nunca
Estrés laboral	Síndrome de Burnout	5, 6, 7	34,9	27,7	20,9	5,5	11,1

Dimensión efectos del teletrabajo

Para el caso de la dimensión efectos del teletrabajo, la información recopilada en la tabla 6, indica que el 45,5% de los educadores siempre están afectados por la demanda la redefinición renovada de las actividades, compromiso y responsabilidad del cumplimiento de las funciones y horarios laborales. De acuerdo con Bustamante et al. (2022) consideraron que el efecto organizacional del teletrabajo “enfrenta barreras, humanas y tecnológicas que por sí mismas o en forma conjunta interfiere o retardan su implementación” (p.158). Esto significa que en las instituciones se ha visto afectada por el manejo de las Tics, razón por la cual inadecuado uso ocasionó el retraso del funcionamiento de la misma.

Mientras que un 34,9% manifiesta que siempre el efecto social traducido en el tiempo, el aislamiento social y compromiso organizacional visto por Rodríguez y D’Errico (2017) “aparecen como parte del aislamiento, efectos o elementos, tales como: falta de referentes jerárquicos a quién dirigirse; limitaciones de retroalimentación significativa, disminución de oportunidades para compartir experiencias y fragmentación de trabajo que limita su comprensión y participación en el conjunto” (p.27). Esto quiere decir, que el aislamiento de los trabajadores genera causas relevantes que afectan la labor, la retroinformación, ausencia de cooperación en las vivencias, desintegración de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo.

Tabla 6*Variable Teletrabajo dimensión efectos del teletrabajo*

Dimensión	Indicadores	Ítems	%Siempre	% Casi siempre	% Algunas veces	%Casi nunca	%Nunca
Efectos del teletrabajo	Individual	8, 9	24	13	26	15	22
	Organizacionales	10, 11	45,5	28,5	15,2	10,8	0
	Sociales	12, 13	34,9	27,7	20,9	5,5	11

Análisis general de todas las dimensiones de la variable 1: Teletrabajo

En la tabla 7, se muestra la sinopsis de los porcentajes derivados para las dimensiones de la variable Teletrabajo en el cual se observa los porcentajes que están en la alternativa siempre con un 34,9% lo que se traduce en el estrés laboral incide negativamente para el desarrollo del potencial y rendimiento en la praxis educativa por parte el docente, de esta manera, la transformación y los cambios de perspectiva inducen a diversos efectos del teletrabajo. La gran mayoría de los educadores se conciben con pocas energías, dado que se carece de una comprobación entre las cuestiones profesionales y familiares en transcurso del desempeño laboral, conjuntamente la utilización permanente de la tecnología les consigue afectar la salud, provocando inasistencia o inferior rendimiento en sus actividades académicas.

Tabla 7*Promedio de las dimensiones de la Variable Teletrabajo*

Dimensión	%Siempre	% Casi siempre	% Algunas veces	%Casi nunca	%Nunca
Tecnología de la información y comunicación	23,49	34,04	21,63	7,89	12,94
Estrés Laboral	34,9	27,7	20,9	5,5	11,1
Efectos del teletrabajo	34,8	23,06	20,7	10,43	11

Resultados del análisis estadístico de la variable: Desempeño laboral

Esta variable asume las dimensiones: motivación, innovación, planificación, las cuales son elementales para el emprendimiento, porque permite desarrollar acciones, así como el trabajador, asumiendo esta consecuencia en los disímiles componentes de la vida laboral. También, se muestra en los distintos escenarios de trabajo, circunstancias sentimentales, clima, entorno cultural, entre otros. Son los importantes componentes que se perciben en el desempeño laboral. Además, la convicción que el ejercicio laboral es esencial en un centro educativo, dado que con ellos los colaboradores efectúan las tareas con mayor eficacia y satisfacción laboral; involucrando un índice más elevado en la resolución de dificultades con entendimientos y obtener los propósitos por la organización.

Dimensión clima laboral

Al analizar los resultados de la dimensión clima laboral en la tabla 8, esto indica que de las respuestas emanadas por los profesores señala un 37,2%, esto revela que los encuestados reflexionaron que la comunicación es un elemento esencial del clima laboral porque permite el perfeccionamiento del proceso educativo por los profesores el Liceo. Desde las perspectivas de estos resultados, se infiere que las dificultades internas de la gran mayoría de los educadores poseen un pacto negativo en su desempeño, dado que, en el transcurso del teletrabajo, todos en algún momento han vivido diferentes experiencias estresantes, circunstancias briscas o falta de aprovechamiento de situaciones reales; reflejando un número inmenso que profesores que poseen y han tenido problemas en vez de formar un clima armónico con sus colegas y educandos, esto puede ser debido a la intercomunicación que se ha dado de manera virtual e igualmente coexisten restricciones por la ausencia de tecnología.

Tabla 8*Promedio de la dimensión clima laboral*

Dimensión	Indicadores	Ítems	%Siempre	% Casi siempre	% Algunas veces	%Casi nunca	%Nunca
Clima Laboral	Motivación	14, 15	16,7	25,5	28,7	19,1	9,9
	Comunicación	16, 17	37,2	37,2	20,2	4,3	1,1
	Liderazgo	18, 19	10	10,8	15	45,6	18,6

Dimensión Gestión pedagógica

En la tabla 9, los profesionales de la docencia respondieron en un 35,1% estar casi siempre de acuerdo en los recursos didácticos son fundamentales en la planificación del teletrabajo y exterioriza una muestra característica de óptimas prácticas. Por consiguiente, se plantean transformaciones de orientación desde los patrones de ejecución de la práctica educativa, céntricos en la elaboración de un plan de trabajo; haciendo énfasis donde el docente cuente con los recursos para impartir su práctica educativa.

Tabla 9*Promedio de la dimensión Gestión Pedagógica*

Dimensiones	Indicadores	ítems	%Siempre	% Casi siempre	% Algunas veces	%Casi nunca	%Nunca
Gestión pedagógica	Planificación	20, 21	9,6	21,8	29,8	22,3	16,5
	Práctica pedagógica	22, 23	12,2	26,1	30,9	14,4	16,5
	Recursos didácticos	24, 25	28,7	35,1	21,3	9,6	5,3

Dimensión Compromiso Organizacional

En función a lo percibido en la tabla 10 puede decirse que la población está casi siempre de acuerdo en un 37,6% que el compromiso laboral debe ser buena para el éxito de la praxis educativa. Lo que conlleva que la satisfacción parece diluirse en la medida que el docente adquiere experiencia con el teletrabajo. En efecto, cuando fueron indagados sobre las causas de que no logran cristalizar el compromiso laboral.

Tabla 10

Promedio de la dimensión Compromiso Organizacional

Dimensiones	Indicadores	ítems	%Siempre	% Casi siempre	% Algunas veces	%Casi nunca	%Nunca
Compromiso organizacional	Satisfacción laboral	26, 27	11,7	23,4	30,3	21,8	12,8
	Compromiso laboral	28, 29	18,4	37,6	27	13,5	3,5

Análisis general de todas las dimensiones de la variable 2: Desempeño laboral

En la tabla 11, se presentan los porcentajes sintetizados de las dimensiones de la variable desempeño laboral, en la cual se destaca que el 30.5% se encuentra en la categoría casi siempre de acuerdo. Esto sugiere un alto compromiso organizacional, que se traduce en una actitud proactiva y eficiente.

Tabla 11*Resumen de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral*

Dimensiones	%Siempre	% Casi siempre	% Algunas veces	%Casi nunca	%Nunca
Clima Laboral	21,3	24,5	21,3	23	9,86
Gestión pedagógica	16,83	27,67	27,33	15,43	12,77
Compromiso organizacional	15,05	30,5	28,65	17,65	8,15

4.4 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis Específica 1. Tecnología de la Información y Comunicación - desempeño laboral

Prueba estadística: Se aplicó el Estadístico r de Pearson.

Hipótesis alterna

La Tecnología de la Información y Comunicación está directamente relacionado con el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile.

Hipótesis nula

La Tecnología de la Información y Comunicación no está directamente relacionado con el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile.

Tabla 12

Correlación: Tecnología de la Información y Comunicación- Desempeño laboral

		REGR factor score 1 for analysis 1	REGR factor score 1 for analysis 1
REGR factor score 1 for analysis 1	Correlación de Pearson	1	,746
	N	79	79
REGR factor score 1 for analysis 1	Correlación de Pearson	,746	1
	N	79	79

El coeficiente de correlación de Pearson (r) revela una relación directa entre la Tecnología de la Información y Comunicación y el desempeño laboral de los educadores, con una correlación positiva alta ($r=0,746$). Este resultado sugiere una relación fuerte y verdadera, indicando una asociación positiva directa entre estas dos variables para los docentes del Liceo República de Italia en la comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins, Chile.

4.3.3 Hipótesis Específica 2. Estrés laboral- Desempeño laboral

Prueba estadística: Se aplicó el Estadístico r de Pearson

Hipótesis alterna

El estrés laboral está directamente relacionado con el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins, Chile.

Hipótesis nula

El estrés laboral no está directamente relacionado con el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins, Chile.

Tabla 13*Correlación: Estrés laboral- Desempeño laboral*

		REGR factor score 1 for analysis 1	REGR factor score 1 for analysis 1
REGR factor score 1 for analysis 1	Correlación de Pearson	1	,532**
	N	79	79
REGR factor score 1 for analysis 1	Correlación de Pearson	,532**	1
	N	79	79

El coeficiente de correlación de Pearson (r) entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes muestra una correlación positiva alta ($r=0,532$) según la Tabla 13, concluyendo que hay una correlación fuerte y verdadera. Esto resalta la existencia de una relación positiva alta entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes.

4.4.3 Hipótesis Específica 3. Efectos del teletrabajo - Desempeño laboral

Prueba estadística: Se aplicó el Estadístico rho de Pearson

Hipótesis alterna

Los efectos del teletrabajo están directamente relacionados con el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile.

Hipótesis nula

Los efectos del teletrabajo no están directamente relacionados con el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile.

Tabla 14*Correlación: Efectos del teletrabajo - Desempeño laboral*

		Regr factor score 1 for analysis 1	Regr factor score 1 for analysis 1
Regr factor score 1 for analysis 1	Correlación de Pearson	1	-,260**
	N	79	79
Regr factor score 1 for analysis 1	Correlación de Pearson	-,260**	1
	N	79	79

El coeficiente de correlación de Pearson (r) sugiere que no hay una relación directa entre los efectos del teletrabajo y el desempeño laboral, como se muestra en la Tabla 14. Este valor indica una correlación negativa moderada entre los efectos del teletrabajo y el desempeño laboral. Una correlación negativa significa que a medida que una variable aumenta, la otra tiende a disminuir. En este caso, sugiere que a medida que los efectos del teletrabajo se incrementan, el desempeño laboral tiende a disminuir. Sin embargo, la relación no es lo suficientemente fuerte como para concluir que hay una relación directa y clara entre estas dos variables, pero sí indica una tendencia que podría ser relevante para estudios futuros o para la toma de decisiones en políticas laborales.

Comprobación de Hipótesis General: Teletrabajo – Desempeño Laboral

Hipótesis alterna

El teletrabajo se relaciona directamente con el desempeño laboral en docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile, año 2022.

Hipótesis nula

El teletrabajo no se relaciona directamente con el desempeño laboral en docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile, año 2022.

Los resultados de la prueba estadística son los siguientes:

Tabla 15

Correlación entre Teletrabajo – Desempeño Laboral

		Regr factor score 1 for analysis 1	Regr factor score 1 for analysis 1
Regr factor score 1 for analysis 1	Correlación de Pearson	1	,820**
	N	79	79
Regr factor score 1 for analysis 1	Correlación de Pearson	,820**	1
	N	79	79

El coeficiente de correlación de Pearson (r) indica que hay una relación directa entre las variables teletrabajo y desempeño laboral, con un valor de 0.820, sugiere una relación muy fuerte y positiva entre el teletrabajo y el desempeño laboral. Esto implica que a medida que los efectos del teletrabajo aumentan, también lo hace el desempeño laboral. Además, se destaca el rechazo de la hipótesis nula, lo que implica que las variables están relacionadas entre sí según se observa en la tabla 17. Por lo tanto, la hipótesis queda verificada. Este hallazgo podría tener importantes implicaciones para la ejecución de políticas de teletrabajo, sugiriendo que promover el teletrabajo puede tener beneficios significativos para el desempeño de los trabajadores.

Este resultado debe interpretarse con precaución y en el contexto de otros factores potencialmente influyentes. Además, estudios adicionales podrían ser necesarios para confirmar esta relación y explorar los mecanismos subyacentes que explican cómo el teletrabajo puede mejorar el desempeño laboral.

4.6 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Una vez que se han presentado los resultados y se ha verificado la hipótesis, se procede a relacionar cada uno de los objetivos con las hipótesis planteadas. Se utiliza

como referencia los antecedentes de la investigación descritos en el marco teórico, los cuales respaldan los resultados obtenidos:

En cuanto a la hipótesis general, en la investigación se buscó demostrar que: “El teletrabajo está directamente relacionado con el desempeño laboral en docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O’Higgins-Chile, año 2022”. Para ello fue necesario plantear el objetivo general “Determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O’Higgins-Chile. Año 2022”. Para determinar la relación entre las variables, se utilizó la prueba de correlación de Pearson, la cual reveló una asociación directa entre el teletrabajo y el desempeño laboral de los docentes, con un coeficiente de correlación de 0,820. Estos hallazgos coinciden con los resultados encontrados en el estudio previo realizado por Aguilar et al. (2021) denominado “El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral”. Se propuso como objetivo “determinar si existe diferencia en el desempeño laboral entre el grupo de trabajadores peruanos obligados y no obligados a teletrabajar” (p.15).

En efecto, los resultados alcanzados, por los autores antes referidos: “se observa una disparidad entre los colaboradores que han sido consultados en la toma de decisiones y aquellos que no han sido involucrados en este proceso” (p.106). Esto accede a inferir, que el estudio determinó que hay un grupo de empleados donde son tomados en consideración para la toma de decisiones y otro grupo que no le respeta las decisiones en cuanto al teletrabajo obligado. Las conclusiones a las llegaron los investigadores fueron que: “entre los trabajadores que se vieron obligados a teletrabajar, se encontró una asociación positiva entre la satisfacción y el rendimiento laboral, así como una correlación negativa entre el rendimiento laboral y el agotamiento” (p.131).

En función a la primera hipótesis específica: “La Tecnología de la Información y Comunicación está directamente relacionado con el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O’Higgins-Chile”, se plantea el objetivo específico: “Determinar la relación entre

Tecnología de la Información y Comunicación y el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile". Para determinar la relación entre las variables, se utilizó la prueba de correlación de Pearson, la cual reveló una asociación directa entre Tecnología de la Información y Comunicación y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,746. Estos resultados son consistentes con los hallazgos del estudio efectuado por Guanilo (2022) en su investigación denominada "Manejo de las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral de los docentes en una Universidad Peruana". Se propuso como objetivo "determinar la relación existente entre el manejo de las TIC y el desempeño laboral de docentes de una universidad peruana" (p. 438). Reflejando como resultados: "la gestión de las TIC muestra una eficiencia del 50% en frecuencia, mientras que el desempeño laboral alcanza el 70.5%. Sin embargo, al combinar ambas variables, la eficiencia disminuye al 46%" (p.440). Asimismo, las conclusiones del estudio centradas en: "se ha encontrado una correlación positiva significativa entre la competencia en el manejo de las TIC y el desempeño laboral de los docentes en una universidad en Perú" (p.443).

Este antecedente aportó conocimientos relacionado con la Tecnología de la Información y Comunicación y el desempeño laboral porque los docentes deben promover la creación, formándose en el manejo de las TIC con el propósito que sean aplicados en el desarrollo de las clases virtuales y, por ende, apropiarse de la habilidades, aptitudes y competencias para llevarlas a la praxis de manera efectiva. Esto conducirá a la resolución de conflictos de conflictos que puedan generarse cuando se encuentren conectados con los educandos.

Seguidamente la segunda hipótesis específica: "El estrés laboral está directamente relacionado con el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile", con el objetivo general "Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de

O'Higgins-Chile". Para examinar la relación entre las variables, se empleó la prueba de correlación de Pearson, la cual reveló una asociación directa y significativa con una correlación de 0,532. Estos hallazgos son consistentes con lo expuesto por Velásquez (2021) en su investigación titulada "El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera". El autor se propuso como objetivo "determinar la relación que existe entre el estrés laboral con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena, en una Institución Financiera" (p. 7), obteniendo los siguientes resultados "existe una conexión directa entre los efectos fisiológicos del estrés y el rendimiento laboral, como lo demuestra una correlación de Spearman de 0.648. Esta correlación indica una asociación aceptable entre las variables y tiene una gran importancia estadística" (p.17)." (p. 17). Al mismo tiempo, las conclusiones: "los hallazgos revelan una relación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento de los promotores de Servicio en las Agencias del Distrito de Magdalena, pertenecientes a una Institución Financiera." (p.26).

Con respecto a la tercera hipótesis específica: "Los efectos del teletrabajo están directamente relacionados con el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile", con el objetivo específico "Determinar la relación entre los efectos del teletrabajo y el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile". Para evaluar la relación entre las variables, se empleó la prueba de correlación de Pearson, la cual indicó una asociación directa con una correlación de -0,260. Los hallazgos de Sucapuca et al. (2022) titulado "Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral". Los autores, antes referidos, obtuvieron como resultados "se ha observado una influencia estadísticamente significativa de la carga laboral y el estrés percibido en la satisfacción laboral, y esta última a su vez afecta el teletrabajo" (p.75). En efecto, algunas conclusiones del estudio fueron: "muestra el mecanismo subyacente entre la carga de trabajo y el estrés percibido que explican la

satisfacción laboral y el teletrabajo, por lo que creemos que el efecto de la satisfacción laboral es clave frente al rol del teletrabajo docente” (p.76).

CONCLUSIONES

Primera: El estudio evidencia que existe relación directa entre el teletrabajo y el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile con una correlación de 0,820. Esto se interpreta que el estudio ha demostrado de manera clara que hay una conexión notable y relevante entre el teletrabajo y el desempeño laboral de los docentes en el Liceo República de Italia. Esta relación se ha establecido como directa, lo que representa que a medida que aumenta el teletrabajo, también lo hace el desempeño laboral de los docentes, y viceversa.

Segunda: El estudio demuestra que existe relación directa entre la Tecnología de la Información y Comunicación y el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile, con una correlación de 0,746. Esto implica que el uso y la aplicación de las TIC por parte de los educadores están positivamente asociados con su rendimiento en el trabajo. La correlación de 0,746 indica que esta relación es fuerte y sugiere que a medida que aumenta la utilización de la Tecnología de la Información y la Comunicación, también lo hace el desempeño laboral de los docentes. Este hallazgo destaca la importancia de las TIC como herramientas facilitadoras en el ámbito educativo, y su impacto positivo en el rendimiento laboral de los docentes en el contexto específico del Liceo República de Italia.

Tercera: El estudio demuestra que existe relación directa entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile, con una correlación de 0,532. Esto representa que coexiste una asociación positiva entre los efectos del teletrabajo aumentan, también lo hace el desempeño laboral de los docentes, y viceversa. Este hallazgo resalta la importancia de comprender y gestionar adecuadamente los efectos del teletrabajo en especial en lo referido al estrés laboral y en el desarrollo de patologías relacionadas con el síndrome burnout, dado que pueden tener un impacto significativo en la salud y el rendimiento laboral de los docentes. Afectando además y en línea a los educandos.

Cuarta: El estudio demuestra que existe relación directa entre los efectos del teletrabajo y el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile, con una correlación de -,260. Es importante destacar que la correlación es negativa, lo que sugiere una asociación inversa entre estos dos aspectos. Esto significa que a medida que aumentan los efectos del teletrabajo, el desempeño laboral de los docentes tiende a disminuir. Este hallazgo señala la necesidad de examinar con más detalle cómo los efectos del teletrabajo pueden afectar negativamente el desempeño laboral de los educadores en este contexto específico.

RECOMENDACIONES

Primera: Al responsable del Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM), ser garante de normar la transferencia de intenciones de capacitación tecnológica al personal docente, para efectos de atender problemas ocasionados por el modelo del teletrabajo. Al mismo tiempo, es fundamental promover una cultura de comunicación abierta y colaborativa entre los docentes y el personal de la institución. Se pueden establecer canales de comunicación efectivos y espacios de colaboración en línea para facilitar la interacción y el intercambio de ideas entre los miembros del equipo.

Segunda: Al director del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile garantizar a los profesores que puedan aprovechar al máximo las TIC en su trabajo, la institución debería asegurarse de que tengan acceso adecuado a recursos tecnológicos, como computadoras, software educativo, acceso a Internet y dispositivos móviles. Ofrecer talleres y capacitaciones tecnológicas sostenibles y constantes en el tiempo. Promover un estilo de vida sana, realizando talleres interactivos de carácter físico y psicológico. Dar por medio presencial o en línea, una dirección clara de la institución que representa, en situaciones como las vividas bajo una pandemia global o en situaciones de emergencias extrema. Mejorar los canales de comunicación y lograr que no solo sea, una comunicación vertical, sino aquella que es horizontal con los colegas, para quebrar el aislamiento y la poca retroalimentación.

Tercera:

Al jefe de UTP del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile, quien es el encargado del acompañamiento del equipo académico, realizar el monitoreo y supervisión técnica del proceso de enseñanza en función de mediar situaciones de estrés laboral en los educadores. Al mismo tiempo, crear

instancias de apoyo psicológico directo a los docentes y/o intervenciones de salud mental, a través talleres aplicados, charlas sobre el manejo de emociones a fin de manejar el agotamiento, desgaste físico y controlar la aparición del Síndrome Burnout y sus secuelas, y a su vez evitar que repercuta en el aprendizaje de los estudiantes. Promover una cultura de introducción de tecnología que vaya en una mejora continua, tanto en cantidades como en calidad educativa, de todo dispositivo utilizable en la realización de un trabajo a distancia.

Cuarta: Al director del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile entregue a los docentes cursos de capacitación basados en la planificación para responder el acatamiento del teletrabajo y el desarrollo de su desempeño laboral. Además, el equipo directivo, puede promover la comunicación y el trabajo en equipo entre los docentes, facilitando la colaboración en proyectos y actividades educativas, así como la organización de reuniones virtuales regulares para mantener un sentido de comunidad y pertenencia; esto con la finalidad de aumentar el desempeño laboral de los profesores.

REFERENCIAS

- Abarca, C., Ramírez, L. & Caycho, T. (2020). Inteligencia emocional y burnout en docencia de educación inicial de Ayacucho. *Apuntes universitarios*, 10(2), 30-45. <https://www.redalyc.org/journal/4676/467662252004/467662252004.pdf>.
- Abreu, E. (2018). *Perspectiva de los padres de niños del nivel inicial con respecto al uso de los recursos didácticos estructurados y no estructurados dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje*. [Tesis de Grado, Universidad Iberoamericana-Republica Dominicana, Universidad Iberoamericana]. Repositorio institucional UNIBE. https://repositorio.unibe.edu.do/jspui/bitstream/123456789/406/1/18-0779_TF.pdf.
- Acevedo, A., González, R., González, C., & Sánchez, L. (2021). Teletrabajo como estrategia emergente en la educación universitaria en tiempos de pandemia. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVII, (3), 460-476. <https://www.redalyc.org/journal/280/28068740030/html/>.
- Aguilar, C., Jumpa, S., & Martínez. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. [Tesis doctoral, Universidad Esan, Perú]. Repositorio institucional ESAN. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MA_TC_19-1_03_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y.

Alonso, M. & Cifre, E. (2020). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del Psicólogo*, 83(5), 55-61. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>.

Amaro, J. (2018). *Competencias en la educación*. México: Trillas.

Apaza, H. (2017). *Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Suvahi*. Período 2017. [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano-Perú]. Repositorio Institucional UNAP. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6969/Apaza_Porto_Helber_Naider.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Atiquipa, L. & Jaimes, F. (2017). *Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna. Puente Piedra*. [Tesis de magíster en Gestión de Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14257/Atiquipa_PLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Arias, J., Galindo, M. & Triana, A. (2022). Satisfacción laboral en docentes de educación superior de universidades debido a la emergencia sanitaria por Covid-19 entre el año 2019 y 2021. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 4(2), 2022, 63-79. DOI: <https://doi.org/10.29393/EID4-15SLJA30015>.

Arguedas, G., Calderón, J., Carvajal, F. & Vindas, Z. (2020). *Relación entre los estilos y prácticas de liderazgo de los gestores educativos desde la percepción docente del circuito 02 de la Dirección Regional de Heredia en el 2019*. [Tesis doctoral en Administración Educativa-Universidad Nacional]. Repositorio Institucional

UNA.

<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/20276/TESIS%2010492%20CODIGO%20316947-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ávila, J. (2019). *La gestión pedagógica y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano del distrito de Huacho*. [Tesis de magíster en educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación-Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11216/Avila_fj.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

Azañedo, V. (2021). El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Polo del conocimiento*, 57(4), 841-860. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927019>.

Arratia, J. (2020). *Desempeño laboral docente y el teletrabajo en tiempos de pandemia Covid-19*. [Tesis doctoral, Universidad de Chile-Chile]. Repositorio Institucional UCHILE. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/105805/Desempeno-laboral.pdf?sequence=3&i>.

Arriagada, A. (2021). *Docentes, teletrabajo y pandemia en Chile: Impacto del teletrabajo en docentes de establecimientos municipales y particulares*. [Tesis doctoral de Sociología-Chile]. Repositorio Institucional UAHURTADO. https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/26006/SOC_Arriagada.pdf?sequence=1.

- Barbera, N., Chirinos, Y., Vega, A., & Hernández, E. (2021). Gestión pedagógica en tiempos de crisis del COVID-19: Una dinámica pensada desde la práctica interdisciplinaria. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 26(95), 97-109. <https://www.redalyc.org/journal/279/27968419007/html/>
- Barrionuevo, J. (2021). El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020. *Sociedad y Tecnología: Revista del Instituto Superior Jubones*, (4)2, 224-234. <http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/106/342>
- Barreto, K., Zuniga, S. & Contreras, F. (2021). Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral. *Información tecnológica*, 32(3), 113-120. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v32n3/0718-0764-infotec-32-03-113.pdf>.
- Bravo, M. (2016). *Formación de competencias genéricas en estudiantes de enseñanza técnico profesional, desde las percepciones de los docentes*. [Tesis de Maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional UNCHILE. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146477/Formaci%C3%B3n%20de%20competencias%20gen%C3%A9ricas%20en%20estudiantes%20de%20ense%C3%B1anza%20media%20t%C3%A9cnico%20profesional%20de%20las%20percepciones%20de%20los%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Caballo, G. (2018). *Habilidades educativas*. Mc Graw Hill editores.
- Cárdenas, E. (2020). *La Gestión administrativa y la gestión institucional en los institutos superiores pedagógicos públicos de la región Ayacucho, durante el año 2017*. [Tesis doctoral en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de

Educación Enrique Guzmán y Valle-Lima-Perú]. Repositorio institucional UNE.
<http://200.60.81.165/bitstream/handle/UNE/4921/Eulogio%20Antonio>

Carrasco, J. (2019). *La comunicación asertiva y desempeño laboral en los docentes en las instituciones educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima-2019*. [Tesis doctoral en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa-Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41303/Carrasco_VJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Carriazo, C., Pérez, M., & Gaviria, K. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(3), 87-94.
<https://www.redalyc.org/journal/279/27963600007/27963600007.pdf>.

Cortés, H., Escobar, M. & Galindo, R. (2020). Influence of lifestyle and cultural traits on the willingness to telework: A case study in the Aburrá Valley, Medellín, Colombia. *Global Business Review*, 1-17.
<https://doi.org/10.1177/0972150920916072>.

Chaca, A. & Contreras, L. (2022). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo*. [Tesis doctora en Recursos Humanos y Gestión, Universidad Continental]. Repositorio institucional, CONTINENTAL.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10572/1/IV_PG_MRHGO_TE_Chaca_Contreras_2022.pdf.

- Chávez, J., Martínez, J. & Dávila, R. (2020). Educación a Distancia y Teletrabajo. *Daena. International Journal of Good Conscience*, 15(1), 264-277. [http://www.spentamexico.org/v15-n1/A19.15\(1\)264-277.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n1/A19.15(1)264-277.pdf).
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos humanos*. (10ma. ed.). México: McGraw Hill.
- Chiang, M., Quijada, M., Rivera, M. & Hidalgo, J. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: un análisis de percepción en el sector sanitario. *Salud trabajo*, 29(2), 104-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8481762>.
- Chiang M., Riquelme G. & Rivas P. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Cienc Trab.* 20(63), 178-186. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
- Delgado, I. (2018). *Satisfacción laboral y desempeño académico*. 4ta. Ed. Mc Graw Hill editores.
- Emiro, F., Olga, P., Harold, N. & Hugo, P. (2019). Las Tecnologías de la Información y la Comunicación y su Influencia en la Transformación de la Educación Superior en Colombia para Impulso de la Economía Global. *Información Tecnológica*, (30)1, 255-262. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000100255>.

- España, Y. & Viguera, J. (2021). La planificación curricular en innovación: elemento imprescindible en el proceso educativo. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(1), 1-27. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142021000100017.
- Espinoza, G. (2022). *El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores del área técnica - administrativa de la empresa minera AIC, durante el estado de excepción Ecuador*. [Tesis de magíster en gestión del Talento Humano, Universidad Andina Simón]. Repositorio Institucional UASB <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8616/1/T3772-MGTH-Polo-El%20estres.pdf>.
- Escribano, H. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-27. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/27033/pdf>.
- García, A., Hernández, M. & García, J. (2016). *Clima organizacional*. (5ta, ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Gómez, M. (2018). *Caracterización del liderazgo participativo y la competitividad en las micro y pequeñas empresas del sector artesanías textiles, del Barrio Santa Ana, Distrito de Ayacucho, 2018*. [Tesis de grado, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote-Perú]. Repositorio Institucional ULADECH. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/24276/LIDERAZGO_PARTICIPATIVO_COMPETITIVIDAD_GOMEZ_PRAD.
- Gruezo, C., Remache, A., Villacis, L. & Camacho, M. (2022). Los recursos didácticos motivacionales para el desarrollo de hábitos de lectura en los niños/as de la unidad educativa Diego de Almagro, 2020-2021. *Revista Multidisciplinar*

Ciencia Latina, 6(1), 1-18.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1680/2360>.

Guanilo, C. Dávila, R., Quimbita, O. & Aguero, E. (2022). Manejo de las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral de los docentes en una Universidad Peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 437-445.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2724/2682>.

Guillinta, L. (2018). *Gestión Pedagógica y su relación con la calidad educativa de los docentes en la IE Pedro Adolfo Labarthe Effio, Distrito de la Victoria, Lima*. [Tesis de magíster en Docencia Universitaria y Gestión Educativa-Universidad Alas Peruanas]. Repositorio institucional UAP.
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/9723/Tesis_Gesti%C3%B3n_Calidad_Docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Fandiño, Y. & Bermúdez, J. (2018). Práctica pedagógica: subjetivar, problematizar y transformar el quehacer docente. *Práctica y experiencia: claves del saber pedagógico docente*, 5(6), 29-54. https://www.researchgate.net/publication/291344559_Practica_pedagogica_subjetivar_problematizar_y_transformar_el_quehacer_docente

Franco, J., Vélez, F. & López, H. (2018). La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa: estudio de caso. *Revista de Pedagogía*, (39)105, 151-172.
https://www.researchgate.net/publication/334466394_La_motivacion_docente_y_su_repercusion_en_la_calidad_educativa_estudio_de_caso.

Ibarra, L. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los empleados de la empresa de transportes San Martín de Porres de la Ciudad de Huacho*. [Tesis de magíster en Administración Educativa-Universidad Nacional José

Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3284/LISSETH%20MARIELA%20IBARRA%20ESTUPI%C3%91AN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Fraile, J. (2021). *Estrés laboral, frustración de necesidades psicológicas básicas, burnout y engagement en profesorado de educación física de la enseñanza pública*. [Tesis doctoral en educación física, deporte y motricidad humana, Universidad Autónoma de Madrid, España]. Repositorio Institucional UAM.
https://www.researchgate.net/publication/362680414_Estres_laboral_frustracion_de_necesidades_psicologicas_basicas_burnout_y_engagement_en_profesorado_de_educacion_fisica_de_la_ensenanza_publica#fullTextFileContent.

Frías, P. (2018). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. [Tesis de magíster, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional UCHILE.
https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1.

Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (5ta. ed.). México: McGraw Hill.
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20a%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hidalgo, G. (2019). Desarrollo de competencias tecnológicas: reto fundamental para los profesores universitarios costarricenses. *Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior*, 10(2), 34-52. DOI:
<https://doi.org/10.22458/caes.v10i2.1924>.

- Jaramillo, H. (2014). *El teletrabajo: los beneficios de una forma de organización laboral moderna*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Jiménez, I. (2017). *Metodología de la investigación*. Colombia: Norma.
- Juárez, D. (2018). *Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un Colegio Privado de la Ciudad de Guatemala*. [Tesis doctoral de psicología-Universidad Rafael Landívar]. Repositorio institucional URL. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/42/Juarez-David.pdf>.
- Juarez, L. & Tobón, S. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista Espacio*, 39 (53), 23-54. <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>
- Kwon, M. & Jeon, S. (2020). Do leadership commitment and performance-oriented culture matter for federal teleworker satisfaction with telework programs? *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 36-55. <https://doi.org/10.1177/0734371X18776049>.
- Lévano, L., Sánchez, S., Guillén, P., Tello, S., Herrera, N. & Collantes, Z. (2019). Competencias digitales y educación. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 569-588. DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.329>
- López, K. & Sandoval, U. (2019). *Metodología de la investigación*. (4ta. ed.). Trillas ediciones.
- Ludeña, D. & Diaz, I. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el Colegio de Bachillerato Carmen Mora de Encalada, Del Cantón pasaje provincia

El Oro en el periodo lectivo 2018-2019. *Revista Científica de UCES*, 26(1), 69 – 83. <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/5752>.

Manjarrez, N., Boza, J. & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>.

Martínez, M. (2020). Estrategias de acompañamiento en estudios a distancia en educación básica. Caso de estudio: escuelas municipales de Talca-Chile. *Revista Ethos*, (1)1, 71-85. <https://docplayer.es/208055924-Estrategias-de-acompanamiento-en-estudios-a-distancia-en-educacion-basica-caso-de-estudio-escuelas-municipales-de-talca-chile.html>.

Martínez, N. & Holz, M. (2020). Algunos aspectos económicos y sociales del teletrabajo: discusión internacional y caso chileno. Asesoría Técnica Parlamentaria. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/29154/1/SUP_125944_teletrabajo_aspectos_economicos_y_sociales__final.pdf

Mesa, J. & Caicedo, S. (2020). *Introducción a la estadística descriptiva*. Universidad de Nariño editores. <https://sired.udenar.edu.co/6671/1/Introducci%C3%B3n%20a%20la%20Estad%C3%ADstica%20Descriptiva.pdf>

Messenger, J. (2019). *Introducción: Telework in the 21st century-an evolutionary perspective*. In *Telework*. Edward Elgar Publishing. <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>

Ministerio de Educación de Chile. (2020). *Estándares de la Profesión Docente-Marco para la Buena Enseñanza*. Chile: Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP). <https://cpeip.cl/lanzamiento-estandares-docentes/>.

Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC, 2021). Efectos de la suspensión de clases presenciales en contexto de pandemia por COVID-19. Centros de estudio, Evidencias 52. Santiago, Chile. https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2021/05/EVIDENCIAS-52_2021.pdf.

Observatorio Laboral Metropolitana. (2021). *Factibilidad y determinantes del teletrabajo a nivel de ocupaciones en Chile y en la región metropolitana*. https://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2021/01/Informe_Teletrabajo-1.pdf.

Ocaña, M. (2019). *Comunicación y el desempeño docente en la Escuela General Básica Carlos Calderón Chico de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018*. [Tesis de maestría en Administración de la Educación-Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56950/Oca%C3%B1a_HMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Teletrabajo. Modelo, manual y recomendaciones de política para INAPI*. https://www.inapi.cl/docs/default-source/2021/centro-de-documentacion/estudios/teletrabajo/informe_teletrabajo_inapi_oit_2021.pdf?sfvrsn=1cd6873d_2

- Oramas, A. (2013). *Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria*. Tesis Doctoral, Escuela Nacional de Salud Pública Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores. http://tesis.sld.cu/FileStorage/000206-3BE1-ORAMAS_VIERA.pdf.
- Ortega, L. (2019). *Desempeño laboral*. (4ta. Ed.). Trillas ediciones.
- Palacios, D. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Lima-Perú]. Repositorio institucional UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Palella, S. & Martins, F. (2016). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. (3era, ed). Caracas: FEDEUPEL.
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación. Aplicación práctica*. [Tesis doctoral en Administración Educativa, Universidad Nacional de Cuyo, Argentina]. Repositorio institucional UNCU. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf.
- Parada, J. (2017). Estrategias Gerenciales para el Reconocimiento del Desempeño Laboral Docente. *Mundo Fesc*, 14(2), 42-56. <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/140>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista*

Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 10(7), 1-27.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e005.pdf>

Peñañiel, J., Pibaque, M. & Pin, J. (2019). La importancia de la planificación estratégica para las pequeñas y medianas empresas (PYMES). *FIPCAEC*, (4)1,107-133.
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i1%20ESPECIAL.105>.

Pérez, A. (2019). El teletrabajo = Teleworking. Madrid, España: Universidad de León.
<http://buleria.unileon.es/xmlui/bitstream/handle/10612/9829/P%C3%A9rez%20Mayo%2c%20Ana.pdf?sequence=1>

Polindara, V. (2020). *Implementación de un programa de reconocimiento laboral a los colaboradores de importante compañía del sector manufactura de la ciudad de Palmira-Valle del Cauca*. [Tesis Doctoral en psicología, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio institucional UCC.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33107/1/2020_reconoci_miento_laboral.pdf.

Porcelli, A. & Martínez, J. (2021). *Teletrabajo y sus dimensiones*. (1ea. Ed). Mc Graw Hill editores.

Portero, S. (2019). *Estrés Laboral, Burnout, Satisfacción, Afrontamiento y Salud General en Personal Sanitario de Urgencias*. [Tesis doctoral, Universidad de Córdoba]. Repositorio Institucional UCO.
<https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Portillo, M. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Revista Educación*, (41)2, <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v41n2/2215-2644-edu-41-02-00118.pdf>.

Poveda, D. & Cifuentes, J. (2020). Incorporación de las tecnologías de información y comunicación (TIC) durante el proceso de aprendizaje en la educación superior. *Formación Universidad*, 13 (6), 95-104. <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v13n6/0718-5006-formuniv-13-06-95.pdf>

Pulido, L. (2017). *Teoría humanística*. México: Mc Graw Hill.

Pyöriä, P. (2011). Maaging telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386-399. DOI:10.1108/01409171111117843.

Primo, G. (2019). *Recursos didácticos y logros de aprendizaje en el área de inglés en estudiantes del primer grado de la I. E. N° 34 Chancay, Año 2016*. [Tesis de Magíster en Educación, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3469/GLORIA%20ESTHER%20PRIMO%20SOLORZANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Ramírez, J., Quinde, L., Alarcón, R. & Vega, C. (2021). *Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior*. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.7.130-151>. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/617/1280

Ramery, E. (2017). *La Satisfacción Laboral del Director Escolar y los Docentes en los Centros de Secundaria de Orlando, Florida*. [Tesis Doctoral, Universidad de Jaén]. Repositorio Institucional UJAEN. <http://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/892/1/Tesis%20Doctoral%20de%20Eileen%20Ramery-Gelpi.%201.15.2017%20Corregida.pdf>.

Real Academia Española (RAE, 2019). *Diccionario de la lengua española*. (23a. Ed.). <https://dle.rae.es>

Riffo, R. (2022). *Clima Laboral y su influencia en el rol directivo. mirada desde la educación de calidad, Talca, Chile, 2020 (Caso: Liceos Héctor Pérez Biott y Carlos Condell)*. [Tesis doctoral en Educación con Mención en Gestión de Calidad-Universidad Privada de Tacna]. Repositorio institucional UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2312/Riffo-San-Martin-Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Riveras, J. (2020). *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas*. [Tesis Doctoral en educación, Universidad Autónoma de Barcelo-España]. Repositorio institucional UB. <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/672024/jcrl1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Robbins, S. (2004). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. Prentice Hall

Rodríguez, A. & D'Errico, J. (2017). Teletrabajadores entre los discursos optimistas y los contextos precarizados. Una aproximación desde el caso argentino. *Revista Colombiana*, 40(2), 47-66. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/66384/61003>.

- Rojas, O. Martínez, M. & Riffo, R. (2020). Gestión directiva y estrés laboral del personal docente: mirada desde la pandemia Covid-19. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 24(3), 1226-1241. DOI: <https://doi.org/10.22633/rpge.v24i3.14360>.
- Rubio, I. & Abreu, J. (2018). *La interdisciplinariedad en la gestión pedagógica, una tarea de los profesores de la universidad actual*. Boletín virtual, 2266-1536. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/545/516>.
- Ruíz, J. (2021). *Clima Laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heyseninchastegi-Essalud, Lambayeque-Perú*. [Tesis de magíster en gestión pública, Universidad del Pacífico, Lima]. Repositorio institucional UP. https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:j6D3hUXTTYMJ:https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf%3Fsequence%3D1&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=cl
- Ruiz, C. (2018). *Instrumentos de investigación educativa, procedimientos para su diseño y validación*. Barquisimeto: CIDEG ediciones.
- Tejera, C. (2017). *Relaciones entre comunicación y educación para la formación de habilidades comunicativas*. Contribuciones a las Ciencias Sociales. Málaga: Eumed.net.
- Tejeda, D. & Aras, J. (2018). *Compromiso organizacional*. (4ta. Ed.) Mc Graw Hill editores

- Torcatt, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(7), 1-28. <https://www.redalyc.org/journal/280/28064146003/html/>.
- Sandí, J. & Sanz, C. (2018). Revisión y análisis sobre competencias tecnológicas esperadas en el profesorado en Iberoamérica. *EDUTECH. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, 66 (2), 93-121. DOI: <https://doi.org/10.21556/edutec.2018.66.1225>.
- Sanhueza, H. (2018). *El Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral. Caso Directivos de la Escuela Vicente Sepúlveda Rojo, Comuna de Copiapó, Provincia de Copiapó, Región de Atacama, Chile*. [Tesis doctoral, Universidad de Chile, Universidad Privada de Tacna, Perú]. Repositorio Institucional UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2312/.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, G. Montegro, A. & Medina P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher*, 4(5), 92-107. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/133/377
- Sánchez, A., Llanos, M. & Gloria, A. (2021). La práctica pedagógica de docentes de escuelas en tiempos de pandemia. *Foro Educativo*, 38(7), 185-211. DOI: 10.29344/07180772.38.2995.
- San Martín, M. (2017). *Propuesta de planificación innovadora para organizar procesos de enseñanza y aprendizaje basados en la construcción y revisión de modelos mentales*. [Tesis de magíster en educación-Universidad de Concepción]. Repositorio institucional UDEC

http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/2985/4/Tesis_propuesta_de_pla_nificacion_innovadora_para_organizar_procesosImage.Marked.pdf

Santiago, R. (2020). *Estudio de las competencias de las prácticas externas en la formación inicial del profesorado de educación secundaria*. [Tesis doctoral en equidad e innovación educativa]. Repositorio institucional UVIGO. https://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/1520/SantiagoCobo_Rebeca_TD_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Serra, D. (2021). *Psicología de la Motivación*. (4ta. Ed.). La Habana ediciones Médicas.

Solórzano, R. (2018). El impacto de la comunicación asertiva docente en el aprendizaje auto dirigido de los estudiantes. *Revista Universidad y Sociedad*, (10)1. 187-194. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100187.

Sornosa, U. (2012). *El sistema de incentivos como herramienta para el mejoramiento de la productividad empresarial*. España: Repositorio de la Escuela Superior Politécnica del Litoral.

Soto, T. (2019). *Evaluación y análisis cuantitativo y cualitativo del sistema de teletrabajo implementado en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI)*. [Tesis de magíster en Educación, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional UCHILE. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/171774/Evaluacion-y-analisis-quantitativo-cualitativo-del-sistema-de-teletrabajo-implementando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Sucapuca, E., Yapu, L., Mamani, O. & Turpo, J. (2022). Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(1): 70-78. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v31n1/1132-6255-medtra-31-01-70.pdf>.
- Tacuri, M., & Orbe, M. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, VII(3), 593-614. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8326151>.
- Quispe, E. (2020). *Estilos de liderazgo del director, gestión institucional, clima laboral y desempeño docente, en las Instituciones Educativas Adventistas de la Unión Peruana del Sur, 2019*. [Tesis doctoral en Educación, Universidad Peruana Unión-Lima]. Repositorio Institucional UPEU. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3464/Edy_Tesis_Doctor_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
- Quispe, V., & Quispe, A. (2018). *Gestión educativa y práctica pedagógica en la Institución Educativa Pública San Francisco de Asis. Huanta – 2018*. [Tesis de magíster en Administración de la Educación-Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26086/quispe_rv.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Quintanilla, L., Quintanilla, C. & Prieto, Y. (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. *Digital Publisher*, 7(1), 116-135. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8292493>

- Valencia, U. (2021). *Efectos del teletrabajo en docentes*. (1era. ed). Episteme: Buenos Aires.
- Valenzuela, A. (2021). *Metodología de la investigación científica*. (2da. Ed.), Nueva Luz editores.
- Valverde, L. & Ureña, M. (2021). Una propuesta de estrategias y recursos didácticos por competencias en respuesta a los estilos de enseñanza-aprendizaje de la población estudiantil. *Revista electrónica Educare*, 25(3), 106-124. <https://www.redalyc.org/journal/1941/194169815007/html/>.
- Vallellano, M. (2019). *La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención*. [Tesis Doctoral en Administración Educativa, Universidad Complutense de Madrid, España]. Repositorio Institucional UCM. <https://eprints.ucm.es/59695/1/T41873.pdf>.
- Vargas, F. & Machicao, C. (2020). Estudio comparativo del compromiso organizacional en trabajadores con y sin hijos, dentro de una empresa industrial en la ciudad de La Paz. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 20(20), 17-36. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2020000200003.
- Vega, S., Barboa, M. & Lermenda, W. (2021). *Evidenciar el impacto del covid-19 en la labor docente y estrategias didácticas en la docencia de historia, geografía y ciencias sociales. Una mirada desde tres realidades educativas*. [Tesis de grado, Universidad Católica de la Santísima Concepción-Chile]. Repositorio Institucional UCSC.

<http://repositoriodigital.ucsc.cl/bitstream/handle/25022009/2235/Tesis%20Barboa-Lermanda-Vega.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Velásquez, E. (2021). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera. *Renace*, 2(6), 7-37.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1492/2076>

Vélez, A. & Rivadeneira, F. (2022). Las Habilidades Cognitivas en el Aprendizaje de las Matemáticas de los Estudiantes de 1° de Bachillerato General Unificado en la Unidad Educativa Fiscal Portoviejo del Cantón Portoviejo. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8 (1), 1169-1179.
<file:///C:/Users//Downloads/Dialnet-LasHabilidadesCognitivasEnElAprendizajeDeLasMatema-8383393.pdf>.

Vicente de Vera, M. & Gabari, M. (2019). Liderazgo Pedagógico en Educación Secundaria: Aportaciones desde la Evaluación de Burnout-Resiliencia en Docentes. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 7(1), 104-134.
<https://doi.org/10.17583/ijelm.2019.3519>

Vidal, V. (2018). Estudio del estrés laboral en las PYMES (pequeña y mediana empresa) en la provincia de Zaragoza. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(4), 254-267.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000400004&lng=es. Epub 09-Mar-2020.

Weintein, J. (2016). *Liderazgo educativo en la escuela: Nueve miradas*. Chile: Ediciones Universidad Diego Portales.

Yustos, B. (2021). *El teletrabajo como nueva realidad en el ámbito de la enseñanza*. [Tesis doctoral en relaciones laborales y recursos humanos-Universidad de Valladolid]. Repositorio Institucional UVA. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/51772/TFG-L2936.pdf?sequence=1>.

Zuniga, S. & Pizarro, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información Tecnológica*, 29(1), 171-180. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf>

APÉNDICES

Apéndice A
MATRIZ DE CONSISTENCIA – INFORME FINAL DE TESIS CUANTITATIVA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA	RECOMENDACIONES
<p>1. INTERROGANTE PRINCIPAL</p> <p>¿Cuál es la relación del teletrabajo y el desempeño laboral en docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile, Año 2022</p> <p>2. INTERROGANTES SECUNDARIAS</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre la Tecnología de la Información y Comunicación y el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile?</p>	<p>1. OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile. Año 2022</p> <p>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Determinar la relación entre Tecnología de la Información y Comunicación y el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile.</p> <p>b) Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile.</p>	<p>1. HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La relación entre el teletrabajo es directa y significativamente con el desempeño laboral en docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile. Año 2022.</p> <p>2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>a) La relación entre Tecnología de la Información y Comunicación es directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile.</p> <p>b) La relación entre estrés laboral es directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile.</p>	<p>VARIABLES INDEPENDIENTE</p> <p>Teletrabajo</p> <p>Dimensión: Tecnología de la información y comunicación</p> <p>Indicadores: Habilidades Competencias tecnológicas</p> <p>Dimensión: Estrés laboral</p> <p>Indicador: Síndrome de burnout</p> <p>Dimensión: Efectos del teletrabajo</p> <p>Indicadores Individual Organizacionales Sociales</p>	<p>Tipo de investigación Básica Enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño de la investigación No experimental, transeccional-correlacional</p> <p>Ámbito de estudio Docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile, durante el año 2022</p> <p>Población 79 docentes</p> <p>Técnica de recolección de datos Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionarios con escalamiento tipo Likert con cinco alternativas de respuesta: Siempre, Casi siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca</p>	<p>Primera: Al jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) deben ser garante de normar la transferencia de intenciones de capacitación al personal docente, quienes tienen influencia en los estudiantes, proporcionando específica preeminencia al teletrabajo.</p> <p>Segunda: Al director del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile que tiene atribución con el equipo de educadores sobre temáticas correspondientes con la Tecnología de la Información y Comunicación y el desempeño laboral.</p> <p>Tercera: Al jefe de UTP del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile, dado que es quien es el encargado del acompañamiento del equipo académico, se sugiere que realice el monitoreo del proceso de enseñanza evitando los efectos del teletrabajo.</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA	RECOMENDACIONES
<p>c) ¿Cuál es la relación entre los efectos del teletrabajo y el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile?</p>	<p>de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile</p>	<p>c) La relación entre los efectos del teletrabajo es directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile.</p>	<p>2.- Variable dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensión: Clima laboral Indicadores: Motivación Comunicación Liderazgo</p> <p>Dimensión: Gestión pedagógica Indicadores: Planificación Practica pedagógica Recursos didácticos</p> <p>Dimensión: Planificación Práctica pedagógica Recursos didácticos Indicadores: Satisfacción laboral Compromiso laboral Reconocimiento</p>		<p>Cuarta: Al director del Liceo República de Italia, comuna de Quinta Tilcoco, Región de O'Higgins-Chile entregue a los docentes cursos de capacitación basados en la planificación para responder el acatamiento del teletrabajo y el desarrollo de su desempeño laboral.</p>

Apéndice B
Instrumentos Utilizados



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACION CON MENCIÓN
EN GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado (a): Docente

El presente instrumento tiene como finalidad obtener información relacionada con una investigación titulada “Teletrabajo y desempeño laboral en docentes del Liceo República de Italia, Comuna de Quinta de Tilco, Región de O’Higgins-Chile. Año 2022. Los datos recolectados serán procesados con un propósito científico y serán procesados de una forma confidencial, por lo que se amerita de la colaboración y participación en responder cada uno de los ítems que se plantean en el cuestionario. Agradeciendo de ante mano su sinceridad, honestidad y responsabilidad al momento de responder.

Saludos cordiales

Mg. Claudio Eugenio Acevedo Aránguiz
Investigador

Cuestionario para la variable Teletrabajo

N°	ITEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Dimensión: Tecnología de la información y comunicación						
Indicador: Habilidades						
1	Se considera que tiene habilidades para trabajar en equipo.					
2	Considera que los conocimientos técnicos que posee permiten desenvolverse en sus actividades					
Dimensión: Tecnología de la información y comunicación						
Indicador: Competencias tecnológicas						
3	Se le dificulta manejar las herramientas tecnológicas.					
4	Utiliza correctamente la tecnología en sus horas de trabajo.					
Dimensión: Estrés laboral						
Indicador: Síndrome de Burnout						
5	Se ha sentido frustrado por la carga laboral.					
6	Considera que muy a pesar de no encontrarse físicamente en su centro de labores siente estrés					
7	Siente constantemente la carga laboral					
Dimensión: Efectos del teletrabajo						
Indicador: Individual						
8	Se encuentra satisfecho en el horario laboral					

9	Se siente demasiado cansado al culminar su jornada laboral					
Dimensión: Efectos del teletrabajo						
Indicador: Organizacionales						
10	Siente apoyo del directivo cuando tiene problemas extralaborales que afecten su trabajo					
11	Considera que aporta al desarrollo de la organización					
Dimensión: Efectos del teletrabajo						
Indicador: Sociales						
12	Ha dejado de hacer cosas que le gusta por su agotamiento laboral.					
13	Su jornada laboral le permite ocuparse de su familia o tener tiempo libre para sí mismo.					

Cuestionario para la variable Desempeño laboral

N°	ITEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Dimensión: Clima Laboral						
Dimensión: Motivación						
14	Se adapta fácilmente al cambio del teletrabajo					
15	Disfruta de la ejecución de las actividades asignadas					
Dimensión: Clima Laboral						
Indicador: Comunicación						
16	Siente libertad de expresar ideas y opiniones					
17	El directivo tiene comunicación frecuente con sus docentes					
Dimensión: Clima Laboral						
Indicador: Liderazgo						
18	Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso.					
19	Siente compromiso hacia el logro de los objetivos de su organización					
Dimensión: Gestión Pedagógica						
Indicador: Planificación						
20	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar					
21	Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y el ritmo de su trabajo					

Dimensión: Gestión Pedagógica						
Indicador: Práctica Pedagógica						
22	Equilibra sus funciones como docente a pesar de tener funciones bajo presión.					
23	Al estar laborando desde casa, ¿siente que aumenta la responsabilidad de rendir notoriamente en las actividades pedagógicas					
Dimensión: Gestión Pedagógica						
Indicador: Recursos didácticos						
24	La institución educativa le brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades pedagógicas desde casa					
25	Considera que tiene los recursos didácticos necesarios para realizar sus funciones de teletrabajo.					
Dimensión: Compromiso organizacional						
Indicador: Satisfacción laboral						
26	Considera que su salario es acorde con su trabajo					
27	Considera que tiene oportunidad de crecer en su organización					
Dimensión: Compromiso organizacional						
Indicador: Compromiso laboral						
28	Siente compromiso hacia el logro de los objetivos de su organización					
29	Se siente satisfecho con su puesto de trabajo					

Validez del instrumento

Primer Experto



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Posgrado
Centro de Investigación
Formato de Validación por experto

Chile, septiembre de 2022

Señor(a): Dra. Rocío Riffo
Presente. –

Es propicia la oportunidad saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar al grado de Doctor en Educación con Mención en Gestión Educativa, por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable teletrabajo y desempeño laboral docente, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una equis (X) el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición. Agradezco anticipadamente su colaboración y estoy seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

Mg. Claudio Eugenio Acevedo Aránguiz
Investigador



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Posgrado
Centro de Investigación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):** Riffo San Martín Rocío
1.2. Grado Académico: Doctor en Educación con Mención en Gestión Educativa
1.3 Profesión: Licenciada en Educación Básica
1.4. Institución donde labora: Universidad Miguel de Cervantes
1.5. Cargo que desempeña: Docente-investigador
1.6. Denominación del Instrumento: Teletrabajo y desempeño laboral docente
1.7. Autor del instrumento: Claudio Eugenio Acevedo Aránguiz
1.8 Programa de postgrado: Doctorado en Educación con Mención en Gestión Educativa.

II. VALIDACIÓN

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

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1 Valoración total cuantitativa: 30

3.2 Opinión: FAVORABLE: DEBE MEJORAR:

NO FAVORABLE:

3.3 Observaciones: El instrumento se encuentra adecuado para ser aplicado.

Chile, septiembre de 2022



Firma del experto

Validez del instrumento

Segundo Experto



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Postgrado
Centro de Investigación
Formato de Validación por experto

Chile, septiembre de 2022

Señor(a): Dra. Marlenis Martínez
Presente. –

Es propicia la oportunidad saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar al grado de Doctor en Educación con Mención en Gestión Educativa, por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable teletrabajo y desempeño laboral docente, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, se le solicita marcar con una equis (X) el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores y escala de medición. Agradezco anticipadamente su colaboración y estoy seguro que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

Mg. Claudio Eugenio Acevedo Aránguiz
Investigador



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Posgrado
Centro de Investigación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):** Martínez Fuentes Marlenis
1.2. Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Educación
1.3 Profesión: Licenciada en Educación Integral
1.4. Institución donde labora: Universidad Miguel de Cervantes
1.5. Cargo que desempeña: Docente-investigador
1.6. Denominación del Instrumento: Teletrabajo y desempeño laboral docente
1.7. Autor del instrumento: Claudio Eugenio Acevedo Aránguiz
1.8 Programa de postgrado: Doctorado en Educación con Mención en Gestión Educativa.

II. VALIDACIÓN

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

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

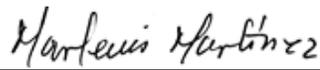
3.1 Valoración total cuantitativa: 30

3.2 Opinión: FAVORABLE: DEBE MEJORAR:

NO FAVORABLE:

3.3 Observaciones: El instrumento se ajuste a los requerimientos investigativos.

Chile, septiembre de 2022



Firma del experto

Validez del instrumento

Tercer Experto



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Posgrado
Centro de Investigación
Formato de Validación por experto

Chile, septiembre de 2022

Señor(a): Dra. Amely Vivas
Presente. –

Es propicia la oportunidad saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar al grado de Doctor en Educación con Mención en Gestión Educativa, por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable teletrabajo y desempeño laboral docente, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, se le solicita marcar con una equis (X) el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores y escala de medición. Agradezco anticipadamente su colaboración y estoy seguro que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

Mg. Claudio Eugenio Acevedo Aránguiz
Investigador



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Posgrado
Centro de Investigación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Vivas Escalante Amely Dolibeth

1.2. Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Educación

1.3 Profesión: Licenciado en Matemática

1.4. Institución donde labora: Universidad Miguel de Cervantes

1.5. Cargo que desempeña: Docente-investigador

1.6. Denominación del Instrumento: Teletrabajo y desempeño laboral docente

1.7. Autor del instrumento: Claudio Eugenio Acevedo Aránguiz

1.8 Programa de postgrado: Doctorado en Educación con Mención en Gestión Educativa.

II. VALIDACIÓN

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

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1 Valoración total cuantitativa: 30

3.2 Opinión: FAVORABLE: DEBE MEJORAR:

NO FAVORABLE:

3.3 Observaciones: El instrumento se ajuste a los requerimientos investigativos.

Chile, septiembre de 2022



Firma del experto

Apéndice C
MATRIZ DE DATOS
Variable: Teletrabajo

SUJETOS	ÍTEMS													TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
S1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	25
S2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	3	2	30
S3	3	2	1	4	3	2	1	1	3	2	1	3	4	34
S4	2	3	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	27
S5	3	3	2	3	2	5	3	2	3	3	2	3	3	39
S6	2	5	1	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	34
S7	2	2	2	2	1	1	4	3	2	1	3	2	2	31
S8	3	4	4	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	41
S9	2	3	4	5	4	4	2	3	4	4	3	2	2	45
S10	4	4	3	2	2	2	4	3	5	4	3	4	5	46
														53
														$\sum V_i$
VARIANZA	0,49	1,43	1,51	1,12	0,62	1,73	0,93	0,77	0,989	0,93	0,77	0,49	1,12	13

Sumatoria Varianza de los Ítems	13
Varianza Total	53
k	20
Coeficiente de Alfa Cronbach	0,79

Variable: Desempeño laboral

SUJETOS	ÍTEMS																TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
S1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	1	3	33
S2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	39
S3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	45
S4	2	3	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	35
S5	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	43
S6	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	37
S7	2	2	2	2	1	1	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	38
S8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	50
S9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
S10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	47
																	38
																	ΣV_i
VARIANZA	0,27	0,49	0,89	0,27	0,46	0,72	0,46	0,84	0,28	0,46	0,28	0,28	0,28	0,27	0,49	0,28	16

Sumatoria Varianza de los Ítems	16
Varianza Total	70
k	20
Coefficiente de Alfa Cronbach	0,81