

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL
SECUNDARIO EN EL TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA INTEGRADA N°32586 DE HUARICHACA - 2022”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Gestión
**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

TESISTAS:

RETIS INFANTE, Liliana Vaneza

SANDOVAL TOLENTINO, Marisol

SALIS JUSTO, Stefhany

ASESORA:

Dra. RIVERO LAZO Mérida Sara

HUÁNUCO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedico primeramente a mi familia que gracias a su apoyo incondicional pude concluir mi carrera.

A mis padres Marcelo y Blanca por estar a mi lado apoyándome y aconsejando siempre.

A mis hermanos por estar siempre presentes, acompañándome para poder realizarme.

A mis hijas Mariafe y Cristina por ser mi motor y motivo.

Liliana Vaneza Retis Infante

Con mucho cariño a mis padres Florencio Sandoval y Baldeon y Enriqueta Tolentino Venancio por ser la razón de mi existencia, a mis hermanas, quienes siempre me dieron su apoyo estable ante todas las adversidades.

A mis profesores por acompañarme en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional.

Marisol Sandoval Tolentino

A las personas con igualdad e indiferencia en contexto del trabajo de investigación que será el aporte dialéctico entre sí generando nuevos patrones de conocimiento en las ciencias administrativas.

Stefhany Salis Justo

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecemos a Dios todopoderoso, quien nos brindó vida, fortaleza y sabiduría para seguir adelante en todo nuestro proceso de formación profesional.

A la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco por habernos permitido formarnos en ella.

A nuestra asesora Dra. Melida Sara Rivero Lazo por su paciencia y constancia, este trabajo no lo hubiésemos logrado tan fácil. Gracias por sus orientaciones.

A todos nuestros docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, en especial al Dr. Juan García Céspedes y al Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero, quienes, con sus palabras sabias, sus conocimientos rigurosos y precisos forman parte de lo que somos ahora y donde quiera que vayamos los llevaremos presente en nuestro transitar profesional.

Al Director de la Institución Educativa Integrada N°32586 de Huarichaca, Gildo Silva Fernández por brindarnos todas facilidades en el desarrollo de la investigación.

A Los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Integrada N°32586 de Huarichaca por colaborar gentilmente en el proceso de aplicación del instrumento de investigación.

A nuestras familias, por todo el esfuerzo, apoyo y confianza que depositaron en nosotras, gracias porque siempre han estado a nuestro lado.

Las autoras.

RESUMEN

La investigación titulada “La motivación y el desempeño de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa Integrada N°32586 de Huarichaca – 2022” se ha formulado como **problema general** de investigación ¿De qué manera se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022?, se estableció como **objetivo** general establecer la relación de la motivación con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022. La hipótesis general formulada es la motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022. La investigación fue de tipo aplicada ya que al determinar la relación entre las variables de estudio, se podrán establecer propuestas para mejorar el nivel de motivación de los docentes y así optimizar su desempeño laboral en el trabajo remoto, la investigación tuvo un alcance correlacional ya que se estableció la relación entre las variables de estudio. Se hizo uso de los **métodos** deductivo e inductivo; asimismo, la investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y se utilizó el diseño no experimental de tipo transeccional correlacional.

La población de estudio estuvo constituida por 32 docentes del nivel secundario de la Institución Educativa, la muestra fue poblacional en quienes se aplicó el instrumento del cuestionario, el cual fue validado a través del juicio de expertos y la fiabilidad fue medida mediante el estadístico de prueba de Alpha de Cronbach. Se obtuvo como **resultados**, en general, que el 46,88% de docentes señaló estar muy de acuerdo en relación a sentirse satisfecho con el trabajo que realiza, el 34,36% respondió estar de acuerdo y apenas 18,75% respondió no estar de acuerdo ni en desacuerdo. Asimismo, el 46,88% de docentes señaló estar de acuerdo en mostrar voluntad para mejorar su desempeño en el trabajo, seguido del 37,50% que respondió muy de acuerdo y apenas el 6,25% respondió estar en desacuerdo.

Conclusiones. En ese sentido, se ha establecido que existe correlación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes en el trabajo remoto, se obtuvo el p valor 0.415.

Palabras claves: motivación, desempeño y remoto.

SUMMARY

The research entitled "The motivation and performance of secondary level teachers in remote work of the Integrated Educational Institution No. 32586 of Huarichaca - 2022" has been formulated as a **general research problem**. How is motivation related to the work performance of secondary level teachers in remote work of the Educational Institution No. 32586 of Huarichaca - 2022?, the general **objective** was established to establish the relationship between motivation and the work performance of secondary level teachers in remote work of the Educational Institution No. 32586 of Huarichaca - 2022. The general hypothesis formulated is that motivation is significantly related to the performance of secondary level teachers in remote work of the Educational Institution No. 32586 of Huarichaca - 2022. The research was of an applied type since when determining the relationship between the study variables, proposals can be established to improve and The level of motivation of teachers and thus optimize their work performance in remote work, the research had a correlational scope since the relationship between the study variables was established. The deductive and inductive **method** was used; Likewise, the research was developed under the quantitative approach and the non-experimental design of the correlational transactional type was used.

The study population consisted of 32 teachers of the secondary level of the Educational Institution, the sample was population in whom the questionnaire instrument was applied, which was validated through expert judgment and reliability was measured by the test statistic. of Cronbach's Alpha. It was obtained as **results**, in general, that 46.88% of teachers indicated that they strongly agree in relation to feeling satisfied with the work they do, 34.36% answered that they agree and only 18.75% answered that they were not. agree or disagree. Likewise, 46.88% of teachers indicated that they agreed to show their willingness to improve their performance at work, followed by 37.50% who responded strongly in agreement and only 6.25% responded that they disagreed.

Conclusions. In this sense, it has been established that there is a moderate positive correlation between motivation and the work performance of teachers in remote work, a p value of 0.415 was obtained.

Keywords: motivation, performance and remote.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
RESUMEN.....	IV
SUMMARY.....	V
ÍNDICE.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS.....	IX
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XIII
INTRODUCCIÓN.....	XV
CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1 Planteamiento del problema.....	16
1.2 Formulación del problema.....	22
1.2.1 Problema general.....	22
1.2.2 Problemas específicos.....	22
1.3 Objetivos de investigación.....	22
1.3.1 Objetivo general.....	22
1.3.2 Objetivos específicos.....	22
1.4 Formulación de hipótesis.....	23
1.4.1 Hipótesis general.....	23
1.4.2 Hipótesis específicas.....	23
1.5 Variables.....	24
1.5.1 Variable independiente.....	24
1.5.2 Variable dependiente.....	24
1.6 Operacionalización de variables.....	25
1.7 Justificación e importancia de la investigación.....	26
1.7.1 Justificación de la investigación.....	26
1.7.2 Importancia de la investigación.....	27
1.8 Viabilidad de la investigación.....	27
1.9 Limitaciones de la investigación.....	27
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	28
2.1 Antecedentes de investigación.....	28
2.1.1 A nivel internacional.....	28

2.1.2 A nivel nacional.....	29
2.1.3 A nivel local.....	31
2.2 Bases teóricas.....	32
2.2.1 Motivación.....	32
2.2.2 Desempeño laboral.....	39
2.2.3 Bases epistemológicas.....	43
2.3 Definición de términos básicos.....	45
2.4 Marco situacional.....	46
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO.....	47
3.1 Nivel de investigación.....	47
3.2 Tipo de investigación.....	47
3.3 Diseño y esquema de investigación.....	48
3.4 Métodos de investigación.....	49
3.5 Población.....	49
3.6 Muestra.....	49
3.7 Técnicas e instrumentos para el recojo de datos.....	50
3.7.1 Técnicas.....	50
3.7.2 Instrumentos.....	51
3.8 Validez y fiabilidad del instrumento de investigación.....	51
3.8.1 Validez del instrumento.....	51
3.8.2 Fiabilidad del instrumento.....	51
3.9 Procesamiento y presentación de datos.....	51
CAPÍTULO IV RESULTADOS.....	52
4.1 Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	52
4.2 Comprobación de hipótesis.....	138
4.2.1 Prueba de hipótesis general.....	138
4.2.2 Prueba de hipótesis específicas.....	139
4.3 Prueba de normalidad.....	144
CAPÍTULO V DISCUSIONES.....	148
5.1 Discusión de resultados.....	148
5.1.1 Discusión con los antecedentes de investigación.....	148
5.1.2 Discusión con las teorías.....	149

CONCLUSIONES.....	152
SUGERENCIAS.....	153
REFRENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	154
ANEXOS.....	158

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. La institución educativa cuenta con un plan de capacitación para los docentes del nivel secundario.....	52
Tabla 2. Estadísticos de la tabla 1.....	52
Tabla 3. La institución le ofrece cursos, talleres, conferencias u otras actividades de capacitación.....	54
Tabla 4. Estadísticos de la tabla 3.....	54
Tabla 5. Considera usted que ha mejorado su desempeño con las capacitaciones recibidas.....	56
Tabla 6. Estadísticos de la tabla 5.....	56
Tabla 7. Las capacitaciones recibidas han mejorado el comportamiento de los docentes en el desempeño de sus funciones.....	58
Tabla 8. Estadísticos de la tabla 7.....	58
Tabla 9. Las capacitaciones recibidas han contribuido en mejorar su conducta en el trabajo.....	60
Tabla 10. Estadísticos de la tabla 9.....	60
Tabla 11. La capacitación recibida le ha ayudado a mejorar las relaciones con sus compañeros de trabajo.....	62
Tabla 12. Estadísticos de la tabla 11.....	62
Tabla 13. Las actividades de capacitación promueven la mejora continua en su desempeño en el trabajo remoto.....	64
Tabla 14. Estadísticos de la tabla 13.....	64
Tabla 15. Las actividades de capacitación contribuyen a la eficiencia en su desempeño en el trabajo remoto.....	66
Tabla 16. Estadísticos de la tabla 15.....	66
Tabla 17. Las actividades de capacitación promueven la innovación en su desempeño en el trabajo remoto.....	68
Tabla 18. Estadísticos de la tabla 17.....	68
Tabla 19. Las actividades de capacitación contribuyen a la calidad en su desempeño en el trabajo remoto.....	70
Tabla 20. Estadísticos de la tabla 19.....	70
Tabla 21. Se siente satisfecho con el trabajo que realiza.....	72
Tabla 22. Estadísticos de la tabla 21.....	72
Tabla 23. Se siente satisfecho con la compensación económica recibida.....	74
Tabla 24. Estadísticos de la tabla 23.....	74
Tabla 25. Considera a menudo buscar otro trabajo.....	76
Tabla 26. Estadísticos de la tabla 25.....	76
Tabla 27. Siente que en la institución se le apoya y fomenta su desarrollo personal.....	78
Tabla 28. Estadísticos de la tabla 27.....	78
Tabla 29. En la institución educativa le reconocen y premian sus logros laborales alcanzados.....	80

Tabla 30. Estadísticos de la tabla 29	80
Tabla 31. La institución educativa tiene en cuenta sus opiniones o puntos de vista.....	82
Tabla 32. Estadísticos de la tabla 31.....	82
Tabla 33. La institución educativa promueve un ambiente propicio para generar ideas que contribuyan que mejorar el trabajo.....	84
Tabla 34. Estadísticos de la tabla 33.....	84
Tabla 35. La institución educativa recompensa o premia las propuestas de nuevas ideas que contribuyan a mejorar el trabajo.....	86
Tabla 36. Estadísticos de la tabla 35.....	86
Tabla 37. En el desempeño de sus labores tiene libertad para hacer su trabajo lo mejor posible con creatividad.....	88
Tabla 38. Estadísticos de la tabla 37.....	88
Tabla 39. Me complace saber que con mi desempeño en el trabajo he contribuido al cumplimiento de objetivos de la institución.....	90
Tabla 40. Estadísticos de la tabla 39.....	90
Tabla 41. En mi trabajo, me gusta sentir que estoy esforzándome no sólo por mí, sino también por la institución.....	92
Tabla 42. Estadísticos de la tabla 41.....	92
Tabla 43. Me siento parte de la institución.....	94
Tabla 44. Estadísticos de la tabla 43.....	94
Tabla 45. El uso de la tecnología permite optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje de sus alumnos.....	96
Tabla 46. Estadísticos de la tabla 45.....	96
Tabla 47 La institución cuenta con una plataforma de aprendizaje como Google Classroom, Moodle, Microsoft Teams, etc. para el desarrollo de las clases remotas.....	98
Tabla 48. Estadísticos de la tabla 47.....	98
Tabla 49. En el desarrollo de clases remotas utiliza herramientas tecnológicas como Canvas, portafolio, kahoot, Jamboard, etc.....	100
Tabla 50. Estadísticos de la tabla 49	100
Tabla 51. Considera importante recibir capacitación en el uso de plataformas de aprendizaje para optimizar el proceso de enseñanza.....	102
Tabla 52. Estadísticos de la tabla 51	102
Tabla 53. Dispone de los equipos tecnológicos necesarios para el uso de plataformas de aprendizaje en el desarrollo de clases remotas.....	104
Tabla 54. Estadísticos de la tabla 53.....	104
Tabla 55. La institución educativa le brinda equipos tecnológicos para el desarrollo de clases remotas.....	106
Tabla 56. Estadísticos de la tabla 55.....	106
Tabla 57. Dedicar tiempo para investigar sobre temas específicos de su especialidad.....	108
Tabla 58. Estadísticos de la tabla 57.....	108

Tabla 59. Se preocupa por mejorar sus conocimientos pedagógicos y disciplinar.....	110
Tabla 60. Estadísticos de la tabla 59.....	110
Tabla 61. Ha desarrollado adecuadamente sus habilidades como docente...	112
Tabla 62. Estadísticos de la tabla 61.....	112
Tabla 63. Se preocupa por capacitarse de manera personal para mejorar sus habilidades como docente.....	114
Tabla 64. Estadísticos de la tabla 63.....	114
Tabla 65. Domina algunas destrezas en herramientas tecnológicas.....	116
Tabla 66. Estadísticos de la tabla 65.....	116
Tabla 67. Se interesa en desarrollar nuevas destrezas pedagógicas.....	118
Tabla 68. Estadísticos de la tabla 67.....	118
Tabla 69. Utiliza racionalmente los recursos para su mejor desempeño.....	120
Tabla 70. Estadísticos de la tabla 69.....	120
Tabla 71. Logra sus objetivos de desempeño con los recursos que le da la institución educativa.....	122
Tabla 72. Estadísticos de la tabla 71.....	122
Tabla 73. Se siente satisfecho con el logro de resultados obtenidos.....	124
Tabla 74. Estadísticos de la tabla 73.....	124
Tabla 75. Muestra siempre comportamientos asertivos.....	126
Tabla 76. Estadísticos de la tabla 75.....	126
Tabla 77. Considera que su comportamiento es modelo de aprendizaje para sus estudiantes.....	128
Tabla 78. Estadísticos de la tabla 77.....	128
Tabla 79. Esta siempre dispuesto para lograr sus metas trazadas.....	130
Tabla 80. Estadísticos de la tabla 79.....	130
Tabla 81. Muestra voluntad para mejorar su desempeño en el trabajo.....	132
Tabla 82. Estadísticos de la tabla 81.....	132
Tabla 83. Se preocupa por lograr un buen desempeño en su trabajo remoto.	134
Tabla 84. Estadísticos de la tabla 83.....	134
Tabla 85. Busca nuevas formas de realizar su trabajo remoto.....	136
Tabla 86. Estadísticos de la tabla 85.....	136
Tabla 87. Prueba de hipótesis general.....	139
Tabla 88. Prueba de hipótesis específica 1.....	140
Tabla 89. Prueba de hipótesis específica 2.....	142
Tabla 90. Prueba de hipótesis específica 3.....	143
Tabla 91. Prueba de normalidad: variable motivación.....	145
Tabla 92. Prueba de normalidad: variable desempeño laboral.....	146

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. La institución educativa cuenta con un plan de capacitación para los docentes del nivel secundario.....	53
Figura 2. La institución le ofrece cursos, talleres, conferencias u otras actividades de capacitación.....	55
Figura 3. Considera usted que ha mejorado su desempeño con las capacitaciones recibidas.....	57
Figura 4. Las capacitaciones recibidas han mejorado el comportamiento de los docentes en el desempeño de sus funciones.....	59
Figura 5. Las capacitaciones recibidas han contribuido en mejorar su conducta en el trabajo.....	61
Figura 6. La capacitación recibida le ha ayudado a mejorar las relaciones con sus compañeros de trabajo.....	63
Figura 7. Las actividades de capacitación promueven la mejora continua en su desempeño en el trabajo remoto.....	65
Figura 8. Las actividades de capacitación contribuyen a la eficiencia en su desempeño en el trabajo remoto.....	67
Figura 9. Las actividades de capacitación promueven la innovación en su desempeño en el trabajo remoto.....	69
Figura 10. Las actividades de capacitación contribuyen a la calidad en su desempeño en el trabajo remoto.....	71
Figura 11. Se siente satisfecho con el trabajo que realiza.....	73
Figura 12. Se siente satisfecho con la compensación económica recibida...	75
Figura 13. Considera a menudo buscar otro trabajo.....	77
Figura 14. Siente que en la institución se le apoya y fomenta su desarrollo personal.....	79
Figura 15. En la institución educativa le reconocen y premian sus logros laborales alcanzados.....	81
Figura 16. La institución educativa tiene en cuenta sus opiniones o puntos de vista.....	83
Figura 17. La institución educativa promueve un ambiente propicio para generar ideas que contribuyan que mejorar el trabajo.....	85
Figura 18. La institución educativa recompensa o premia las propuestas de nuevas ideas que contribuyan a mejorar el trabajo.....	87
Figura 19. En el desempeño de sus labores tiene libertad para hacer su trabajo lo mejor posible con creatividad.....	89
Figura 20. Me complace saber que con mi desempeño en el trabajo he contribuido al cumplimiento de objetivos de la institución.....	91
Figura 21. En mi trabajo, me gusta sentir que estoy esforzándome no sólo por mí, sino también por la institución.....	93
Figura 22. Me siento parte de la institución.....	95

Figura 23. El uso de la tecnología permite optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje de sus alumnos.....	97
Figura 24. La institución cuenta con una plataforma de aprendizaje como Google Classroom, Moodle, Microsoft Teams, etc. para el desarrollo de las clases remotas.....	99
Figura 25. En el desarrollo de clases remotas utiliza herramientas tecnológicas como Canvas, portafolio, kahoot, Jamboard, etc.....	101
Figura 26. Considera importante recibir capacitación en el uso de plataformas de aprendizaje para optimizar el proceso de enseñanza.....	103
Figura 27. Dispone de los equipos tecnológicos necesarios para el uso de plataformas de aprendizaje en el desarrollo de clases remotas.....	105
Figura 28. La institución educativa le brinda equipos tecnológicos para el desarrollo de clases remotas.....	107
Figura 29. Dedicar tiempo para investigar sobre temas específicos de su especialidad.....	109
Figura 30. Se preocupa por mejorar sus conocimientos pedagógicos y disciplinar.....	111
Figura 31. Ha desarrollado adecuadamente sus habilidades como docente...	113
Figura 32. Se preocupa por capacitarse de manera personal para mejorar sus habilidades como docente.....	115
Figura 33. Domina algunas destrezas en herramientas tecnológicas.....	117
Figura 34. Se interesa en desarrollar nuevas destrezas pedagógicas.....	119
Figura 35. Utiliza racionalmente los recursos para su mejor desempeño.....	121
Figura 36. Logra sus objetivos de desempeño con los recursos que le da la institución educativa.....	123
Figura 37. Se siente satisfecho con el logro de resultados obtenidos.....	125
Figura 38. Muestra siempre comportamientos asertivos.....	127
Figura 39. Considera que su comportamiento es modelo de aprendizaje para sus estudiantes.....	129
Figura 40. Esta siempre dispuesto para lograr sus metas trazadas.....	131
Figura 41. Muestra voluntad para mejorar su desempeño en el trabajo.....	133
Figura 42. Se preocupa por lograr un buen desempeño en su trabajo remoto..	135
Figura 43. Busca nuevas formas de realizar su trabajo remoto.....	137

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se desarrolló en la Institución Educativa Integrada N°32586 Huarichaca, tuvo como objetivo establecer la relación de la motivación con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto, la importancia del estudio se fundamenta en que nos permitió en primer lugar, conocer el nivel de motivación de los docentes del nivel secundario, es decir, se observó y midió la variable en su contexto natural, se determinó la relación con la variable desempeño laboral, y a partir de ello se formularon sugerencias para optimizar la motivación de los docentes y poder acrecentar su desempeño laboral en el trabajo remoto.

La investigación está estructurada de la siguiente manera:

En el capítulo I, se desarrolla el planteamiento del problema, la formulación del problema de investigación, la formulación de los objetivos e hipótesis de investigación, variables, operacionalización de variables, justificación e importancia de la investigación, viabilidad y limitaciones.

En el capítulo II, se expone el marco teórico de la investigación, el cual incluye los antecedentes de investigación, bases teóricas, definición de términos básicos y marco situacional.

En el capítulo III, abarca el marco metodológico de la investigación, comprendiendo el nivel y tipo de investigación, diseño y esquema de investigación, métodos, población y muestra, técnicas e instrumentos para el recojo de datos, validez y fiabilidad del instrumento de investigación, procesamiento y presentación de datos.

En el capítulo IV, se desarrolla los resultados, el capítulo comprende la presentación, análisis e interpretación de resultados, comprobación de hipótesis, prueba de normalidad y discusión de resultados.

Para finalizar se exponen las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad aún podemos evidenciar el impacto de la pandemia en el desarrollo de todos los países a nivel mundial, uno de los sectores más afectados ha sido y sigue siendo el sector educación, puesto que en las épocas más críticas de la pandemia, las medidas tomadas en la mayoría de países fue la del cierre de escuelas, lo cual tuvo un impacto desproporcionado en todos los estudiantes, como es evidente no todos contaban con los recursos, herramientas y accesibilidad para continuar con su proceso de aprendizaje; en ese sentido, para millones de estudiantes las decisiones del cierre de escuelas no se tradujo en una interrupción temporal en su proceso de aprendizaje, sino fue un punto final a toda posibilidad de acceso a la educación. Esta situación agudizó más aún las carencias que venían mostrando previamente los sistemas de educación de los distintos países de América Latina.

Bajo esa perspectiva, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022) el Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE 2019), cuyo propósito principal es monitorear los índices de calidad de la educación en la región (16 países de América Latina), muestra en sus resultados, previo a la pandemia que los sistemas de educación en nuestra región mostraban muchas deficiencias en cuanto a los niveles de resultados en la enseñanza primaria, por ejemplo, con niveles mínimos de competencias en estudiantes de tercer grado en las asignaturas de matemática (52.3%) y lectura (55.7%), mientras que los estudiantes de sexto grado mostraron resultados aún más alarmantes: matemáticas (17.4%) y lectura (31.2%).

A este aspecto tenemos que sumarle no solo la deficiente infraestructura tecnológica de las escuelas para asegurar la continuidad de la enseñanza bajo una modalidad remota, sino también la carente cobertura de conectividad a internet, la falta de motivación docente que se refleje en un desempeño deficiente que asegure procesos de enseñanza de calidad, lo cual se genera por falta de programas de

capacitación, falta de implementación de políticas en materia educativa que fortalezcan la motivación y compromiso del docente con la formación de sus estudiantes. Es precisamente por ello, que consideramos relevante el estudio de estos factores: motivación y desempeño docente como base del aseguramiento de una enseñanza de calidad en las instituciones educativas en estos nuevos escenarios de pandemia.

Hoy en día la motivación se constituye como un elemento clave para alcanzar un óptimo desempeño laboral de los colaboradores de una organización, y el sector educación no es ajeno a ello. En ese sentido, es imprescindible que para analizar la relación que existe entre estos pilares fundamentales (motivación y desempeño laboral) para el éxito de una organización, empecemos por comprender desde distintas ópticas qué es lo que abarca y comprende la motivación; según Chiavenato (2009) la motivación en una organización comprende el desarrollo de distintas fases de un proceso psicológico, que abarca aspectos como los relevantes como las actitudes de los colaboradores, su personalidad y el proceso de aprendizaje; por lo cual, se establece como un elemento primordial para que podamos comprender el comportamiento de los colaboradores en una organización.

Al mismo tiempo, desde la perspectiva de McClelland (como se citó en Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo, 2013) señalan que en los trabajadores predominan tres tipos de motivaciones; por un lado, están las relacionadas con las necesidades de logro, que refieren a la predisposición de la persona por asumir responsabilidades y la búsqueda de distinción por desempeñarse de manera eficiente; por otro lado están las vinculadas a las necesidades de poder, que comprenden la búsqueda de dirigir e influir en los demás para que puedan realizar lo que ellas desean. Y finalmente tenemos las sujetas a las altas necesidades de afiliación que tiene la persona, que abarcan la capacidad de relacionarse con los demás y de establecer vínculos sociales de calidad.

Por otra parte, según Alles (2008) sobre la necesidad de evaluar el desempeño, establece que su importancia radica en que se constituye en un instrumento de gestión que debe ser empleado en toda organización y que no solo contribuye al desarrollo profesional y personal de los trabajadores, sino que

también contribuye al logro de objetivos formulados con uso óptimo de los recursos organizacionales, sobre todo los recursos humanos.

Asimismo, en el ámbito educativo, la evaluación del desempeño docente cumple un rol muy importante, que es el de descubrir los procesos que vienen siendo desarrollados de manera eficiente y aquellos que no están contribuyendo al logro de los resultados previstos, de tal manera que la toma de decisiones se centre en la mejora continua de los procesos pedagógicos. En cuanto a sus funciones se identifican la de reforzamiento, comprensión y práctica de valores en los estudiantes, impulsa la autonomía en la capacidad de tomar decisiones, el acercamiento a orígenes y maneras de producción y la posibilidad de atención terapéutica cuando es posible identificar las causas en el atraso de los aprendizajes (Quispe et al., 2002).

Desde el análisis de este orden de ideas, según Ruiz et al. (2015) en su investigación que tuvo como objetivo determinar el poder de autonomía que tienen aspectos como mediadores psicológicos y la motivación autodeterminada sobre el nivel de satisfacción de los docentes en España, obteniendo como resultados que el nivel de satisfacción de los docentes con el desempeño de sus funciones está relacionado con factores como el reconocimiento profesional, el nivel de socialización con los agentes educativos y particularidades propias de su personalidad, concluyendo que el lograr satisfacer las necesidades psicológicas básicas resultó el mejor de los indicadores para minimizar el nivel de agotamiento y optimizar el desempeño laboral de los docentes, asimismo, los autores establecen que las clases de motivación autodeterminada se relacionan de manera negativa con el índice de agotamiento de los docentes y mantiene una relación positiva con el desempeño de sus diversas actividades laborales.

En cuanto al desempeño docente, en Europa y precisamente en Suecia las actividades de evaluación de desempeño docente se ejercen con mucha regularidad y se desarrollan de manera consensuada entre directores y docentes tanto de los niveles de secundaria y primaria, a partir de las cuales se definen las acciones a tomar para mitigar el bajo desempeño docente y tiene un efecto directo sobre la determinación de la escala remunerativa docente y el diseño de programas

de capacitación que permitan fortalecer las competencias pedagógicas y de especialidad, así como también las actitudes personales (Poblete et al., 2022).

En el Perú, de acuerdo con el Ministerio de Educación ([MINEDU, 2016] como se citó en Loayza Flores, 2021) señala:

El ejercer la carrera profesional de maestro, no resulta muy interesante para los jóvenes. La profesión docente peruana está envejeciendo, según el Minedu para el 2028 se jubilarán un aproximado de 52.000 docentes. Vale recalcar que el déficit actual de docentes por área es muy alarmante, el proceso de contratación de docentes en las distintas áreas de formación se hace cada vez más difícil. (p.2).

Es difícil para el personal docente no sentirse como si estuviera en su propia isla, sin importar cuán comprometidos estén con sus estudiantes. Extrañan el contacto diario de sus compañeros, las rutinas de sus aulas y la colaboración presencial con otros docentes. Un poco de reconocimiento puede ser muy útil en circunstancias ordinarias, así que las autoridades deben buscar mecanismo y lineamientos que puedan ayudar en una situación de aprendizaje a distancia.

Asimismo, Felix (2020) establece que es relevante que las organizaciones del sector educación diseñen e implementen de manera adecuada programas que permitan evaluar el desempeño laboral de su personal docente para que se ajuste a los estándares requeridos, para ello es fundamental la participación conjunta entre directores y docentes en el desarrollo del proceso que abarque el diagnóstico y monitoreo permanente de las dificultades y problemas que puedan presentarse para ejercer una política de mejora continua.

Del mismo modo, Esquerre y Pérez (2020) señalan que bajo el contexto actual para un óptimo desempeño laboral el docente debe hacer uso de manera creativa y constante de las tecnologías de la información en el desarrollo de las actividades pedagógicas, y es precisamente en ese aspecto que el Perú muestra una gran falencia, pues el avance ha sido mínimo en cuanto a inversión en dotación de recursos y capacitación de los docentes, este hecho se ha visto

reflejado claramente a partir del inicio del problema de la pandemia.

En la ciudad de Huánuco, en la Institución Educativa Integrada N° 32586 de Huarichaca no se establece expectativas realistas. Los maestros quieren satisfacer las necesidades de sus alumnos, pero también equilibrar las necesidades y demandas de estar en casa con sus familias. Ambas situaciones no se dan, siendo un problema, y pese que se establecen metas pequeñas que sean alcanzables, estas no se logran.

Otro problema que afrontan los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 32586 De Huarichaca es que no están preparados para el éxito, no se da la capacitación que es fundamental para el éxito. Existen muchas otras plataformas digitales disponibles para facilitar la enseñanza y la comunicación, los docentes de la mencionada institución educativa, desconocen en su manejo.

Las autoridades educativas no obtienen la opinión de los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 32586 De Huarichaca, no se pregunta a los maestros qué está pasando en sus clases y en sus equipos de enseñanza. No se envía encuestas para recopilar su opinión. ¿Que necesitan? ¿Qué necesitan sus alumnos? ¿Áreas de preocupación? ¿Incentivos/recompensas que disfrutarían? Los miembros del personal deben sentirse cómodos pidiendo ayuda.

Muchos de los miembros del personal docente de la Institución Educativa Integrada N° 32586 De Huarichaca, no están acostumbrados a brindar educación a distancia a largo plazo. se abruma al personal docente con demasiada información o tecnología. Al personal docente de la Institución Educativa Integrada N° 32586 De Huarichaca no se les motiva o no se da los ¡Incentivos! de carácter social, económico o de reconocimiento.

A medida que el panorama del aprendizaje a distancia continúa cambiando, ¡la flexibilidad será la clave! El personal docente de la Institución Educativa Integrada N° 32586 De Huarichaca debería tener una idea de qué tan bien les está yendo al aprendizaje virtual a sus estudiantes. Y así ser un docente motivado y líder.

La Escuela objeto de estudio está conformada por tres grupos de directores, docentes y estudiantes en los que se da una interacción entre ellos, en la que la motivación, siendo escasa, la discrepancia por el trabajo, ya sea normativo o en

el estilo de gestión, genera la inconformidad de algunos docentes que no aceptan la dinámica de la gestión, no logrando promover la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa, perjudicando a los estudiantes y a todas las entidades involucradas en el proceso educativo. La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el trabajo a distancia de los docentes de la Institución Educativa N° 32586, ya que los logros en el potencial humano se verán reflejados en un escenario positivo o negativo, cabe mencionar que las consecuencias de buena motivación se puede desarrollar en los docentes sentido de pertenencia, buen desempeño, satisfacción laboral; Mientras que un clima percibido como malo puede desencadenar comportamientos contrarios como: bajo rendimiento, desmotivación, ausentismo, falta de identidad y sentido de pertenencia, entre otros. Ante esta situación es que nos formulamos la siguiente interrogante.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

PG: ¿De qué manera se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022?

1.2.2 Problemas específicos

PE₁: ¿Cuál es la relación de la capacitación con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022?

PE₂: ¿Cómo se relaciona el reconocimiento con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022?

PE₃: ¿Cómo se relaciona el uso de la tecnología con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022?

1.3 Objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo general

OG: Establecer la relación de la motivación con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

OE₁: Determinar la relación de la capacitación con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.

OE₂: Determinar la relación del reconocimiento con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.

OE₃: Determinar la relación del uso de la tecnología con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.

1.4 Formulación de la hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

H_i : La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.

H_0 : La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.

1.4.2 Hipótesis específicas

H_{i1} : La capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.

H_{01} : La capacitación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.

H_{i2} : El reconocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.

H_{02} : El reconocimiento no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.

H_{i3} : El uso de la tecnología se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.

H_{03} : El uso de la tecnología no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.

1.5 Variables

1.5.1 Variable independiente:

Motivación.

Dimensiones:

- Capacitación.
- Reconocimiento.
- Uso de la tecnología.

1.5.2 Variable dependiente:

Desempeño laboral.

Dimensiones:

- Competencias.
- Eficiencia.
- Actitudes.

1.6 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPENDIENTE Motivación (X)	Se define como una posición emocional, la cual puede ser positiva o negativa, y se presenta en la persona cuando se da la presencia de un impulso que le permite satisfacer una determinada necesidad propiciando en él la generación de una determinada conducta.	- Capacitación - Reconocimiento - Uso de la tecnología	X ₁ Aumento de aprendizaje X ₂ Mejora de la conducta X ₃ Mejora continua X ₄ Mejor compromiso X ₅ Promueve la creatividad X ₆ Mayor involucración X ₇ Mejor enseñanza X ₈ Renovación constante de instrumentos de trabajo	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño laboral (Y)	Constituye la eficacia en la obtención de resultados de las personas que laboran en una organización, lo cual va a depender de sus competencias, eficiencia y actitudes.	- Competencias - Eficiencia - Actitudes	Y ₁ Conocimiento Y ₂ Habilidades Y ₃ Destrezas Y ₄ Uso adecuado de los recursos Y ₅ Logro de los resultados Y ₆ Comportamiento Y ₇ Voluntad Y ₈ Capacidad de iniciativa	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario

1.7 Justificación e importancia de la investigación

1.7.1 Justificación de la investigación

La justificación de la presente investigación se fundamenta en los siguientes ámbitos:

1.7.1.1 Justificación teórica

La presente investigación se justifica teóricamente ya que para el estudio, operacionalización y medición de las variables se analizaron y compararon las distintas teorías motivacionales y los métodos de evaluación del desempeño laboral, conocimientos que constituyeron la fundamentación teórica de la investigación, y nos permitieron realizar un adecuado proceso de análisis de los resultados obtenidos y establecer las propuestas de mejora que permitan mejorar la motivación de los docentes del nivel secundario y la optimización de su desempeño laboral.

1.7.1.2 Justificación práctica

En esta dimensión, los resultados de la presente investigación nos ayudaron a establecer la relación existente entre las variables de estudio, a partir ello se pudo proponer alternativas de mejora que ayuden a incrementar el nivel motivacional de los docentes del nivel secundario, aspecto que contribuirá a mejorar el desempeño laboral en el trabajo remoto, y se refleje en un mejor proceso de enseñanza para los estudiantes.

1.7.1.3 Justificación metodológica

Asimismo, la presente investigación se justifica metodológicamente ya que para el proceso de medición de cada una de las variables de estudio se diseñó un instrumento de investigación, teniendo como base las dimensiones e indicadores, dichos instrumentos constituyen el aporte metodológico de la investigación.

Asimismo, los resultados de la investigación nos permitieron establecer la relación existente entre motivación y desempeño laboral, estableciendo propuestas de mejora que ayuden a optimizar el desempeño laboral de los docentes; dichos conocimientos podrán servir de referencia para el desarrollo de nuevas investigaciones que estén relacionadas con el tema de estudio.

1.7.2 Importancia de la investigación

La motivación es una parte importante en la organización, porque permite que los trabajadores realicen sus actividades bien, y esto permite que las organizaciones se desarrollen más, ya que laboran con personas y mediante ello se transmiten mensajes creativos. De tal manera que el presente trabajo sirvió para conocer el estado real de la motivación de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca, partiendo de esa realidad, formular sugerencias y/o mejoras para elevar el índice de desempeño docente del nivel secundario de la institución antes mencionada.

1.8 Viabilidad de la investigación

La viabilidad en el desarrollo de la investigación se detalla a continuación:

- La accesibilidad estuvo asegurada ya que para el desarrollo de la investigación se dispuso de la aprobación por parte del director de la Institución Educativa Integrada N°32586 de Huarichaca.
- Se dispuso de los recursos económicos provenientes de los recursos propios de las investigadoras, necesarios para cubrir los gastos que demandó el desarrollo de la investigación.
- La existencia y accesibilidad a material bibliográfico relacionado con el tema de investigación, permitió el desarrollo de la fundamentación teórica.
- La disponibilidad de tiempo del equipo investigador, permitió cumplir con los plazos establecidos en la planificación de la investigación.

1.9 Limitaciones de la investigación

La principal limitación que se presentó para el desarrollo de la investigación fue la limitada comunicación con los docentes de la institución educativa lo cual dificultó el desarrollo del trabajo de campo; esto debido a que vienen desarrollando sus actividades laborales de manera remota; dicha limitante fue superada haciendo uso de las diversas plataformas de comunicación virtual y manteniendo una permanente coordinación con el director de la institución educativa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de investigación

2.1.1 A nivel internacional

- Sum Mazariegos, Mónica (2015), investigación titulada “Motivación y desempeño laboral, estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango”, tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología Industrial, por la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, la investigadora concluye señalando:
 - Según los resultados obtenidos de la presente investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.
 - La motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral.
 - Se verificó a través de la escala de Likert, que los colaboradores reciben unafelicitación por parte de sus superiores al realizar correctamente su trabajo, lo que ayudaa que ellos tengan un desempeño laboral bueno para realizar sus actividades.
 - El desempeño laboral de los colaboradores se logró observar a través de la escala de Likert, que se les aplicó a los colaboradores de la empresa, las notas obtenidas de cada ítem fueron la mayoría favorables para la investigación y estadísticamente los resultados se encuentran dentro de la significación y su fiabilidad.
- Orlando Ardilla, Carlos (2015), en su investigación titulada “Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá”, tesis para obtener el título de Maestro en Gestión de Organizaciones, por la

Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá – Colombia, el investigador llego a las siguientes conclusiones:

- Los teletrabajadores resaltan como características destacadas de esta modalidad el poder compartir más tiempo con la familia, el mejoramiento de su calidad de vida, el ahorro en tiempo y dinero en desplazamientos y el auxilio mensual a que tienen derecho por pertenecer a teletrabajo. Esto se diferencia de los trabajadores convencionales que gastan aproximadamente 3 horas diarias en desplazamiento a sus lugares de trabajo.
- Delgado, M. y Di Antonio, M. (2010), tesis titulada “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un caso de estudio”, tesis presentada como requisito parcial para optar el grado de Licenciada en Educación, con mención en Desarrollo de los Recursos Humanos, por la Universidad Central de Venezuela, las investigadoras arribaron a las siguientes conclusiones:
- Creación de un clima laboral que motive al personal y mejore el desempeño del trabajo. El clima laboral influye en el comportamiento de los empleados, el clima de los grupos de trabajo influye en los resultados. Si dicho clima es positivo, este motiva a los empleados a mejorar el desempeño de su cargo al ir más allá de las expectativas del trabajo. Los grupos de trabajo caracterizados por mejor desempeño contribuyen a un mejor rendimiento de la organización, lo cual, a su vez, propicia mejores resultados.

2.1.2 A nivel nacional

- Montañez Agramonte, Edward (2019), investigación titulada “Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería – Puno”, tesis para optar el grado académico de Doctor en Ciencias Empresariales, por la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú, el investigador llego a las siguientes conclusiones:

- A partir de los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis se concluye la existencia de una relación significativa existente entre el liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas secundaria del distrito de Platería, los mismos que se obtuvieron mediante el uso de la regresión lineal múltiple de las tres variables de acuerdo al modelo ANOVA, que demostró una relación significativa entre las variables de (0,73 %), con un nivel de significancia F de (36,417).
- Loayza Flores, Lourdes (2021), investigación titulada “Motivación y desempeño docente en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021”, tesis para obtener el grado académico de Maestra en Educación, por la Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú, la investigadora llegó a las siguientes conclusiones:
 - Se determinó una correlación moderada (Rho ,462 y p-valor 0,000) entre ambas variables. Este resultado se traduce en una relación que se encuentra en proceso de desarrollar.
 - Se estableció una relación baja entre la dimensión extrínseca y el desempeño docente con el resultado de (Rho ,387 y p-valor 0,001). Se concluye que esta hipótesis se demostró.
- Delgado López Lavalle, Elke (2018), tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en docentes de la Red 18, Ugel 04, Comas”, tesis para optar el grado académico de Maestra en Psicología Educativa, por la Universidad Cesar Vallejo, la investigadora llegó a las siguientes conclusiones:
 - El propósito fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018. El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 174 docentes, la muestra fue 120 docentes y el tipo de muestreo es probabilístico estratificado. La técnica que se realizó es la encuesta, los instrumentos son de tipo cuestionario.

Dichos instrumentos fueron validados por los expertos, a la vez se determinó su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: en la motivación demuestra 0,960, una alta confiabilidad y en el desempeño laboral demuestra 0.922, una alta confiabilidad. Asimismo, se determinó la correlación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018, siendo el valor de Rho de Spearman 0.706; en consecuencia, es una correlación positiva alta. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.1.3 A nivel local

- Bresciani Gutiérrez, Gligiana (2019), investigación titulada “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Happyland S.A. – Huánuco, 2019”, tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración, por la Universidad de Huánuco – Perú, la investigadora llegó a la siguiente conclusión:
 - Mediante la investigación ejecutada se atestigua que la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Sociedad Happyland Perú S.A. – Huánuco, 2019-I, es de 0,481 de correlación de Spearman encontrándose en la TABLA N°27, es por ello que se acepta la hipótesis general. Cabe recalcar que se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, la motivación sí incide de manera regular en el desempeño laboral en la empresa Sociedad Happyland Perú S.A.- Huánuco, 2019 – I. A la vez se demuestra que en la tabla N°3 con respecto a la pregunta UN SUELDO ALTO ES UN CLARO INDICATIVO DE VALOR QUE TIENE EL TRABAJADOR PARA LA EMPRESA, obteniendo como resultado que el 42,11% de los colaboradores están parcialmente de acuerdo. Este dato nos muestra que la mayoría de personas se sienten motivados de trabajar con un sueldo alto, ya que es un claro indicativo para el trabajador de la empresa, siendo un factor que les motiva más para desempeñarse mejor dentro de la empresa.

- Acosta, C. et al. (2018), tesis titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado Santa Rosa de Mayobamba – Chinchao – 2018”, tesis para optar el título profesional de Licenciado en Educación, por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – Perú, los investigadores llegaron a las siguientes conclusiones:
 - Como el valor de rho de Spearman (0,520) corresponde a una relación moderada y positiva, además el valor de $p = 0,000$ (significancia bilateral) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018.
 - Como el valor de rho de Spearman (0,681) corresponde a una relación positiva y moderada, además el valor de $p = 0,003$ (significancia bilateral) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que relación directa y significativa entre liderazgo y el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado “Santa Rosa” de Mayobamba” Chinchao-2018.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Motivación laboral

a. Definición

Según Chiavenato (2009) la motivación comprende un proceso que depende de tres factores relevantes, el primero de ellos es el curso, que establece que todo esfuerzo de una persona se debe direccionar hacia el logro de un objetivo, el cual puede ser organizacional o individual.

El segundo factor es la intensidad, el cual refiere a que el esfuerzo de la persona dentro de la organización no siempre cumple con los estándares de calidad establecidos; es decir, que no siempre existirá congruencia entre el esfuerzo desplegado y el logro de los objetivos esperados. Finalmente, el tercer factor es la persistencia, el cual refiere a la constancia en el tiempo

en el que la persona mantiene su esfuerzo hacia el logro del objetivo establecido.

Por otro lado, Robbins y Coulter (2014) señalan que la motivación comprende el proceso a través del cual los esfuerzos del trabajador se orientan hacia la consecución de las metas establecidas por la organización. Del mismo modo, los autores coinciden en señalar que la definición propuesta abarca tres elementos importantes: la energía, que viene a ser una medida orientada hacia la intensidad y refiere a que el nivel de motivación tiene una implicancia directa en el esfuerzo y calidad de trabajo de la persona. La dirección, que debe encaminar todos los esfuerzos de la persona hacia el logro de objetivos. Finalmente, la perseverancia, que debe prevalecer en el esfuerzo de las personas por alcanzar las metas.

En consecuencia, dentro de este orden de ideas, podemos definir la motivación como una posición emocional, la cual puede ser positiva o negativa, y se presenta en la persona cuando se da la presencia de un impulso que le permite satisfacer una determinada necesidad propiciando en él la generación de una determinada conducta.

La motivación de los docentes se ha convertido en un tema importante dada su responsabilidad de impartir conocimientos y habilidades a los alumnos. Se argumenta que los docentes satisfechos son generalmente más productivos y puede influir en el rendimiento de los estudiantes (Mertler, 1992).

b. Impulsos motivacionales

Desde el punto de vista de Davis y Newstrom (2003) establecen que las personas suelen desplegar ciertos impulsos motivacionales que inciden en cierta medida en la forma en que valoran su trabajo y enfrentan situaciones cotidianas, las cuales son:

- **Motivación hacia el logro:** Caracteriza a los trabajadores que sienten el impulso hacia el logro de objetivos, su desempeño es óptimo cuando

la persona concibe que recibirá crédito personal como retribución a su esfuerzo.

- **Motivación hacia la afiliación:** Establece que los trabajadores sienten el impulso de relacionarse con otras personas; es decir, a diferencia de las personas que sienten motivación hacia el logro, los motivados hacia la afiliación tienen un mejor rendimiento cuando perciben que recibirán una felicitación por su rendimiento, tienden a establecer vínculos sociales y requieren de la libertad en el centro de labores para establecer relaciones.
- **Motivación hacia el poder:** Particularidad en los trabajadores que sienten el impulso para cambiar a las personas y determinadas situaciones, parte de su impulso es el poder institucional que prevalece sobre el poder personal, generalmente asumen las posiciones de liderazgo a través de su rendimiento insuperable, motivo por el cual reciben la aceptación del grupo social.

c. Ciclo motivacional

Chiavenato (2019) establece el proceso motivacional, el cual comprende los siguientes pasos:

- Primero, las necesidades y carencias provocan tensión y malestar en las personas. Iniciar un proceso encaminado a reducir o aliviar esta tensión.
- Segundo, una persona elige un curso de acción para satisfacer necesidades y deficiencias específicas, y se toman acciones hacia esa meta (impulso).
- Tercero, si la persona satisface sus necesidades, el proceso motivacional es exitoso. La satisfacción elimina o reduce los defectos. Sin embargo, la frustración, el conflicto y el estrés ocurren cuando no se logra la satisfacción debido a la discapacidad.
- Cuarto, esta evaluación del desempeño determina ciertas recompensas (incentivos) o sanciones para las personas.

- Quinto, se desencadena un nuevo proceso motivacional y comienza otro ciclo.

d. Teorías motivacionales

- Teoría de la jerarquía de necesidades

De acuerdo con Chiavenato (2019) establece que el autor de esta teoría Abraham Maslow, establece que las necesidades humanas están estructuradas y establecidas a través de una jerarquía de importancia que es visualizada como una pirámide, dichas necesidades son las siguientes:

- Necesidades fisiológicas: comprende las necesidades básicas que aseguran la subsistencia de la persona, tales como alimentación, descanso, abrigo, deseo sexual, entre otros.
 - Necesidades de seguridad: aquellas necesidades que motivan la autodefensa de la persona ante las amenazas de todo tipo (enfermedades, desempleo, violencia, etc.) que pueden alterar seriamente la estabilidad y equilibrio personal.
 - Necesidades sociales: estas necesidades se orientan a la integración y socialización con otras personas.
 - Necesidades de estima: dentro de ellas está la necesidad que tienen las personas por ser admiradas y reconocidas, así como también el tener un buen estatus y prestigio.
 - Necesidades de autorrealización: abarca aquellas necesidades que conducen a la persona a la autorrealización integral en los distintos aspectos que ello significa, tanto en lo personal, familiar y profesional. Una característica distintiva de las necesidades de este nivel es que casi nunca llegan a ser satisfechas debido a la autoexigencia del ser humano de superación constante.
- ##### **- Teoría de los dos factores de Herzberg**

En palabras de Louffat (2015) esta teoría establece dos factores motivacionales que son:

- Factores higiénicos o extrínsecos: que abarcan las condiciones en las cuales el trabajador desempeña sus funciones dentro de la organización, está integrado por aspectos como la retribución económica, prestaciones sociales, condiciones físicas, políticas organizacionales, entre otros. Es importante señalar que estos factores evitan la insatisfacción, pero no necesariamente generan satisfacción en la persona.
- Factores motivacionales o intrínsecos: a diferencia de los anteriores estos factores si generan satisfacción en las personas, y están relacionados con las actividades y tareas que el trabajador realiza y cómo este se siente con dichas tareas; están inmersos en esta dimensión los sentimientos de reconocimiento profesional, el crecimiento individual y las posibilidades de línea de carrera.

- **Teoría X y Teoría Y**

Como señala Chiavenato (2019) esta teoría se fundamenta en el contraste que realiza su autor McGregor sobre dos estilos opuestos de administrar, por un lado, el estilo tradicional (teoría X) que se caracteriza por un estilo autocrático y tenso, poco participativo y que limita la innovación, creatividad y participación de los miembros de la organización. Mientras que por otro lado, esta una concepción moderna de la administración que se sustenta en los postulados de la teoría conductual de la administración (teoría Y), en el cual se identifica la satisfacción de las personas por el trabajo que realizan en el día a día, el autocontrol, la autodirección, la participación y la creatividad en los miembros de la organización son factores distintivos de la teoría Y.

- **Teoría de la definición de objetivos**

Esta teoría se fundamenta en la importancia de los objetivos organizacionales para incrementar el nivel de motivación de las personas y lógicamente se ven reflejadas en su desempeño. Los objetivos bien definidos en la organización, contribuyen de manera directa en el desempeño laboral, pues establecen lo que cada persona

debe realizar y el esfuerzo que debe invertir en la consecución de dichos objetivos (Davis y Newstrom, 2003).

- **Teoría de las expectativas**

Se fundamenta en que los trabajadores tienen un alto grado de motivación cuando perciben que pueden efectuar las tareas asignadas sin inconvenientes y que la retribución por el cumplimiento de dichas tareas será mayor a los esfuerzos desplegados; caso contrario si las personas perciben que las compensaciones por desempeño no son satisfactorias esto se verá reflejado de manera negativa en su desempeño laboral (Chiavenato, 2009).

- **Teoría de la equidad**

Teoría que establece que los trabajadores se sienten motivados y consecuentemente tienen un desempeño laboral óptimo, cuando perciben que existe un trato igualitario para todos (Louffat, 2015).

e. Dimensiones de la motivación

- **Capacitación**

La capacitación comprende el conjunto de actividades orientadas a mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores para así poder optimizar su desempeño laboral presente y futuro. (Dolan et al., 1999).

Desde el punto de vista de Chiavenato (2008) es el proceso que permite transformar paulatinamente el comportamiento de los trabajadores con la finalidad de que logren alcanzar los objetivos organizacionales. Se centra en las habilidades y las capacidades requeridas para desempeñarse en un puesto de trabajo, su propósito esencial es contribuir en que los trabajadores utilicen de mejor forma sus habilidades y capacidades que les permitan alcanzar las metas establecidas.

- **Reconocimiento**

El reconocimiento constituye un conjunto de buenas prácticas establecida para premiar y reconocer de manera pública a los trabajadores, con el propósito de fortalecer el comportamiento y desempeño óptimo que contribuyen la productividad organizacional y al logro de objetivos.

Es importante recalcar la relevancia que tiene que las organizaciones hoy en día diseñen programas de reconocimiento, en tal sentido que sus trabajadores se sientan reconocidos y apreciados, lo cual va incidir en un mayor compromiso con la organización, un mayor sentido de pertinencia e identificación con los objetivos; y todo ello se verá reflejado en la productividad y rentabilidad de la organización.

Los beneficios del reconocimiento laboral son múltiples, entre los que se pueden destacar el incremento y mejoramiento en el rendimiento laboral, fortalece la productividad y calidad de los productos o servicios, aumenta la motivación de los trabajadores al incrementarse su nivel de autoestima y satisfacción personal y finalmente contribuye a un mejor clima laboral.

- **Uso de la tecnología**

El uso de la tecnología es un aspecto fundamental en el proceso de enseñanza en la actividad docente, abarca las diversas aplicaciones e instrumentos que contribuyen a la utilización de medios tecnológicos en los métodos de enseñanza.

De esta manera, el uso de la tecnología permite a los docentes programar y gestionar de forma eficaz el proceso de aprendizaje.

- **Beneficios:**

- ✓ Promueve la colaboración: mejora la capacidad de los alumnos para relacionarse y comunicarse con los demás, lo que contribuye que las actividades de aprendizaje se desarrollen dentro de un ambiente de interacción y participación.

- ✓ Búsqueda de conocimientos nuevos: el uso de la tecnología se constituye como un canal para que los estudiantes exploren todos los contenidos necesarios que fortalezcan su proceso de aprendizaje.
- ✓ Favorece la comprensión: el uso de la tecnología fortalece la capacidad de concentración de los estudiantes ya que el contenido académico resulta más sencillo e interesante en para su asimilación.
- ✓ Fomenta la creatividad: El uso de herramientas tecnológicas en el proceso de aprendizaje despierta la creatividad e innovación en los estudiantes.

2.2.2 Desempeño laboral

a. Definición

De acuerdo con Bittel (2000) establece que el desempeño laboral está en gran medida influenciado por las perspectivas que tienen los trabajadores sobre la labor que realizan, su compromiso hacia la consecución de objetivos y satisfacción con el clima laboral. Asimismo, el desempeño laboral está relacionado con las habilidades y conocimientos del trabajador para el desarrollo de sus actividades diarias.

La evaluación del desempeño laboral de los trabajadores constituye una herramienta de gestión valiosa que permite llevar a cabo el proceso de dirección y supervisión de los trabajadores. Contribuye con el progreso tanto personal como profesional de los trabajadores, el cumplimiento de objetivos organizacionales y el uso racionalizado de los recursos (Alles, 2008).

Chiavenato (2009) propone que la evaluación del desempeño laboral abarca todo un proceso que incluye la identificación (que se relaciona con el estudio de los cargos, para determinar las áreas de trabajo específicas que serán examinadas cuando se mida el desempeño del trabajador), la medición (es el elemento central de la evaluación del desempeño, busca realizar una comparación del desempeño con los estándares establecidos)

y finalmente la administración del desempeño (se orienta en la disposición de la totalidad de los recursos humanos hacia el futuro de la organización).

A partir del análisis de las definiciones de los autores mencionados, podemos concluir que el desempeño laboral constituye la eficacia en la obtención de resultados de las personas que laboran en una organización, lo cual va a depender de sus competencias, eficiencia y actitudes.

b. Propósitos de la evaluación del desempeño

Desde el punto de vista de Bohlander et al. (2001) establecen que los principales propósitos de la evaluación del desempeño laboral son los siguientes:

- Propósitos administrativos: la evaluación del desempeño laboral brinda al área de recursos humanos información relevante para la toma de decisiones.
- Propósitos de desarrollo: En cuanto al desarrollo individual de cada trabajador, la evaluación del desempeño proporciona la retroalimentación necesaria para potenciar las fortalezas y mejorar las debilidades de cada persona para un mejor desempeño.

c. Métodos de evaluación del desempeño

Existen diversos métodos para la evaluación del desempeño, analizamos la propuesta de Alles (2008) quien propone los siguientes:

- Métodos basados en características

Este método permite conocer en qué medida los trabajadores poseen determinadas características que la organización considera relevantes para su operatividad y consecución de objetivos, dichas características son la confiabilidad, innovación, proactividad y el liderazgo. Establece que, si el resultado de características identificadas no está acorde con las funciones del puesto, su desempeño se verá limitado hacia el logro de objetivos. Dentro de estos métodos tenemos: las escalas gráficas, la metodología de escalas mixtas, la metodología de distribución y finalmente la metodología de formas narrativas.

- **Métodos basados en el comportamiento**

El desarrollo de estos métodos permite explicar de manera puntual las acciones que deberían o no mostrarse por el trabajador en el desempeño de su puesto de trabajo; su finalidad se centra en brindar a los trabajadores una retroalimentación adecuada de desarrollo.

- **Métodos basados en resultados**

Tal y como lo sugiere su denominación, es un enfoque que se centra en los resultados alcanzados por el trabajador en su puesto de trabajo, se considera el más objetivos de los métodos de evaluación de desempeño laboral, la evaluación de resultados se centra en datos cuantitativos como indicadores de ventas o producción.

d. Dimensiones del desempeño laboral

- **Competencias**

• **Definición:**

Las competencias se refieren a rasgos de personalidad que se traducen en comportamientos que conducen al trabajador a un desempeño exitoso su puesto de trabajo, asimismo, cada puesto de trabajo demanda distintos rasgos de personalidad (Alles, 2005).

• **Clasificación de las competencias:**

Alles (2009) señala que las competencias pueden ser clasificadas según los siguientes criterios:

- ✓ Competencias cardinales: son aquellas que por lo general deben tener todos los trabajadores de la organización, éstas competencias revelan los valores y los conceptos relacionados a la estrategia, y contribuyen a alcanzar la visión organizacional.
- ✓ Competencias específicas gerenciales: son las competencias propias de los trabajadores que dentro de sus responsabilidades esta la supervisión o dirección de subordinados.

- ✓ Competencias específicas por áreas: son las competencias que demandan los trabajadores para su desempeño en el cumplimiento de actividades específicas y propias de cada una de las áreas de la organización.

- **Eficiencia**

- **Definición:**

La eficiencia esta referida a la capacidad que tiene el trabajador para el cumplimiento de las tareas encomendadas dentro del plazo establecido y haciendo uso óptimo de los recursos organizacionales.

- **Importancia:**

Es fundamental que las organizaciones identifiquen las formas de optimizar la eficiencia en sus trabajadores, para de esta manera obtener un mejor desempeño laboral, asimismo, contribuye al logro de los objetivos organizacionales, la reducción de costos y estimula el crecimiento personal y profesional del trabajador.

- **Actitudes**

- **Definición:**

Robbins y Judge (2009) señalan que las actitudes son enunciados de evaluación que pueden ser positivas o negativas de las personas, pues muestran el sentir que tiene la persona hacia algo.

Los mismos autores señalan que las actitudes están constituidas por tres componentes que son: la cognición de la actitud, que comprende la explicación y la convicción de cómo verdaderamente son las cosas; el afecto, que es la sección afectiva o sensible de la actitud que influyen en la conducta de la persona. Y finalmente, el componente del comportamiento de

la actitud, que refiere al deseo de conducta de la persona hacia alguien o algo en específico.

- **Actitudes hacia el trabajo:**

Del mismo modo Robbins y Judge (2009) señalan que existe tres tipos de comportamiento hacia el trabajo, los cuales son:

- ✓ Satisfacción por el trabajo: es la percepción que tiene el trabajador por el desarrollo de sus actividades laborales, dicha percepción es positiva.
- ✓ Involucramiento con el trabajo: el grado de implicancia que tiene el trabajador con sus actividades laborales, sumada a la percepción que tiene éste de que su aporte contribuye significativamente al éxito de la organización.
- ✓ Compromiso con la organización: refiere al grado de identificación que muestra el trabajador con la organización donde labora, con sus objetivos, políticas, valores y principios.

2.2.3 Bases epistemológicas

Según Piaget (1936, 1950), el desarrollo cognitivo está impulsado por factores biológicos como resultado de la maduración de la estructura innata del cerebro (natural). Estos interactúan con la experiencia del niño (crianza). Los niños construyen su conocimiento en respuesta a sus experiencias en su entorno. El desarrollo solo puede ocurrir cuando el cerebro ha madurado hasta un punto de "preparación".

Según Piaget, los niños no sólo saben menos que los adultos, sino que piensan de manera muy diferente. Dividió el desarrollo cognitivo de los niños en cuatro etapas, cada una de las etapas representa una nueva forma de pensar y entender el mundo.

Piaget no solo describió las etapas por las que pasan los niños sino también los procesos. Estudió la forma en que aprenden los niños, se centró en su motivación (por qué aprenden los niños) y cómo aprenden los niños (el proceso de adaptación).

En la motivación para el aprendizaje, los esquemas son estructuras mentales que contienen toda la información que tenemos relacionada con un aspecto del mundo que nos rodea. Según Piaget, nacemos con algunos esquemas primitivos, como la succión, que nos dan un medio para interactuar con el mundo.

Estos son físicos, pero a medida que el niño se desarrolla se convierten en esquemas mentales. Estos esquemas se vuelven más complejos con la experiencia. Las operaciones son estructuras mentales más sofisticadas que nos permiten combinar esquemas de forma lógica (razonable). A medida que los niños crecen pueden realizar operaciones más complejas y comenzar a imaginar situaciones hipotéticas (imaginarias).

La adaptación es el proceso mediante el cual el niño cambia sus modelos mentales del mundo para que coincidan más con la realidad del mundo. Cuando nuestros esquemas existentes pueden explicar lo que percibimos a nuestro alrededor, estamos en un estado de equilibrio. Sin embargo, cuando nos encontramos con una nueva situación que no podemos explicar crea desequilibrio, esta es una sensación desagradable de la que tratamos de escapar, esto da la motivación para aprender.

Según Piaget, la reorganización a niveles superiores de pensamiento no se logra fácilmente. El niño debe "repensar" su visión del mundo. Un paso importante en el proceso es la experiencia del conflicto cognitivo. En otras palabras, el niño se da cuenta de que tiene dos puntos de vista contradictorios sobre una situación y que ambos no pueden ser ciertos. Este paso se conoce como desequilibrio.

Para volver a un estado de equilibrio necesitamos modificar nuestros esquemas existentes, aprender y adaptarnos a la nueva situación. Esto se hace a través de los procesos de acomodación y asimilación. Así es como nuestros esquemas evolucionan y se vuelven más sofisticados.

Asimilación: cuando la nueva experiencia no es muy diferente de las experiencias previas de un objeto o situación en particular, asimilamos la nueva situación agregando información a un esquema anterior.

Por ejemplo, un bebé aprende a recoger un sonajero y luego utilizará el mismo esquema (agarrar) para recoger otros objetos.

Acomodación: cuando la nueva experiencia es muy diferente a la que hemos encontrado antes necesitamos cambiar nuestros esquemas de una manera muy radical para crear un esquema completamente nuevo.

Por ejemplo, un bebé trata de usar el mismo esquema para agarrar un objeto muy pequeño. No funciona. Luego, el bebé cambia el esquema usando ahora el índice y el pulgar para recoger el objeto.

El equilibrio es un proceso regulador que mantiene un equilibrio entre la asimilación y la acomodación para facilitar el crecimiento cognitivo. Piénselo de esta manera: no podemos simplemente asimilarnos todo el tiempo; si lo hiciéramos, nunca aprenderíamos nuevos conceptos o principios. Todo lo nuevo que encontráramos se colocaría en los mismos "espacios" que ya teníamos. Tampoco podemos acomodarnos todo el tiempo; si lo hiciéramos, todo lo que encontráramos parecería nuevo; no habría regularidades recurrentes en nuestro mundo.

2.3 Definición de términos básicos

- **Adaptación al cambio:** Implica el uso de diferentes roles, responsabilidades y personal para mantener la eficacia en diferentes entornos.
- **Aumento de aprendizaje:** Incremento de los conocimientos y aptitudes que permitan optimizar el desempeño en el proceso de enseñanza.
- **Capacidad de iniciativa:** Capacidad que tiene el profesional para plantear, aumentar o establecer ideas propias ante determinadas situaciones.
- **ERCE:** Estudio regional comparativo y explicativo, que mide los resultados de aprendizaje de los estudiantes de América Latina y el Caribe.
- **Involucración:** Identificación con el cumplimiento de labores de manera eficiente y con los compromisos organizacionales.
- **Mejora continua:** Abarca la constante práctica de aspectos como la eficiencia y la innovación para tener un desempeño laboral de calidad.

- **Mejora de la conducta:** Mejora del comportamiento en la interacción con los estudiantes y colegas de trabajo, que contribuyan a la obtención de mejores resultados.
- **Mejor compromiso:** Actitud positiva que refleja el docente con las actividades de enseñanza hacia los estudiantes y con la organización.
- **Promoción de creatividad:** Capacidad del docente para identificar distintas alternativas ante determinadas situaciones y búsqueda de soluciones ante los problemas.
- **UGEL:** Unidad de gestión educativa local.
- **Voluntad:** Es una actividad de la mente humana y se entiende como una determinación. Podemos detener y calmar nuestros impulsos y deseos, comunicarlos cuidadosamente y compararlos con la realidad.

2.4 Marco Situacional

La Institución Educativa Integrada N°32586 Huarichaca se encuentra ubicada en el Centro Poblado de Huarichaca, distrito de Molino, provincia de Pachitea y departamento de Huánuco.

Esta institución educativa se encuentra bajo la jurisdicción de la UGEL Pachitea, institución que a su vez pertenece a la Dirección Regional de Educación de Huánuco.

La Institución Educativa Integrada de Huarichaca N°32586 tiene se establece como propósito institucional lograr en sus estudiantes alcanzar el aprendizaje de calidad conforme a los requerimientos y necesidades de la sociedad moderna, promover el análisis crítico, motivar la investigación y fortalecer las capacidades comunicativas.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Nivel de la investigación

De acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014) los estudios correlacionales tienen el propósito de asociar dos o más variables de investigación a través de una pauta pronosticable para una población de estudio; procediendo en primer lugar a observar y describir cada una de las variables, luego se cuantifican y establecen relaciones, dichas relaciones se fundamentan en hipótesis que posteriormente deberán ser probadas.

En base a lo señalado por los autores, podemos indicar que la presente investigación inició en el nivel descriptivo, porque en primer lugar se observó el comportamiento de las variables motivación y desempeño laboral en su contexto natural; llegó al nivel correlacional porque luego de medir ambas variables mediante la aplicación del instrumento de investigación se estableció la relación existente.

3.2 Tipo de investigación

Teniendo en cuenta a Vara (2015) quien define la investigación aplicada como aquella que tiene como finalidad contribuir a la solución de problemas de una realidad determinada. En consecuencia, se establece que el presente estudio fue de tipo aplicado, ya que analizando el comportamiento y midiendo las variables de estudio en la institución educativa, se pudo determinar el nivel de relación entre dichas variables, a partir de ello pudimos establecer propuestas de mejora que permitieron mejorar el nivel de motivación de los docentes y así acrecentar su desempeño laboral en el trabajo remoto.

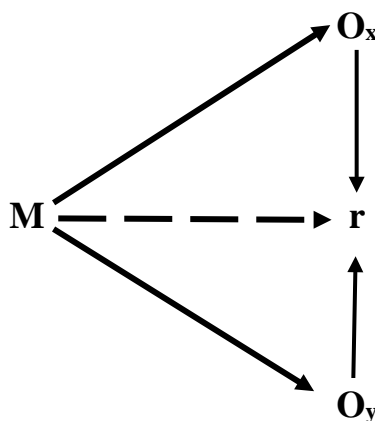
Asimismo, los resultados de la presente investigación servirán como fuente de consulta que contribuirá a la toma de decisiones y solución de problemas relacionados con la temática de estudio en instituciones del mismo sector.

3.3 Diseño y esquema de la investigación

Las investigaciones desarrolladas bajo un diseño no experimental tienen como principal característica la no manipulación de la variable independiente, está es únicamente observada tal y como se viene desempeñando en un contexto natural (Hernández Sampieri et al., 2014).

Ahora bien, los mismos autores señalan que dentro de clasificación de los diseños no experimentales se encuentra la investigación transeccional, que se define como aquella en la que el proceso de recolección de datos se realiza en un tiempo único y que puede ser de tipo transeccional correlacional – causal, en la que se especifican relaciones entre dos o más variables de investigación.

Dentro de este orden de ideas, el desarrollo de la presente investigación se realizó bajo el diseño no experimental, ya que no se manipuló de forma deliberada la variable independiente y no se tuvo grupo de control ni experimental. Fue de tipo transeccional correlacional – causal, porque el instrumento de investigación se aplicó en un sólo momento a la población de estudio, y con los resultados obtenidos se pudo establecer la relación entre las variables de investigación.



Dónde:

M: Muestra

O_x: Variable 1: Motivación

r: Relación entre variables

O_y: Variable 2: Desempeño laboral

3.4 Métodos de investigación

Los métodos de investigación que se utilizaron en la presente investigación, se detallan a continuación:

- **Método deductivo:**

A través de este método pudimos organizar y construir argumentos mediante los cuales obtuvimos conclusiones, a partir del análisis de bases teóricas que fundamentan cada una de las variables de investigación.

- **Método inductivo:**

Mediante la aplicación del método inductivo establecimos conclusiones generales, partiendo de la observación y análisis de hechos particulares, permitiéndonos establecer las generalizaciones correspondientes en nuestra población de estudio.

3.5 Población

A juicio de Silvestre y Huamán (2019) sostienen que la población de estudio viene a ser el conjunto de personas que pertenecen al ámbito geográfico donde tiene lugar el problema de investigación.

En consecuencia, cabe considerar que, para el desarrollo de la presente investigación, la población de estudio estuvo constituida por los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Integrada N°32586 de Huarichaca, que en la actualidad ascienden a un total de 32 docentes incluido el director, quienes vienen laborando de forma remota y nos brindaron información sobre las variables en estudio.

3.6 Muestra

Sobre la muestra de estudio, los autores Silvestre y Huamán (2019) establecen que en el proceso de investigación es aconsejable el poder trabajar con una muestra representativa, ello a dos razones fundamentales que son la posibilidad de generalización de resultados a toda la población de estudio y la optimización del tiempo, dinero y recursos humanos.

Considerando lo expuesto anteriormente por los autores, y teniendo en cuenta que el tamaño pequeño de la población, para el desarrollo de la presente

investigación la muestra de estudio estuvo constituida por la totalidad de la población, es decir, los 32 docentes del nivel secundario; en donde:

$$n = N$$

3.7 Técnicas e instrumentos para el recojo de datos

3.7.1 Técnicas

Las técnicas de investigación comprenden un conjunto de procedimientos que el investigador hace uso con la finalidad de lograr metas establecidas en la investigación y poder resolver un problema específico (Silvestre y Huamán, 2019).

Asimismo, Sánchez (2019) señala que la técnica de la encuesta comprende el acopio de información de un grupo de personas por medio de un cuestionario, el cual deberá ser desarrollado dentro de un tiempo determinado.

De este modo, para el proceso de recogimiento de datos se utilizó la técnica de la encuesta, al ser una técnica de mayor uso en ciencias social y nos permitió conocer las opiniones y actitudes de nuestra población de estudio, además se constituye como una técnica de aplicación masiva que nos ayudó a asegurar el anonimato del encuestado.

3.7.2 Instrumentos

Desde la posición de Sánchez (2022) el cuestionario es un instrumento documental de investigación, su uso permite al investigador realizar la medición de conocimientos u opiniones de la población de estudio por medio de preguntas o cuestiones que demandan una respuesta.

De este modo, para la medición de las variables de investigación se diseñó un cuestionario de tipo estructurado, considerando los indicadores establecidos en la operacionalización de variables, el cual fue aplicado a los 32 docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Integrada N°32586 de Huarichaca.

3.8 Validez y fiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1 Validez del instrumento

Para determinar la validez del instrumento se recurrió al juicio de expertos, quienes a través de una ficha de validación determinaron la validez de contenido del instrumento de investigación (ver anexo 03).

3.8.2 Fiabilidad del instrumento

La fiabilidad del instrumento fue medida mediante el uso del programa estadístico SPSS a través del estadístico de prueba de fiabilidad Alpha de Cronbach.

Se obtuvo como resultado que el alfa de Cronbach es de 0.958, es mayor a 0.5 y en concordancia con el baremo se ubica en la escala muy alta por tanto el instrumento es fiable. (ver anexo 04).

3.9 Procesamiento y presentación de datos

Para el procesamiento y presentación de la información se utilizó el siguiente programa estadístico:

- SPSS: Software estadístico que nos permitió la elaboración de la base de datos de la información recolectada en el trabajo de campo, diseñar los gráficos para la presentación de los resultados, establecer la correlación entre las variables de estudio, realizar la prueba de hipótesis y medir la confiabilidad del instrumento de investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla 1

La institución educativa cuenta con un plan de capacitación para los docentes del nivel secundario

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	9,4	9,4	9,4
En desacuerdo	2	6,3	6,3	15,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	18,8	18,8	34,4
De acuerdo	12	37,5	37,5	71,9
Muy de acuerdo	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado
 Elaboración : Propia

Tabla 2

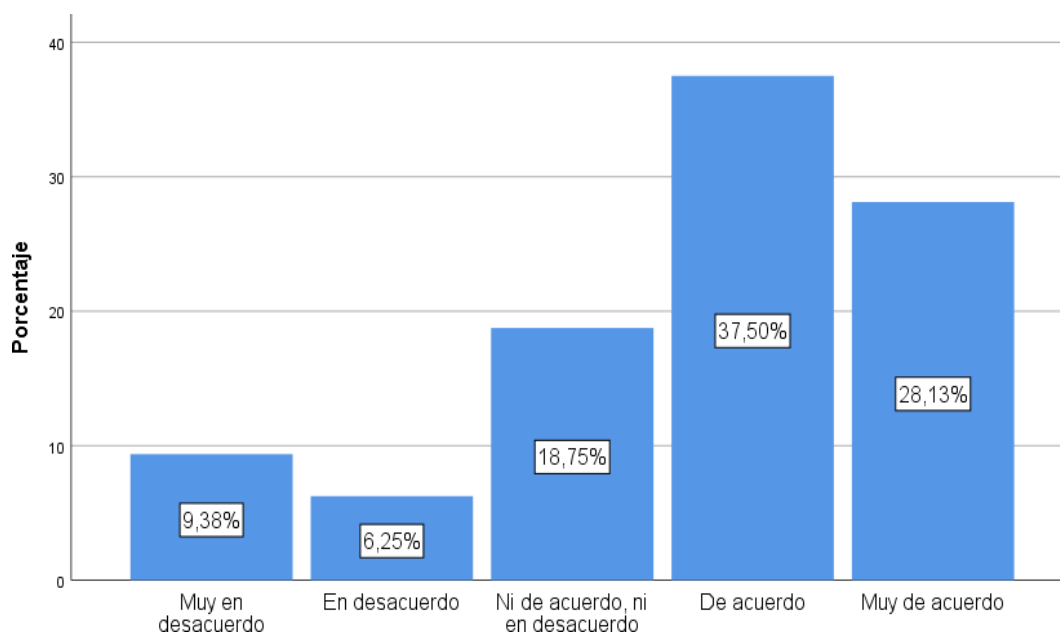
Estadísticos de tabla 1

Válido	32
Perdidos	0
Media	3,56
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 1
 Elaboración : Propia

Figura 1

La institución educativa cuenta con un plan de capacitación para los docentes del nivel secundario



Fuente : Tabla 1

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 1 y figura 1 que el 37,50% de docentes respondieron que están de acuerdo en que la institución educativa cuenta con un plan de capacitación para los docentes de nivel secundario, el 28,13% respondió muy de acuerdo, el 18,75% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 9,38% respondió muy en desacuerdo y apenas el 6,25% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que la institución educativa si cuenta con un plan de capacitación para los docentes del nivel secundario.

Tabla 3

La institución le ofrece cursos, talleres, conferencias u otras actividades de capacitación

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	6,3	6,3	6,3
En desacuerdo	3	9,4	9,4	15,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	21,9	21,9	37,5
De acuerdo	15	46,9	46,9	84,4
Muy de acuerdo	5	15,6	15,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado
 Elaboración : Propia

Tabla 4

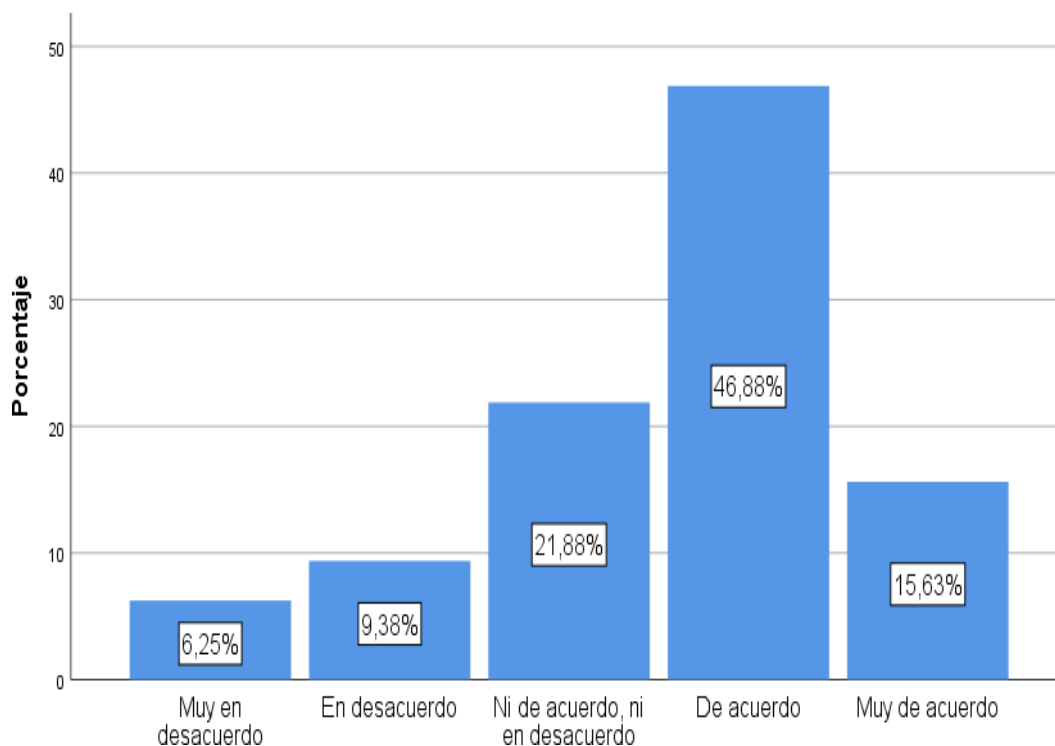
Estadísticos de tabla 3

Válido	32
Perdidos	0
Media	3,56
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 3
 Elaboración : Propia

Figura 2

La institución le ofrece cursos, talleres, conferencias u otras actividades de capacitación



Fuente : Tabla 3

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 3 y figura 2 que el 46,88% de docentes respondieron que están de acuerdo en que la institución le ofrece cursos, talleres, conferencias u otras actividades de capacitación, el 21,88 respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, 15,63% respondió muy de acuerdo, el 9,38% respondió en desacuerdo y apenas el 6,25% respondió muy en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que la institución educativa si ofrece cursos, talleres, conferencias u otras actividades de capacitación a los docentes del nivel secundario.

Tabla 5*Considera que ha mejorado su desempeño con las capacitaciones recibidas*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	9,4	9,4	9,4
En desacuerdo	3	9,4	9,4	18,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	12,5	12,5	31,3
De acuerdo	15	46,9	46,9	78,1
Muy de acuerdo	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado
 Elaboración : Propia

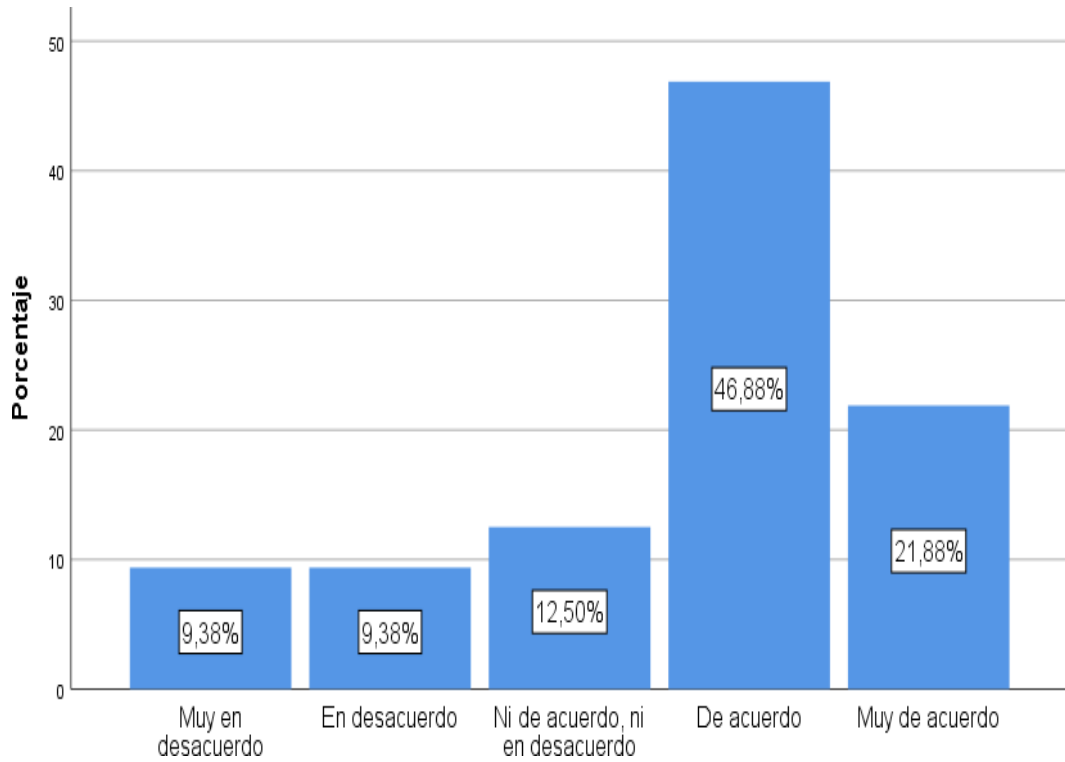
Tabla 6*Estadísticos de tabla 5*

Válido	32
Perdidos	0
Media	3,63
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 5
 Elaboración : Propia

Figura 3

Considera que ha mejorado su desempeño con las capacitaciones recibidas



Fuente : Tabla 5

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 5 y figura 3 que el 46,88% de docentes respondieron que están de acuerdo en considerar que ha mejorado su desempeño con las capacitaciones recibidas, 21,88% respondió muy de acuerdo, 12,50% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, 9,38% respondió en desacuerdo e igualmente el 9,38% respondió muy en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa consideran que si ha mejorado su desempeño con las capacitaciones recibidas.

Tabla 7

Las capacitaciones recibidas han mejorado el comportamiento de los docentes en el desempeño de sus funciones

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	9,4	9,4	9,4
En desacuerdo	2	6,3	6,3	15,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	15,6	15,6	31,3
De acuerdo	18	56,3	56,3	87,5
Muy de acuerdo	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado
Elaboración : Propia

Tabla 8

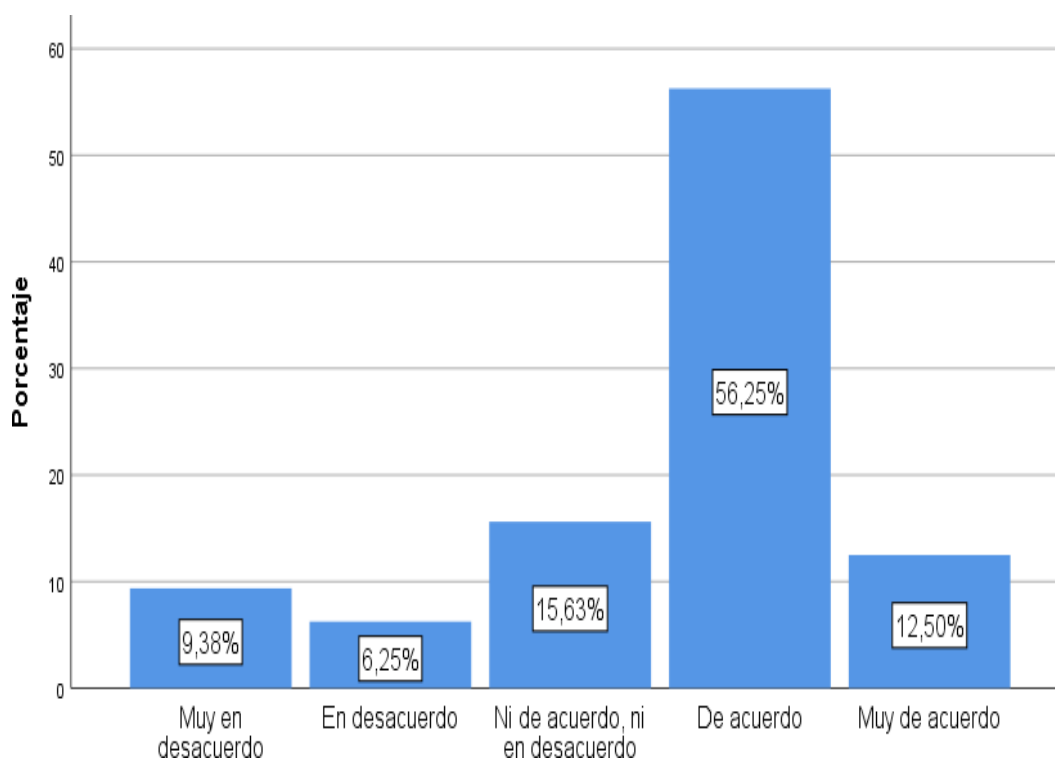
Estadísticos de tabla 7

Válido	32
Perdidos	0
Media	3,56
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 7
Elaboración : Propia

Figura 4

Las capacitaciones recibidas han mejorado el comportamiento de los docentes en el desempeño de sus funciones



Fuente : Tabla 7

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 7 y figura 4 que el 56,25% de docentes respondieron que están de acuerdo en que las capacitaciones recibidas han mejorado el comportamiento en el desempeño de sus funciones, 15,63 respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 12,50% respondió muy de acuerdo, el 9,38% respondió muy en desacuerdo y apenas el 6,25% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa consideran que con las capacitaciones recibidas si ha mejorado su comportamiento en el desempeño de sus funciones.

Tabla 9*Las capacitaciones recibidas han contribuido a mejorar su conducta en el trabajo*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	9,4	9,4	9,4
En desacuerdo	2	6,3	6,3	15,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	12,5	12,5	28,1
De acuerdo	18	56,3	56,3	84,4
Muy de acuerdo	5	15,6	15,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado
 Elaboración : Propia

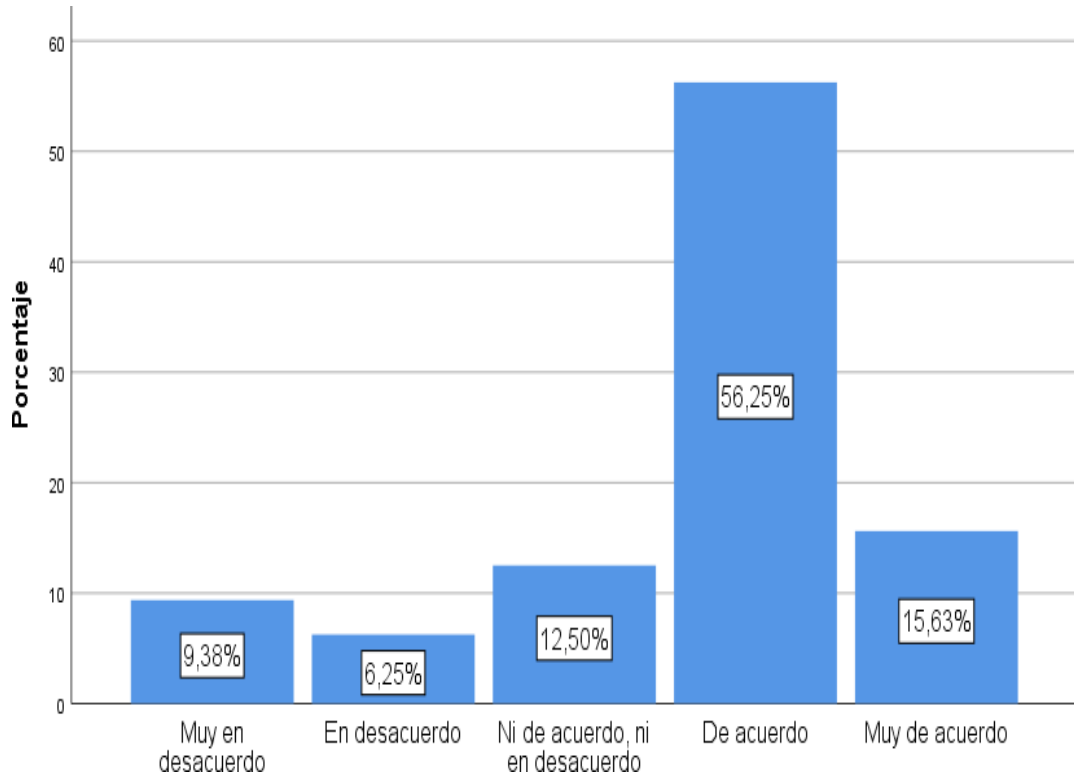
Tabla 10*Estadísticos de tabla 9*

Válido	32
Perdidos	0
Media	3,63
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 9
 Elaboración : Propia

Figura 5

Las capacitaciones recibidas han contribuido a mejorar su conducta en el trabajo



Fuente : Tabla 9

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 9 y figura 5 que el 56,25% de docentes está de acuerdo en que las capacitaciones recibidas han contribuido a mejorar su conducta en el trabajo, el 15,63 respondió muy de acuerdo, el 12,50% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 9,38% respondió muy en desacuerdo y apenas el 6,25% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa consideran que las capacitaciones recibidas si han contribuido a mejorar su conducta en el trabajo.

Tabla 11*La capacitación recibida le ha ayudado a mejorar las relaciones con sus compañeros*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	9,4	9,4	9,4
En desacuerdo	1	3,1	3,1	12,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	15,6	15,6	28,1
De acuerdo	16	50,0	50,0	78,1
Muy de acuerdo	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado
 Elaboración : Propia

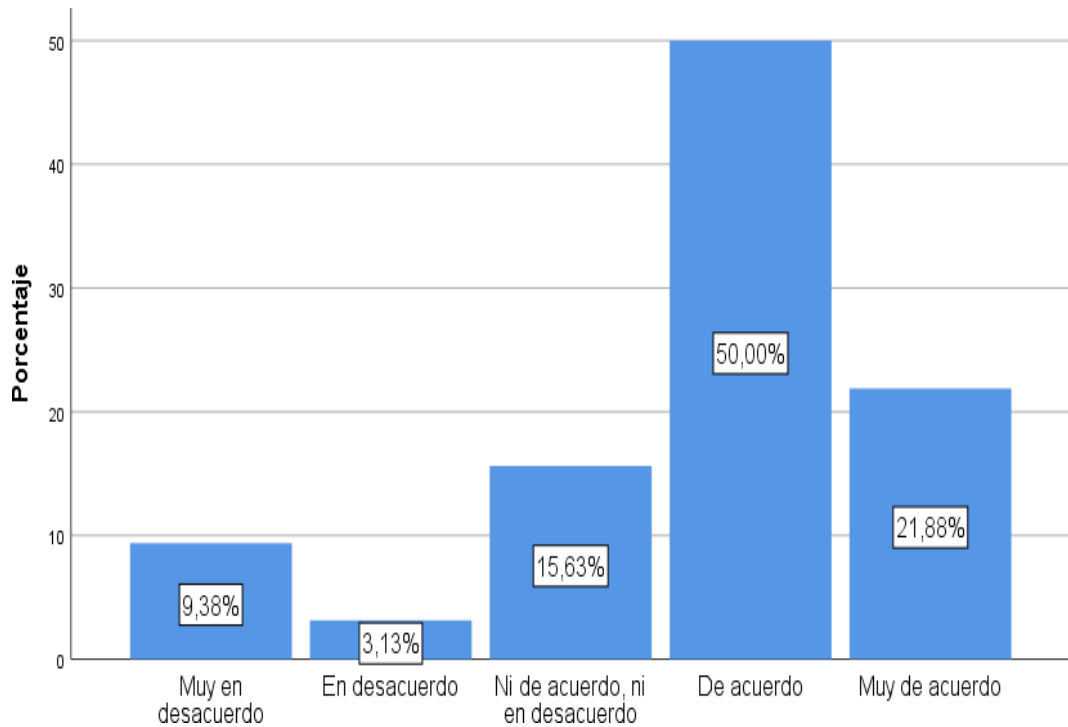
Tabla 12*Estadísticos de tabla 11*

Válido	32
Perdidos	0
Media	3,72
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 11
 Elaboración : Propia

Figura 6

La capacitación recibida le ha ayudado a mejorar las relaciones con sus compañeros



Fuente : Tabla 11

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 11 y figura 6 que el 50,0% de docentes está de acuerdo en que la capacitación recibida le ha ayudado a mejorar las relaciones con sus compañeros, el 21,88% respondió muy de acuerdo, el 15,63% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 9,38% respondió muy en desacuerdo y apenas el 3,13% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa consideran que las capacitaciones recibidas si le han ayudado a mejorar las relaciones con sus compañeros.

Tabla 13

Las actividades de capacitación promueven la mejora continua en su desempeño en el trabajo remoto

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	9,4	9,4	9,4
En desacuerdo	1	3,1	3,1	12,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	18,8	18,8	31,3
De acuerdo	16	50,0	50,0	81,3
Muy de acuerdo	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 14

Estadísticos de tabla 13

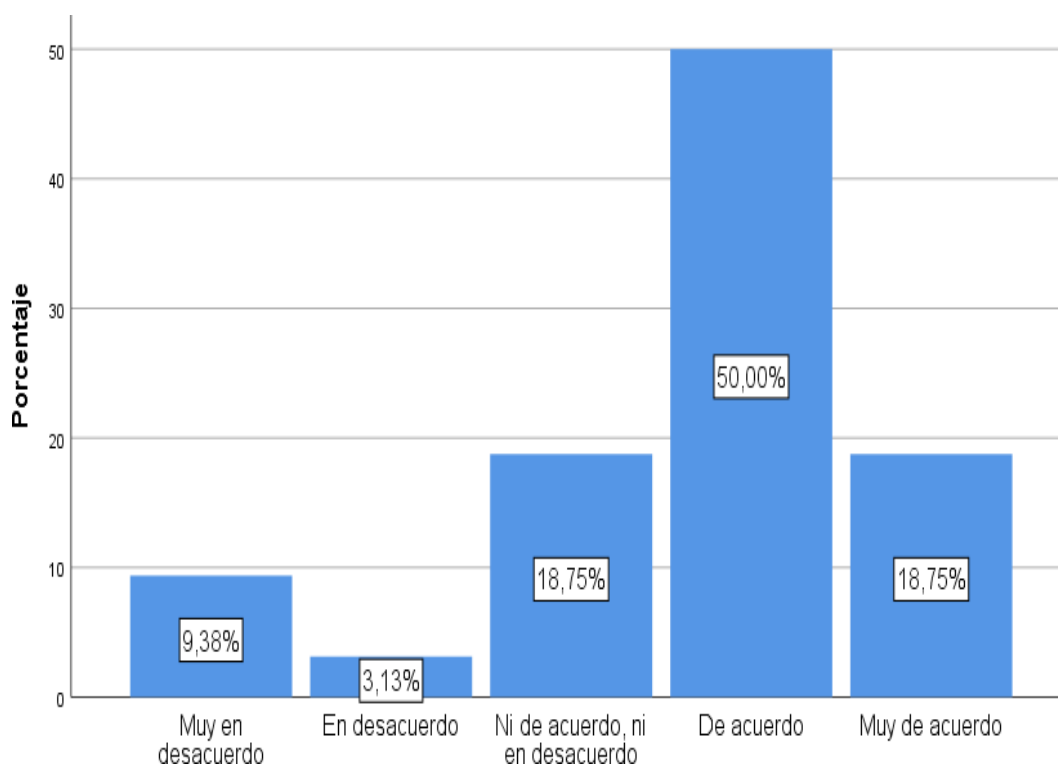
Válido	32
Perdidos	0
Media	3,66
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 13

Elaboración : Propia

Figura 7

Las actividades de capacitación promueven la mejora continua en su desempeño en el trabajo remoto



Fuente : Tabla 13

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 13 y figura 7 que el 50,0% de docentes está de acuerdo en que las actividades de capacitación promueven la mejora continua en su desempeño en el trabajo remoto, el 18,75% respondió muy de acuerdo, igualmente el 18,75% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 9,38% respondió muy en desacuerdo y apenas el 3,13% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa consideran que las actividades de capacitación si promueven la mejora continua en su desempeño en el trabajo remoto.

Tabla 15

Las actividades de capacitación contribuyen a la eficiencia en su desempeño en el trabajo remoto

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	6,3	6,3	6,3
En desacuerdo	1	3,1	3,1	9,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	25,0	25,0	34,4
De acuerdo	13	40,6	40,6	75,0
Muy de acuerdo	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 16

Estadísticos de tabla 15

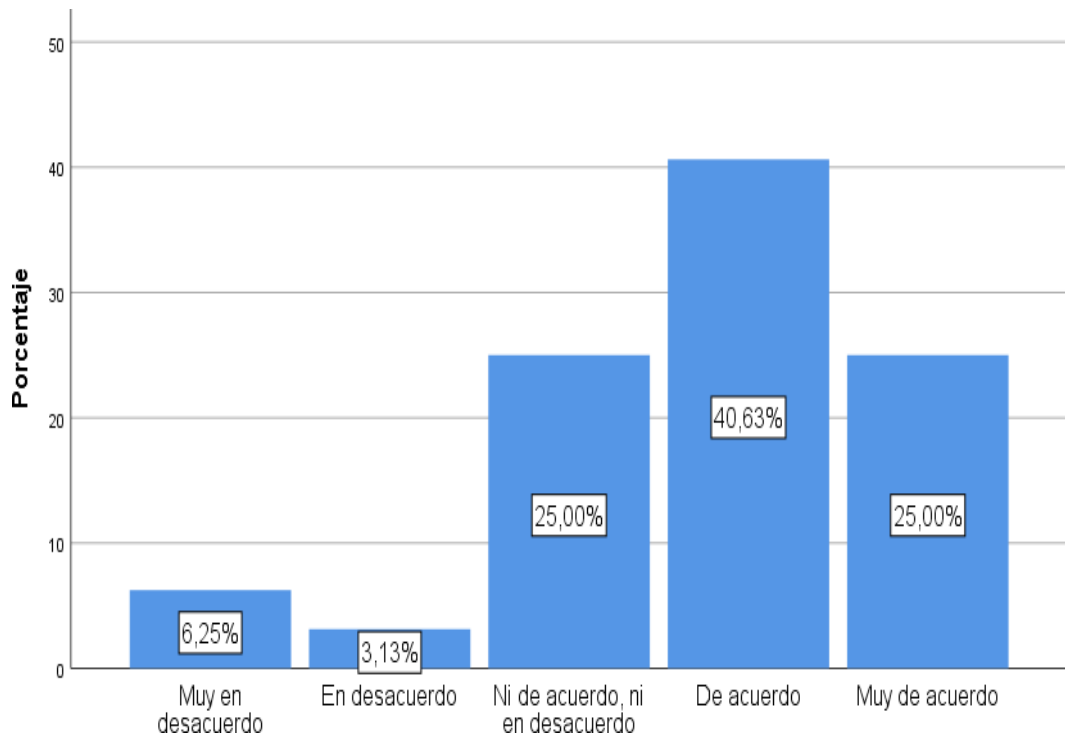
Válido	32
Perdidos	0
Media	3,75
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 15

Elaboración : Propia

Figura 8

Las actividades de capacitación contribuyen a la eficiencia en su desempeño en el trabajo remoto



Fuente : Tabla 15

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 15 y figura 8 que el 40,63% de docentes está de acuerdo en que las actividades de capacitación contribuyen a la eficiencia de su desempeño en el trabajo remoto, 25,00% respondió muy de acuerdo, de igual manera el 25,00% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 6,25% respondió muy en desacuerdo y apenas el 3,13% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa consideran que las actividades de capacitación si contribuyen a la eficiencia de su desempeño en el trabajo remoto.

Tabla 17

Las actividades de capacitación promueven la innovación en su desempeño en el trabajo remoto

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	6,3	6,3	6,3
En desacuerdo	1	3,1	3,1	9,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	25,0	25,0	34,4
De acuerdo	14	43,8	43,8	78,1
Muy de acuerdo	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 18

Estadísticos de tabla 17

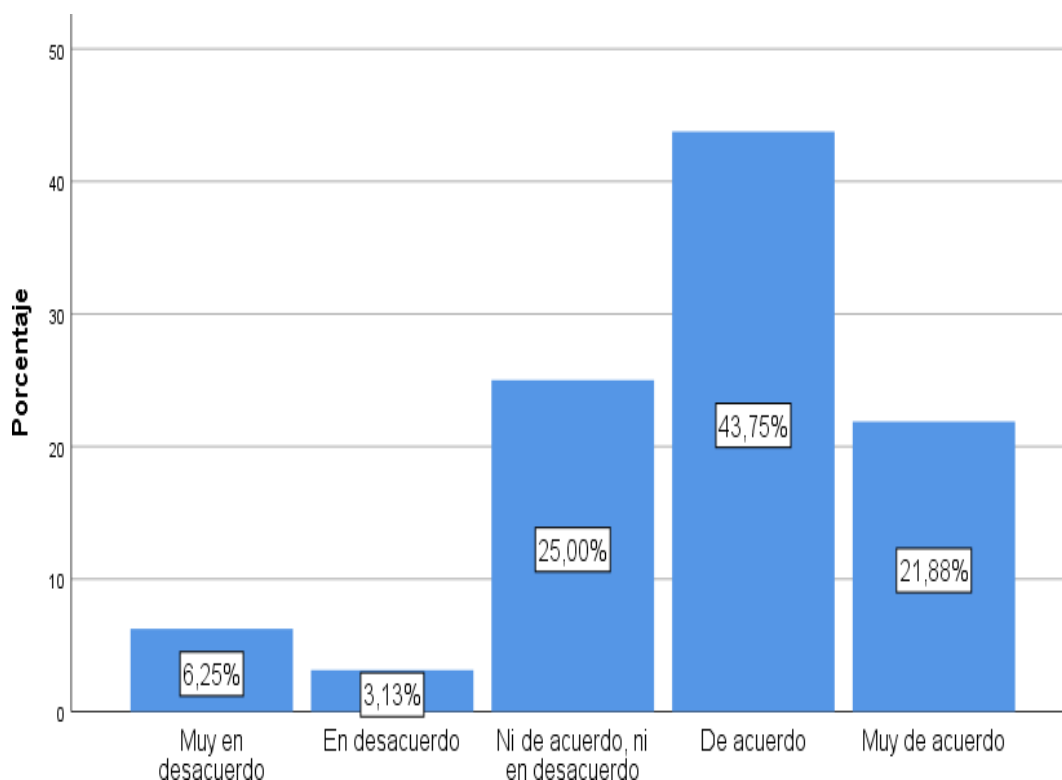
Válido	32
Perdidos	0
Media	3,72
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 17

Elaboración : Propia

Figura 9

Las actividades de capacitación promueven la innovación en su desempeño en el trabajo remoto



Fuente : Tabla 17

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 17 y figura 9 que el 43,75% de docentes está de acuerdo en que las actividades de capacitación promueven la innovación de su desempeño en el trabajo remoto, el 25,00% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 21,88% respondió muy de acuerdo, el 6,25% respondió muy en desacuerdo y apenas el 3,13% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa consideran que las actividades de capacitación si promueven la innovación de su desempeño en el trabajo remoto.

Tabla 19

Las actividades de capacitación contribuyen a la calidad en su desempeño en el trabajo remoto

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	6,3	6,3	6,3
En desacuerdo	2	6,3	6,3	12,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	25,0	25,0	37,5
De acuerdo	12	37,5	37,5	75,0
Muy de acuerdo	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 20

Estadísticos de tabla 19

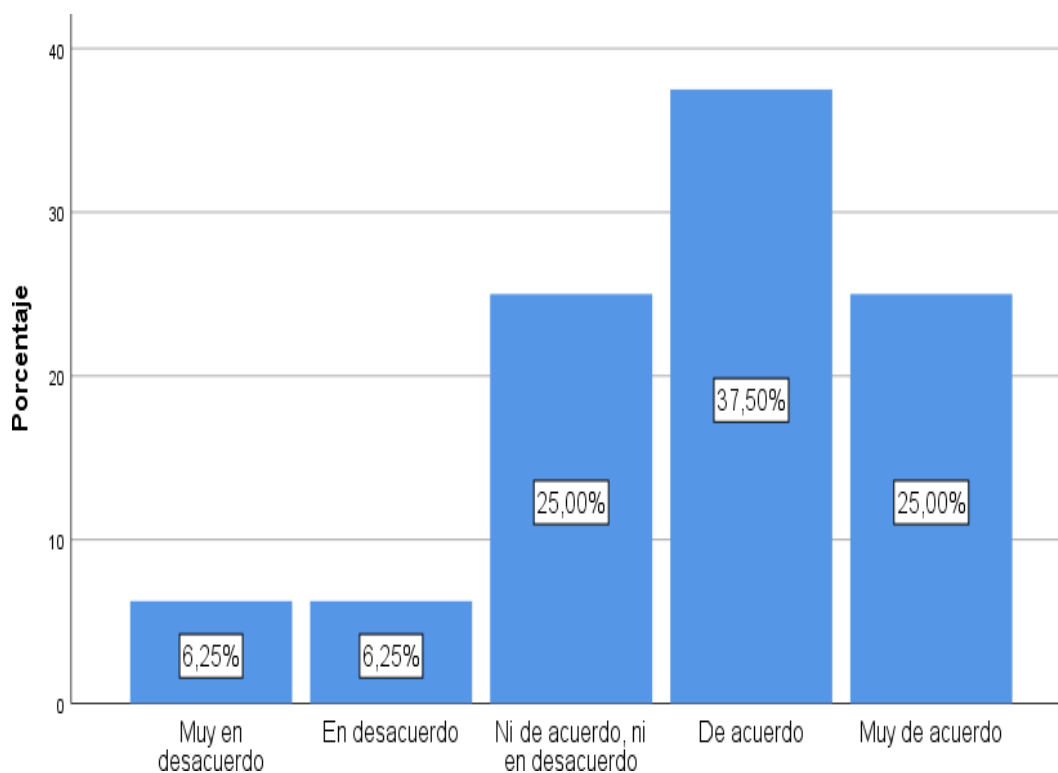
Válido	32
Perdidos	0
Media	3,69
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 19

Elaboración : Propia

Figura 10

Las actividades de capacitación contribuyen a la calidad en su desempeño en el trabajo remoto



Fuente : Tabla 19

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 19 y figura 10 que el 37,50% de docentes está de acuerdo en que las actividades de capacitación contribuyen a la calidad en su desempeño en el trabajo remoto, el 25,00% respondió muy de acuerdo, el 25,00% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 6,25% respondió en desacuerdo y de igual manera el 6,25% respondió muy en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa consideran que las actividades de capacitación si contribuyen a la calidad de su desempeño en el trabajo remoto.

Tabla 21*Se siente satisfecho con el trabajo que realiza*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	18,8	18,0	18,8
De acuerdo	11	34,4	34,4	53,1
Muy de acuerdo	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 22*Estadísticos de tabla 21*

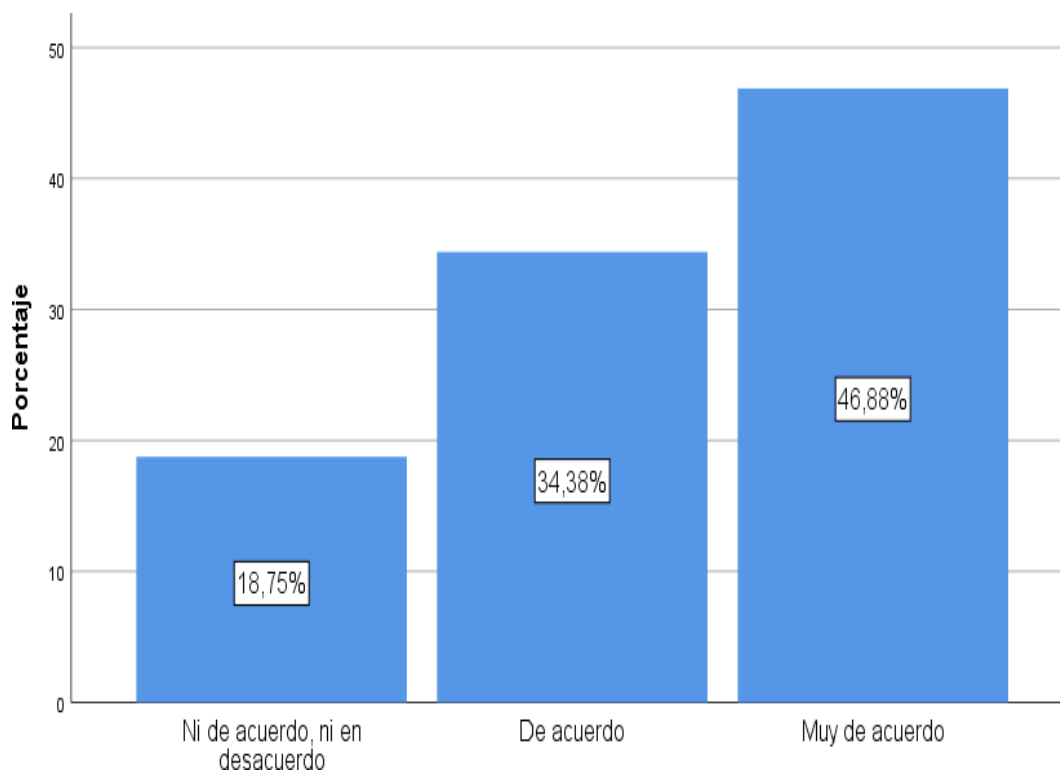
Válido	32
Perdidos	0
Media	4,28
Mediana	4,00
Moda	5

Fuente : Tabla 21

Elaboración : Propia

Figura 11

Se siente satisfecho con el trabajo que realiza



Fuente : Tabla 21

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 21 y figura 11 que el 46,88% de docentes está muy de acuerdo en sentirse satisfecho con el trabajo que realiza, el 34,38% respondió de acuerdo 37,50% y apenas el 18,75% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa se sienten satisfechos con el trabajo que realizan.

Tabla 23*Se siente satisfecho con la compensación económica recibida*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	9,4	9,4	9,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	21,9	21,9	31,3
De acuerdo	11	34,4	34,4	65,6
Muy de acuerdo	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 24*Estadísticos de tabla 23*

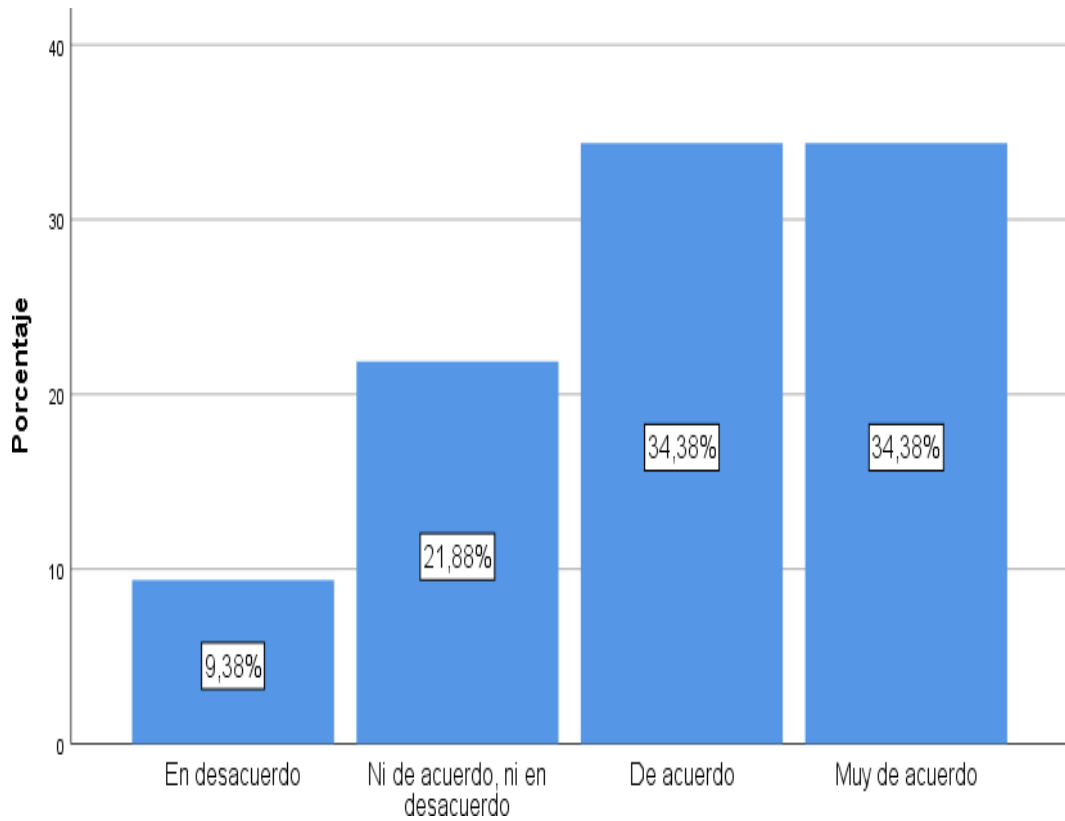
Válido	32
Perdidos	0
Media	3,94
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 23

Elaboración : Propia

Figura 12

Se siente satisfecho con la compensación económica recibida



Fuente : Tabla 23

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 23 y figura 12 que el 34,38% de los docentes está muy de acuerdo en sentirse satisfecho con la compensación económica recibida, de igual manera otro 34,38% respondió de acuerdo, el 21,88% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo y apenas el 9,38% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa se sienten satisfechos con la compensación económica recibida.

Tabla 25*Considera a menudo buscar otro trabajo*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	12,5	12,5	12,5
En desacuerdo	4	12,5	12,5	25,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	15,6	15,6	40,6
De acuerdo	12	37,5	37,5	78,1
Muy de acuerdo	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

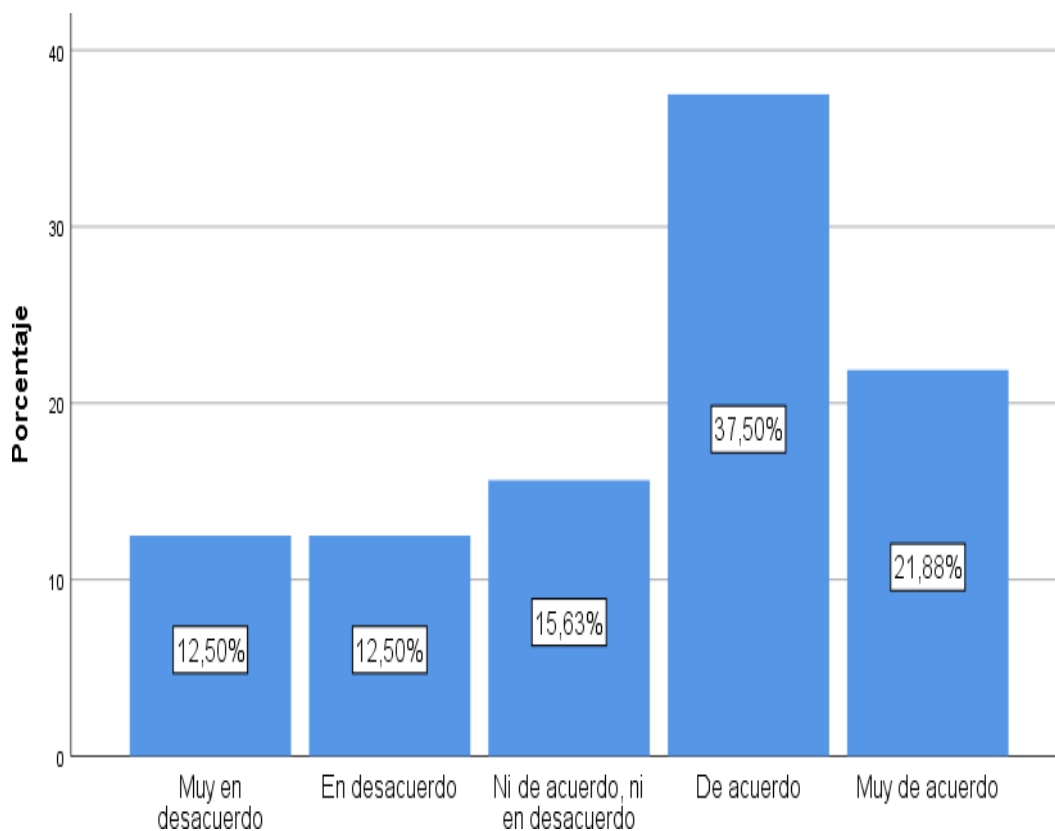
Elaboración : Propia

Tabla 26*Estadísticos de tabla 25*

Válido	32
Perdidos	0
Media	3,44
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 25

Elaboración : Propia

Figura 13*Considera a menudo buscar otro trabajo*

Fuente : Tabla 25

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 25 y figura 13 que el 37,50% de docentes está de acuerdo en considerar a menudo buscar otro trabajo, 21,88% respondió muy de acuerdo, el 15,63% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 12,50% respondió en desacuerdo y de igual manera un 12,50% respondió muy en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa consideran a menudo buscar otro trabajo.

Tabla 27*Siente que en la institución se le apoya y fomenta su desarrollo personal*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	12,5	12,5	12,5
De acuerdo	22	68,8	68,8	81,3
Muy de acuerdo	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 28*Estadísticos de tabla 27*

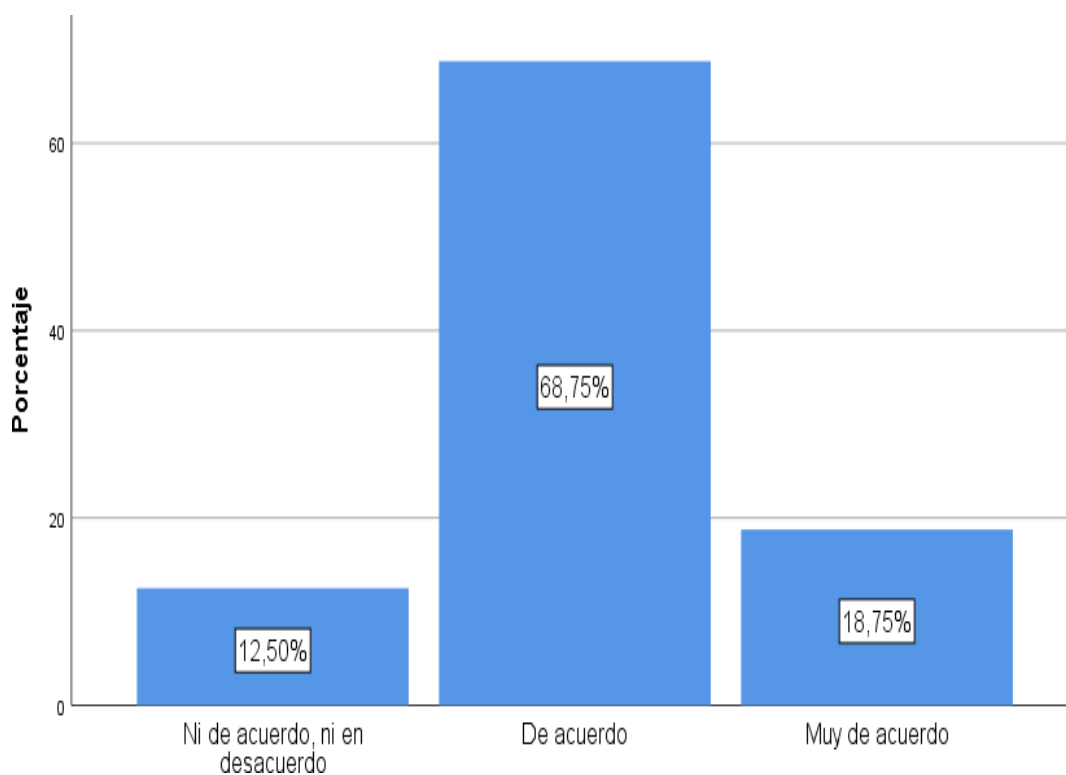
Válido	32
Perdidos	0
Media	4,06
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 27

Elaboración : Propia

Figura 14

Siente que en la institución se le apoya y fomenta su desarrollo personal



Fuente : Tabla 27
Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 27 y figura 14 que el 68,75% de docentes está de acuerdo en que en la institución se le apoya y fomenta su desarrollo personal, el 18,75% respondió muy de acuerdo y apenas el 12,50% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa sí consideran que en la institución se les apoya y fomenta su desarrollo personal.

Tabla 29*En la institución educativa le reconocen y premian sus logros laborales alcanzados*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	12,5	12,5	12,5
En desacuerdo	4	12,5	12,5	25,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	15,6	15,6	40,6
De acuerdo	15	46,9	46,9	87,5
Muy de acuerdo	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 30*Estadísticos de tabla 29*

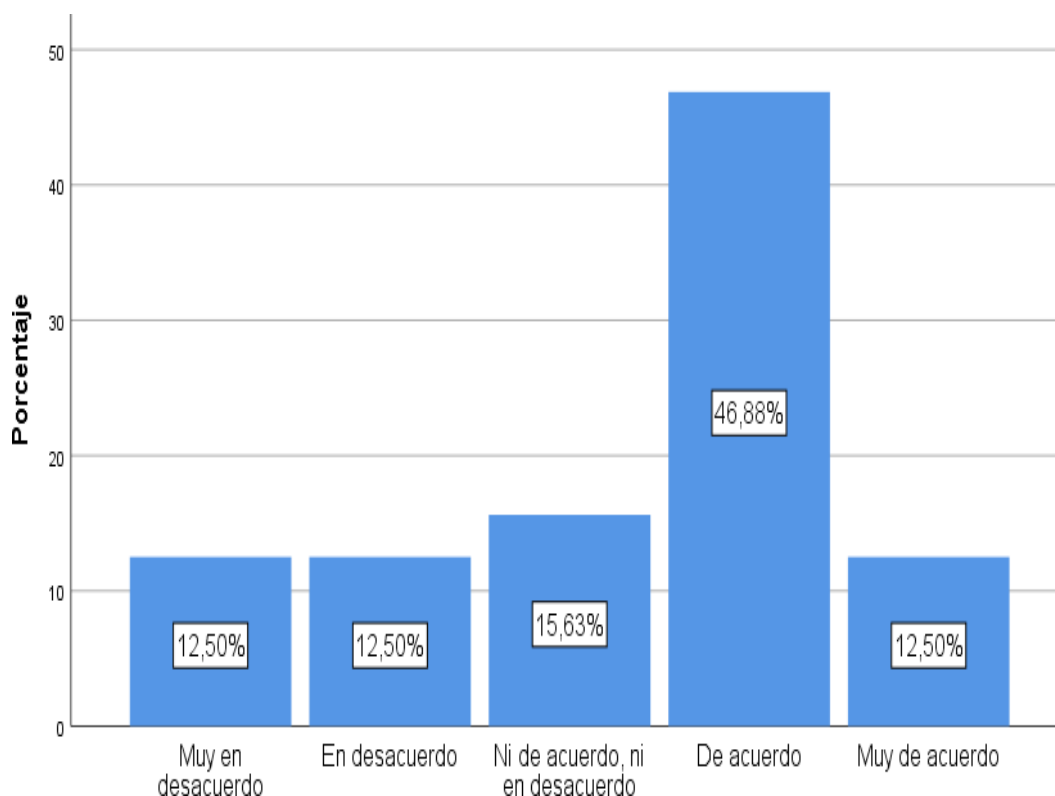
Válido	32
Perdidos	0
Media	3,34
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 29

Elaboración : Propia

Figura 15

En la institución educativa le reconocen y premian sus logros laborales alcanzados



Fuente : Tabla 29

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 29 y figura 15 que el 46,88% de docentes están de acuerdo en que en la institución educativa le reconocen y premian sus logros laborales alcanzados, el 15,63% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 12,50% respondió muy de acuerdo, asimismo, el 12,50% respondió en desacuerdo y un 12,50% respondió muy en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa si consideran que en la institución educativa le reconocen y premian sus logros laborales alcanzados.

Tabla 31*La institución educativa tiene en cuenta sus opiniones o puntos de vista*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	21,9	21,9	21,9
De acuerdo	19	59,4	59,4	81,3
Muy de acuerdo	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado
 Elaboración : Propia

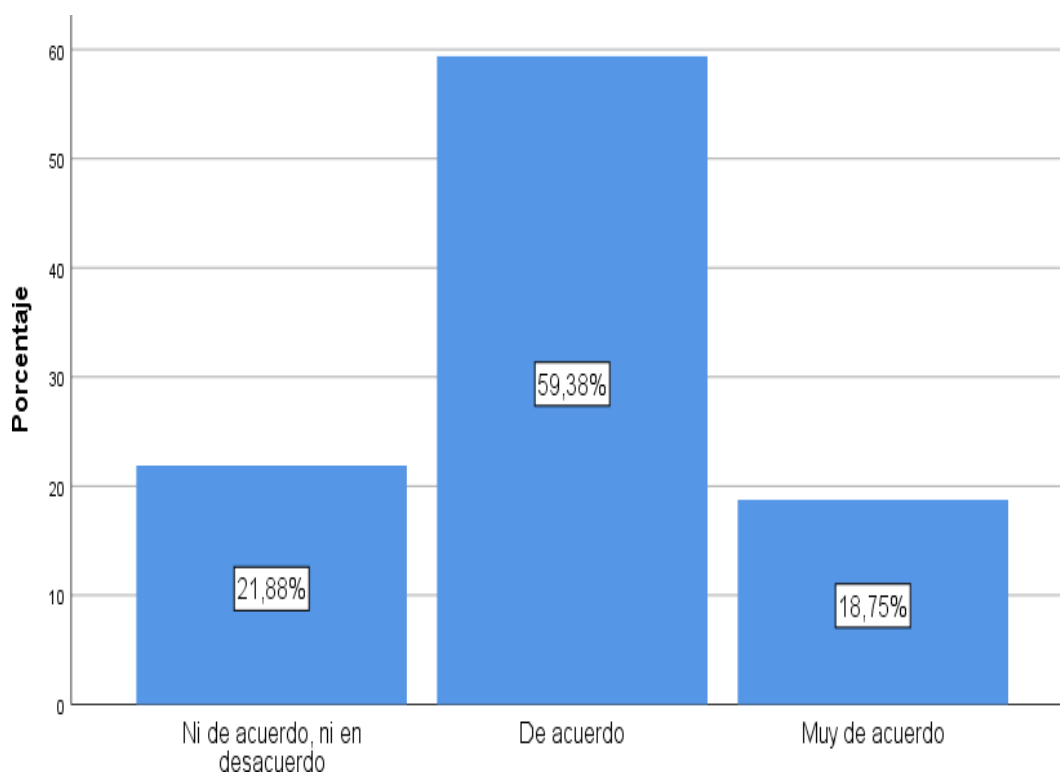
Tabla 32*Estadísticos de tabla 31*

Válido	32
Perdidos	0
Media	3,97
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 31
 Elaboración : Propia

Figura 16

La institución educativa tiene en cuenta sus opiniones o puntos de vista



Fuente : Tabla 31

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 31 y figura 16 que 59,38% de docentes señalaron que están de acuerdo en que la institución educativa tiene en cuenta sus opiniones o puntos de vista, el 21, 86% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo y apenas el 18,75% respondió muy de acuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa si consideran que en la institución educativa tienen en cuenta sus opiniones o puntos de vista.

Tabla 33

La institución educativa promueve un ambiente propicio para generar ideas que contribuyan a mejorar el trabajo

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	6,3	6,3	6,3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	21,9	21,9	28,1
De acuerdo	15	46,9	46,9	75,0
Muy de acuerdo	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 34

Estadísticos de tabla 33

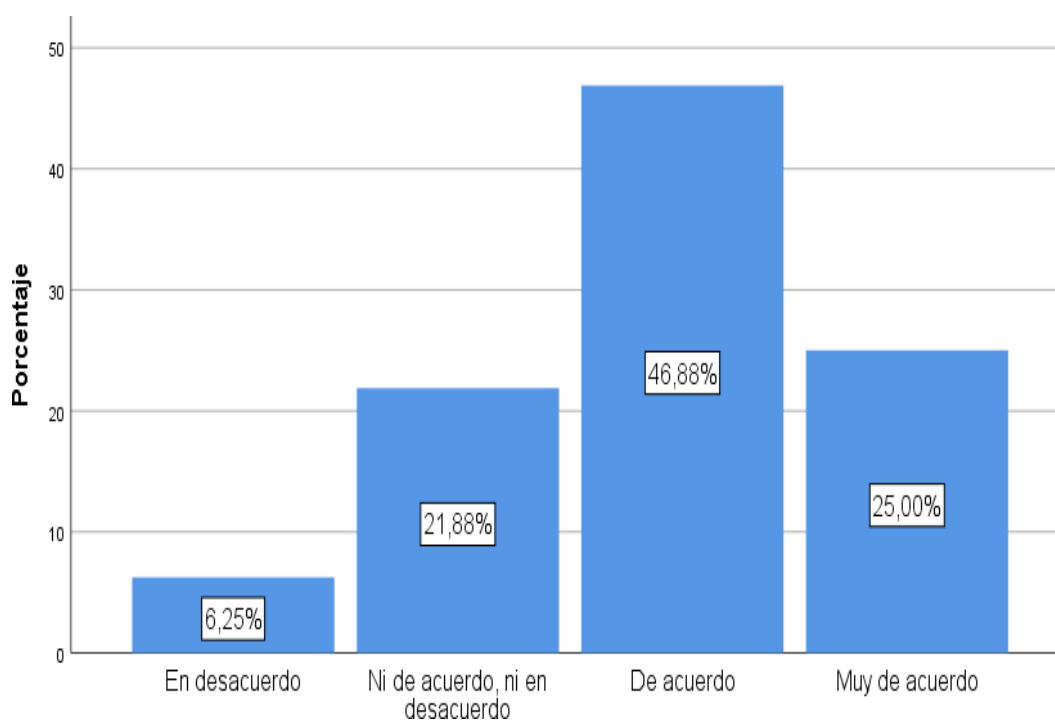
Válido	32
Perdidos	0
Media	3,91
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 33

Elaboración : Propia

Figura 17

La institución educativa promueve un ambiente propicio para generar ideas que contribuyan a mejorar el trabajo



Fuente : Tabla 33

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 33 y figura 17 que el 46,88% de docentes respondió estar de acuerdo que la institución educativa promueve un ambiente propicio para generar ideas que contribuyan a mejorar el trabajo, 25,00% respondió muy de acuerdo, el 21,88% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo y apenas el 6,25% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa si consideran que la institución educativa promueve un ambiente propicio para generar ideas que contribuyan a mejorar el trabajo.

Tabla 35

La institución educativa recompensa o premia las propuestas de nuevas ideas que contribuyan a mejorar el trabajo

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	9,4	9,4	9,4
En desacuerdo	2	6,3	6,3	15,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	37,5	37,5	53,1
De acuerdo	7	21,9	21,9	75,0
Muy de acuerdo	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 36

Estadísticos de tabla 35

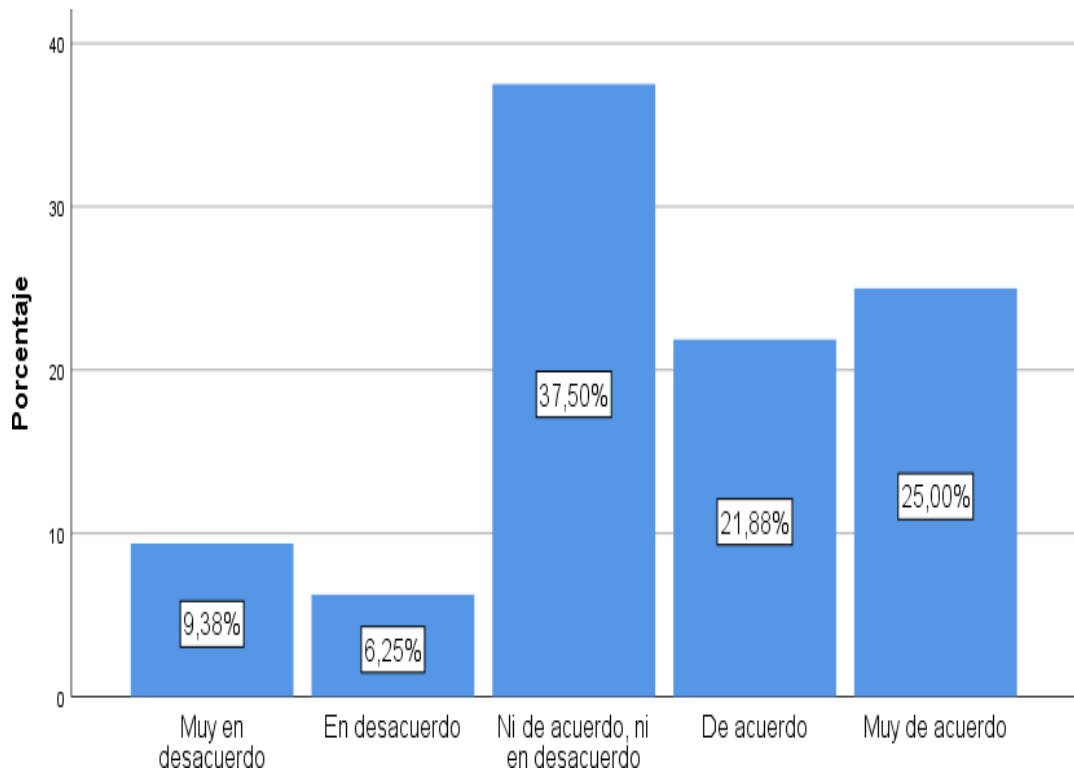
Válido	32
Perdidos	0
Media	3,47
Mediana	3,00
Moda	3

Fuente : Tabla 35

Elaboración : Propia

Figura 18

La institución educativa recompensa o premia las propuestas de nuevas ideas que contribuyan a mejorar el trabajo



Fuente : Tabla 35

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 35 y figura 18 que el 37,50% de docentes respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la institución educativa recompensa o premia las propuestas de nuevas ideas que contribuyan a mejorar el trabajo, 25,00% respondió muy de acuerdo, 21,88% respondió de acuerdo, 9,38% respondió muy en desacuerdo y apenas el 6,25% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo en que la institución educativa si recompensa o premia las propuestas de nuevas ideas que contribuyan a mejorar el trabajo.

Tabla 37

En el desempeño de sus labores tiene libertad para hacer su trabajo lo mejor posible con creatividad

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	3,1	3,1	3,1
En desacuerdo	1	3,1	3,1	6,3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	9,4	9,4	15,6
De acuerdo	17	53,1	53,1	68,8
Muy de acuerdo	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 38

Estadísticos de tabla 37

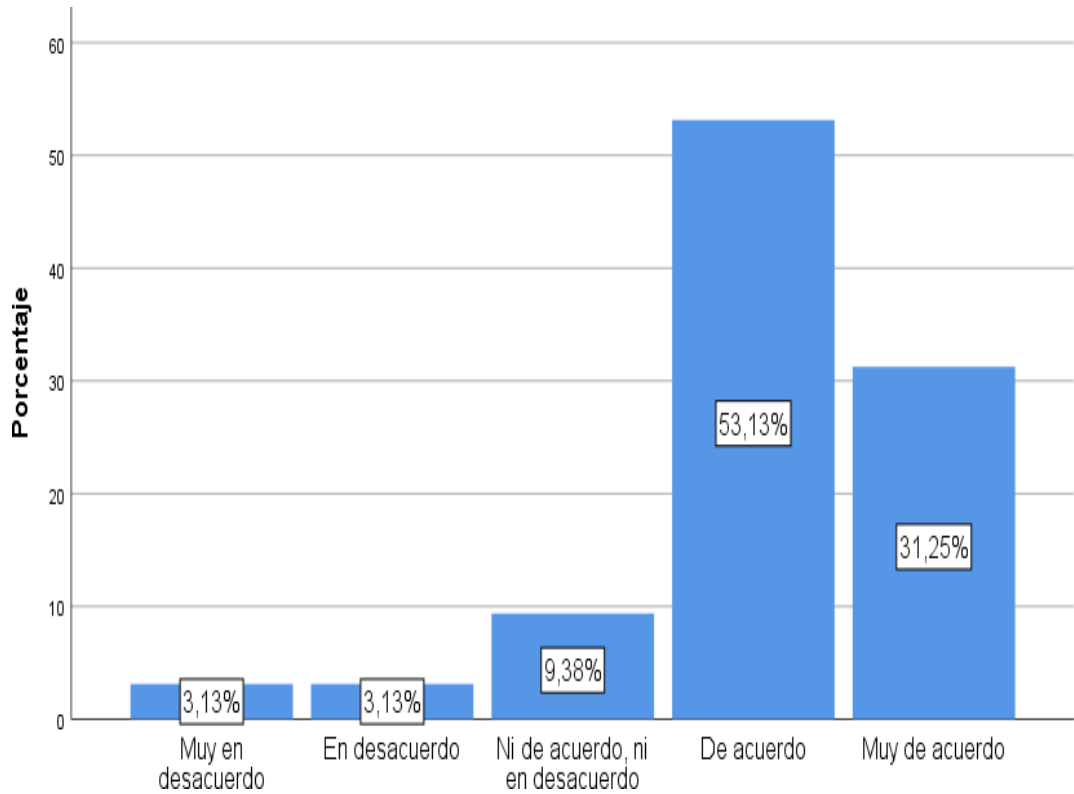
Válido	32
Perdidos	0
Media	4,06
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 37

Elaboración : Propia

Figura 19

En el desempeño de sus labores tiene libertad para hacer su trabajo lo mejor posible con creatividad



Fuente : Tabla 37

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 37 y figura 19 que el 53,13% de docentes respondieron estar de acuerdo que en el desempeño de sus labores tienen libertad para hacer su trabajo lo mejor posible con creatividad, el 31,25% respondió muy de acuerdo, el 9,38% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 3,13% respondió en desacuerdo y de igual manera un 3,13% respondió muy en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo que en el desempeño de sus labores tienen libertad para hacer su trabajo lo mejor posible con creatividad.

Tabla 39

Me complace saber que con mi desempeño en el trabajo he contribuido al cumplimiento de objetivos de la institución

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	3,1	3,1	3,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	12,5	12,5	15,6
De acuerdo	16	50,0	50,0	65,6
Muy de acuerdo	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado
 Elaboración : Propia

Tabla 40

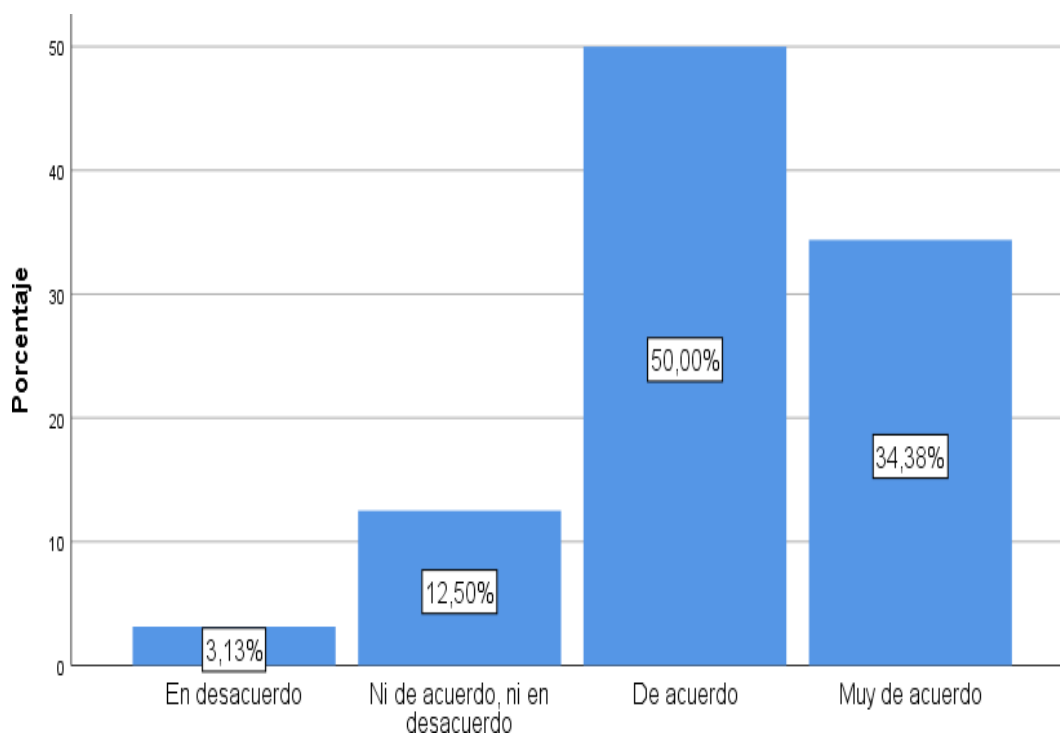
Estadísticos de tabla 39

Válido	32
Perdidos	0
Media	4,06
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 39
 Elaboración : Propia

Figura 20

Me complace saber que con mi desempeño en el trabajo he contribuido al cumplimiento de objetivos de la institución



Fuente : Tabla 39

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 39 y figura 20 que el 50,00% de docentes respondieron estar de acuerdo en complacerse en saber que con su desempeño en el trabajo han contribuido al cumplimiento de objetivos institucionales, el 34,38% respondió muy de acuerdo, el 12,50% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo y apenas el 3,13% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo en complacerse en saber que con su desempeño en el trabajo han contribuido al cumplimiento de objetivos institucionales.

Tabla 41

En mi trabajo, me gusta sentir que estoy esforzándome no sólo por mí, sino también por la institución

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	12,5	12,9	12,5
De acuerdo	15	46,9	46,9	59,4
Muy de acuerdo	13	40,6	46,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado
 Elaboración : Propia

Tabla 42

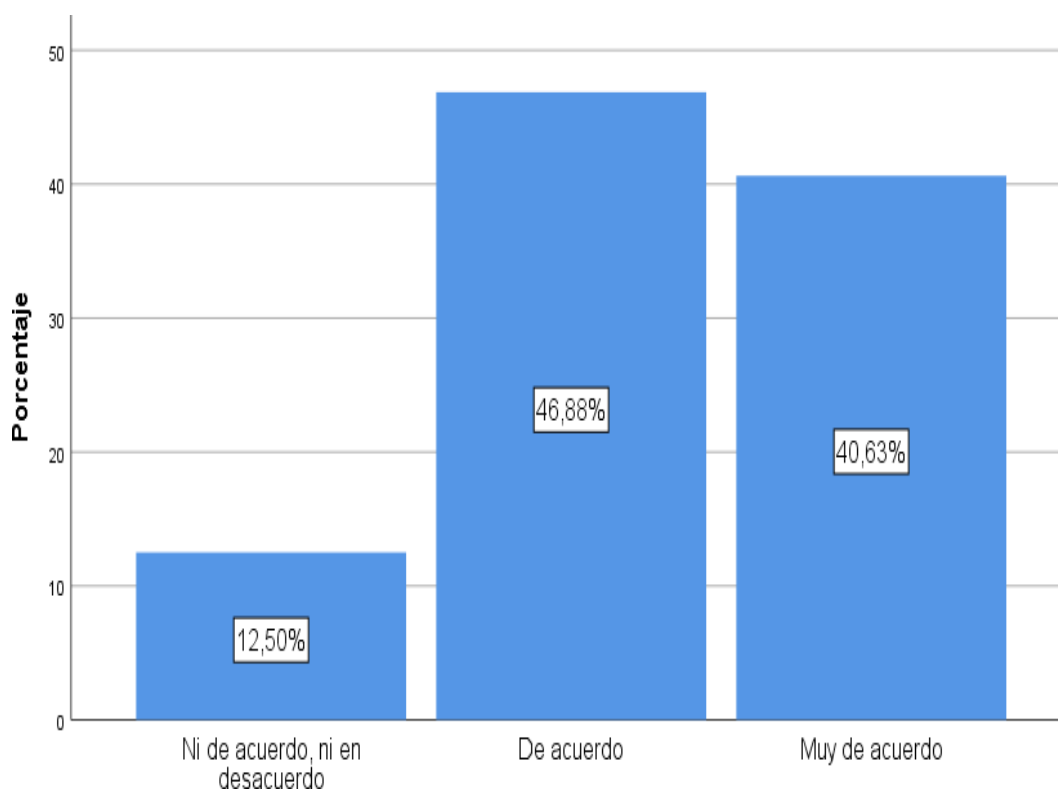
Estadísticos de tabla 41

Válido	32
Perdidos	0
Media	4,28
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 41
 Elaboración : Propia

Figura 21

En mi trabajo, me gusta sentir que estoy esforzándome no sólo por mí, sino también por la institución



Fuente : Tabla 41

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 41 y figura 21 que el 46,88% de docentes respondieron estar de acuerdo de que en su trabajo les gusta sentir que están esforzándose no sólo por ellos, sino también por la institución, el 40,63% respondió muy de acuerdo y apenas el 12,50% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo de que en su trabajo les gusta sentir que están esforzándose no sólo por ellos, sino también por la institución.

Tabla 43*Me siento parte de la institución*

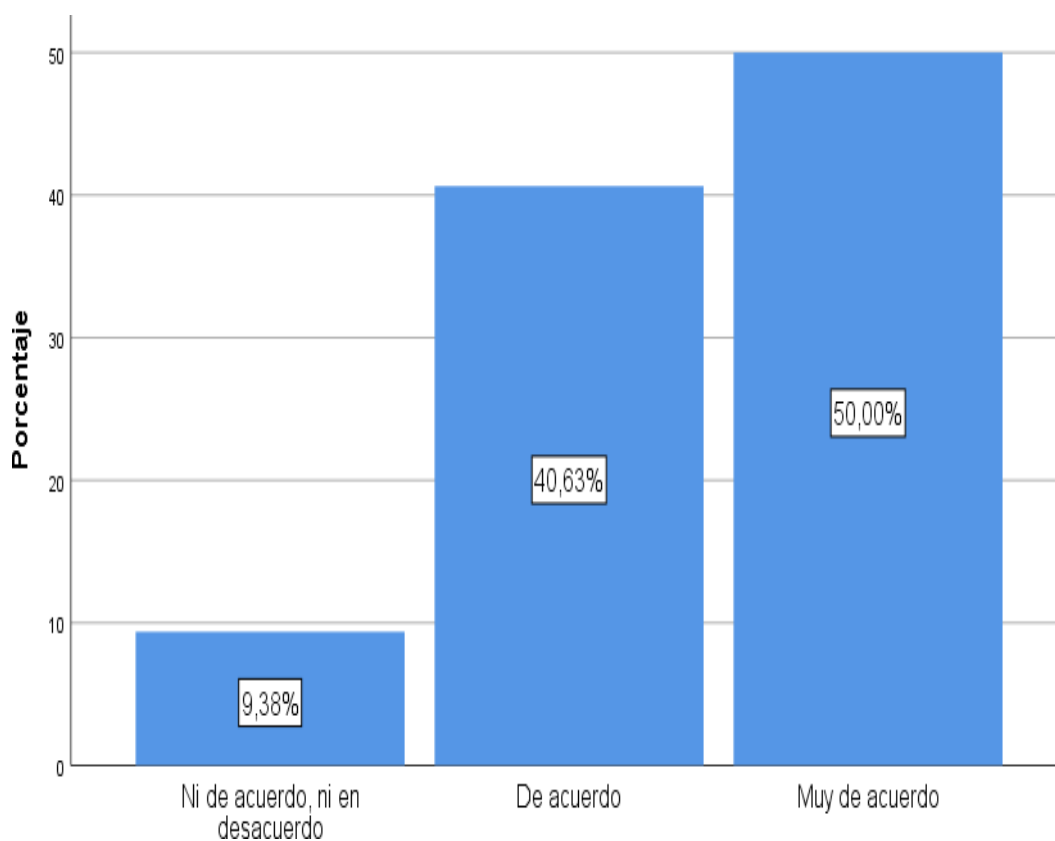
Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	9,4	9,4	9,4
De acuerdo	13	40,6	40,6	50,0
Muy de acuerdo	16	50,0	50,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado
 Elaboración : Propia

Tabla 44*Estadísticos de tabla 43*

Válido	32
Perdidos	0
Media	4,41
Mediana	4,50
Moda	5

Fuente : Tabla 43
 Elaboración : Propia

Figura 22*Me siento parte de la institución*

Fuente : Tabla 43

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 43 y figura 22 que el 50% de docentes respondieron estar muy de acuerdo en relación a sentirse parte de la institución, el 40,63% respondió de acuerdo y apenas el 9,38% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están muy de acuerdo en relación a sentirse parte de la institución.

Tabla 45

El uso de la tecnología permite optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje de sus alumnos

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	3,1	3,1	3,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	15,6	15,6	18,8
De acuerdo	14	43,8	43,8	62,5
Muy de acuerdo	12	37,5	37,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 46

Estadísticos de tabla 45

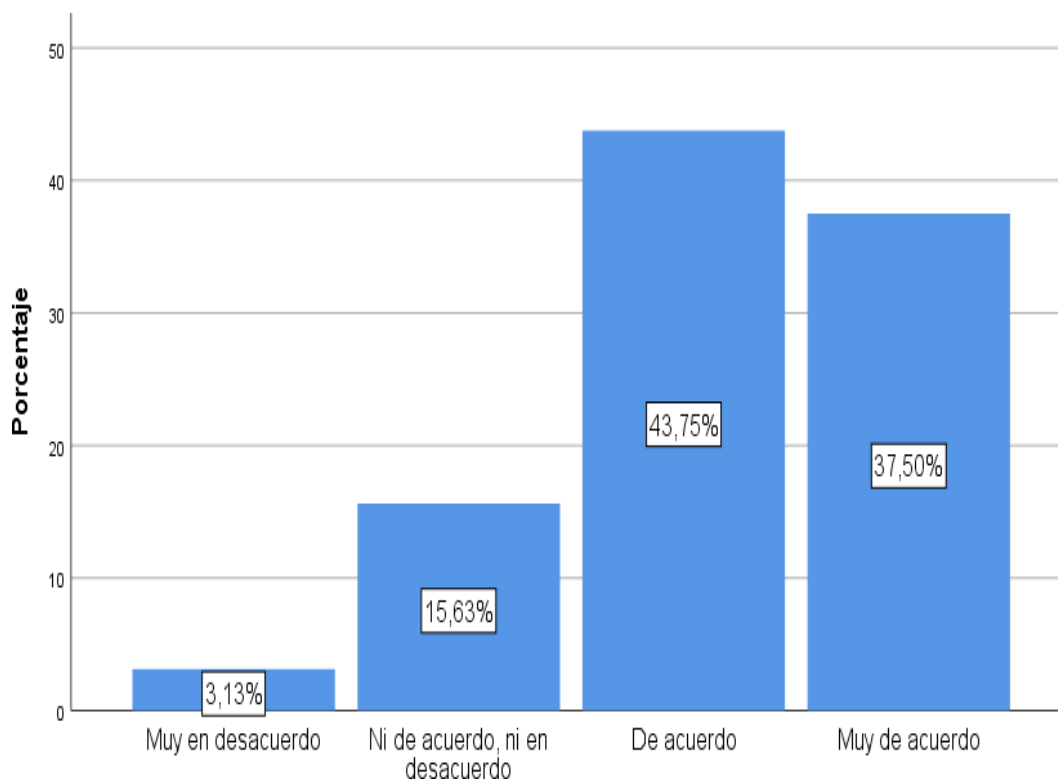
Válido	32
Perdidos	0
Media	4,13
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 45

Elaboración : Propia

Figura 23

El uso de la tecnología permite optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje de sus alumnos



Fuente : Tabla 45

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 45 y figura 23 que el 43,75% de docentes respondieron estar de acuerdo en que el uso de la tecnología permite optimizar e proceso de enseñanza aprendizaje de sus alumnos, el 37,50% respondió muy de acuerdo, el 15,63% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo y apenas el 3,13% respondió muy en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo que el uso de la tecnología permite optimizar e proceso de enseñanza aprendizaje de sus alumnos.

Tabla 47

La institución cuenta con una plataforma de aprendizaje como Google Classroom, Moodle, Microsoft Teams, etc. para el desarrollo de las clases remotas

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	9	28,1	28,1	28,1
En desacuerdo	3	9,4	9,4	37,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	18,8	18,8	56,3
De acuerdo	8	25,0	25,0	81,3
Muy de acuerdo	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 48

Estadísticos de tabla 47

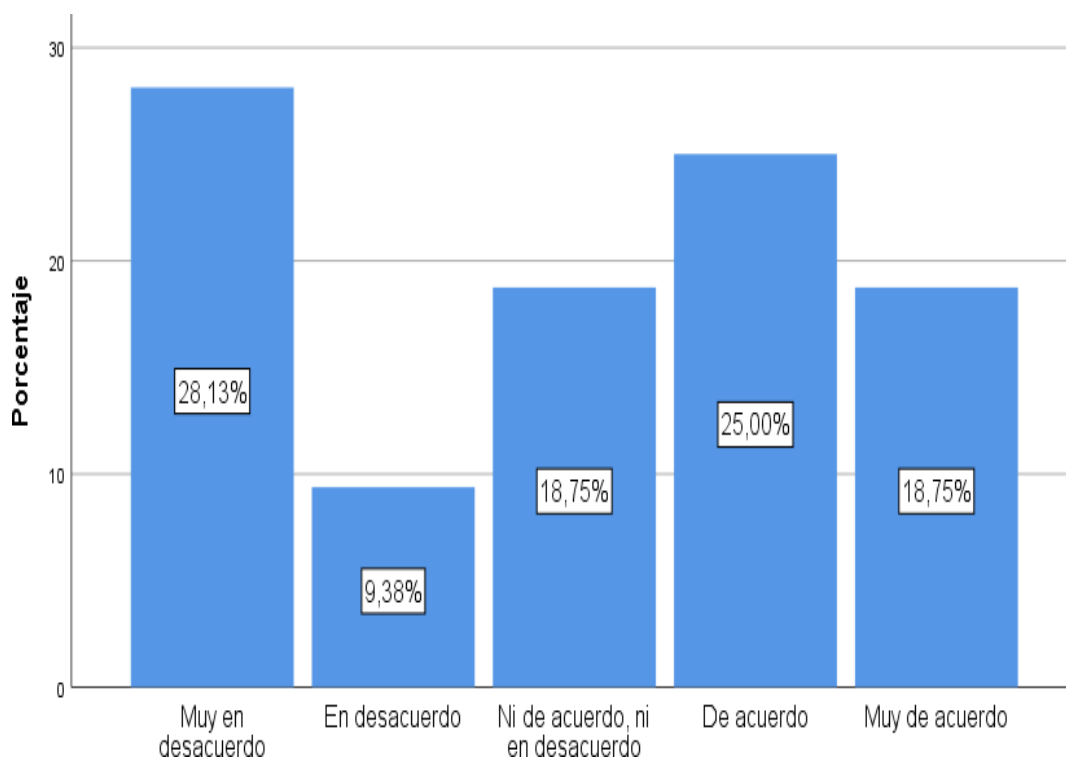
Válido	32
Perdidos	0
Media	2,97
Mediana	3,00
Moda	1

Fuente : Tabla 47

Elaboración : Propia

Figura 24

La institución cuenta con una plataforma de aprendizaje como Google Classroom, Moodle, Microsoft Teams, etc. para el desarrollo de las clases remotas



Fuente : Tabla 47

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 47 y figura 24 que el 28,13% de docentes respondieron estar muy en desacuerdo en relación a que la institución cuenta con una plataforma de aprendizaje como Google Classroom, Moodle, Microsoft Teams, etc. para el desarrollo de las clases remotas, el 25,00% respondió de acuerdo, el 18,75% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, de igual manera un 18,75% respondió muy de acuerdo y apenas un 9,38% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están muy en desacuerdo en relación a que la institución cuenta con una plataforma de aprendizaje como Google Classroom, Moodle, Microsoft Teams, etc. para el desarrollo de las clases remotas.

Tabla 49

En el desarrollo de las clases remotas utiliza herramientas tecnológicas como Canvas, portafolio, kahoot, Jamboard, etc.

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	18,8	18,8	18,8
En desacuerdo	3	9,4	9,4	28,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	18,8	18,8	46,9
De acuerdo	11	34,4	34,4	81,3
Muy de acuerdo	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 50

Estadísticos de tabla 49

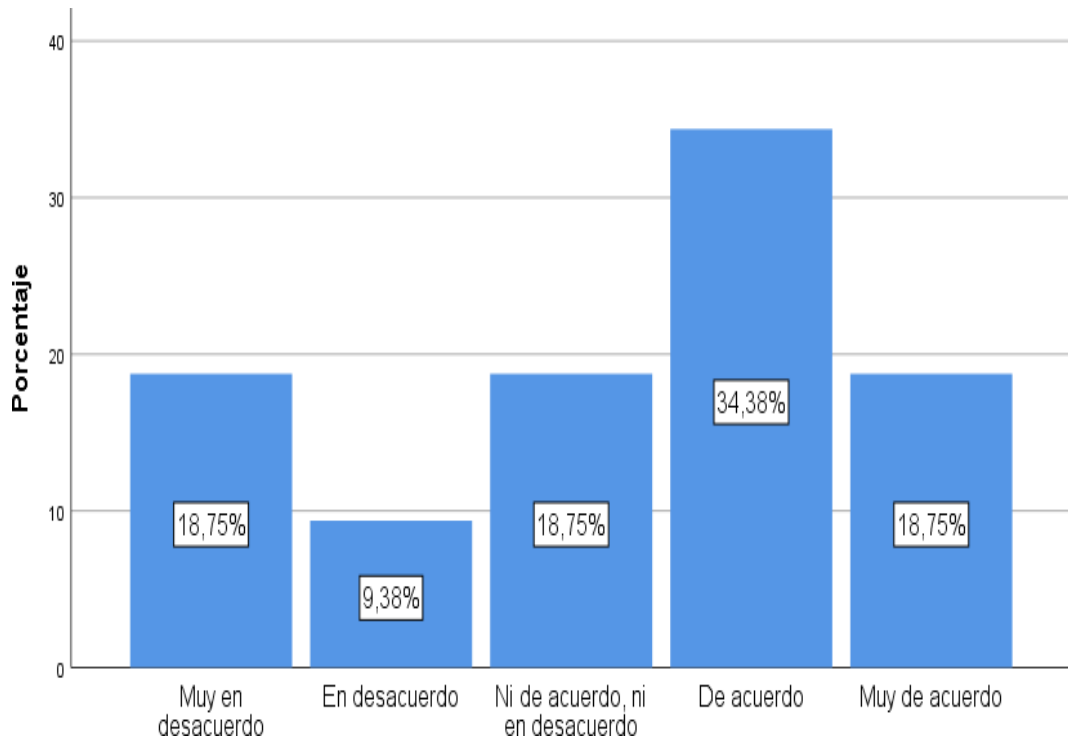
Válido	32
Perdidos	0
Media	3,25
Mediana	3,00
Moda	4

Fuente : Tabla 49

Elaboración : Propia

Figura 25

En el desarrollo de las clases remotas utiliza herramientas tecnológicas como Canvas, portafolio, kahoot, Jamboard, etc.



Fuente : Tabla 49

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 49 y figura 25 que el 34,38% de docentes están de acuerdo en relación al uso de herramientas tecnológicas como Canvas, portafolio, kahoot, Jamboard, etc. en el desarrollo de las clases remotas, el 18,75% respondió muy de acuerdo, otro 18,75% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, de igual manera un 18,75% respondió muy en desacuerdo y apenas el 9,38% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo en relación al uso de herramientas tecnológicas como Canvas, portafolio, kahoot, Jamboard, etc. en el desarrollo de las clases remotas.

Tabla 51

Considera importante recibir capacitación en el uso de plataformas de aprendizaje para optimizar el proceso de enseñanza

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	3,1	3,1	3,1
En desacuerdo	2	6,3	6,3	9,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	6,3	6,3	15,6
De acuerdo	19	59,4	59,4	75,0
Muy de acuerdo	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 52

Estadísticos de tabla 51

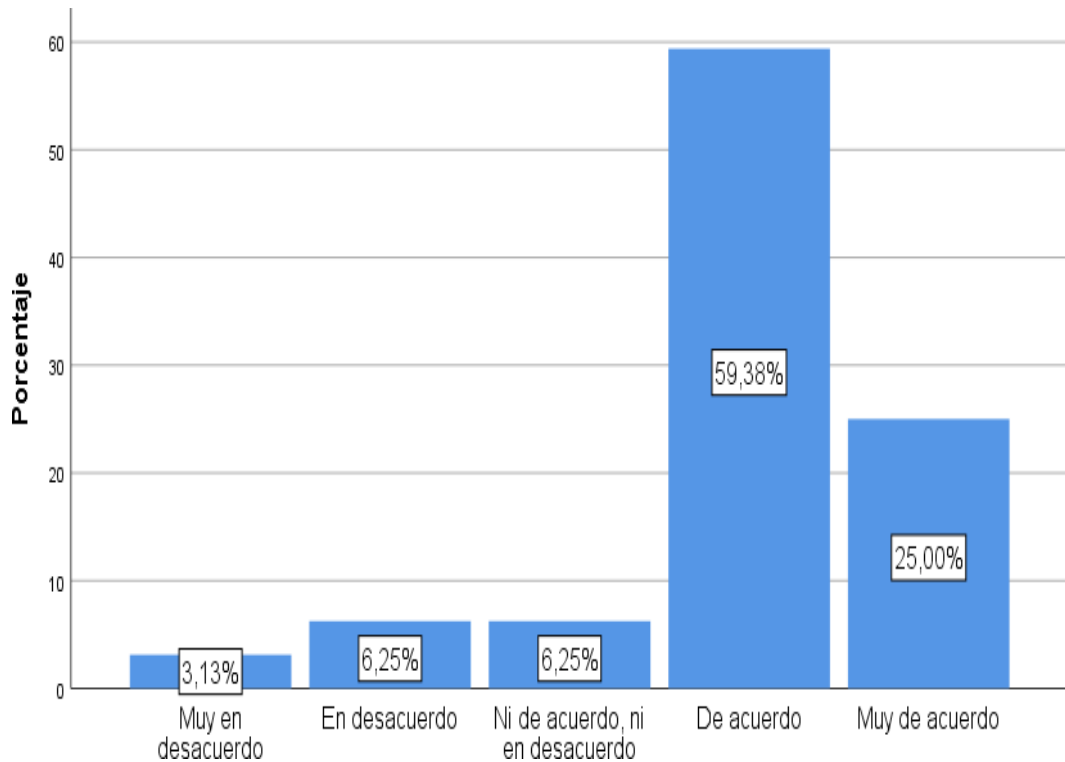
Válido	32
Perdidos	0
Media	3,97
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 51

Elaboración : Propia

Figura 26

Considera importante recibir capacitación en el uso de plataformas de aprendizaje para optimizar el proceso de enseñanza



Fuente : Tabla 51

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 51 y figura 26 que el 59,38% de docentes están de acuerdo en considerar importante recibir capacitación en el uso de plataformas de aprendizaje para optimizar el proceso de enseñanza, el 25,00% respondió muy de acuerdo, el 6,25% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 6,25% respondió en desacuerdo y apenas el 3,13% respondió muy en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo en considerar importante recibir capacitación en el uso de plataformas de aprendizaje para optimizar el proceso de enseñanza.

Tabla 53

Dispone de los equipos tecnológicos necesarios para el uso de plataformas de aprendizaje en el desarrollo de las clases remotas

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	12,5	12,5	12,5
En desacuerdo	2	6,3	6,3	18,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	8,8	18,8	37,5
De acuerdo	13	40,6	40,6	78,1
Muy de acuerdo	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 54

Estadísticos de tabla 53

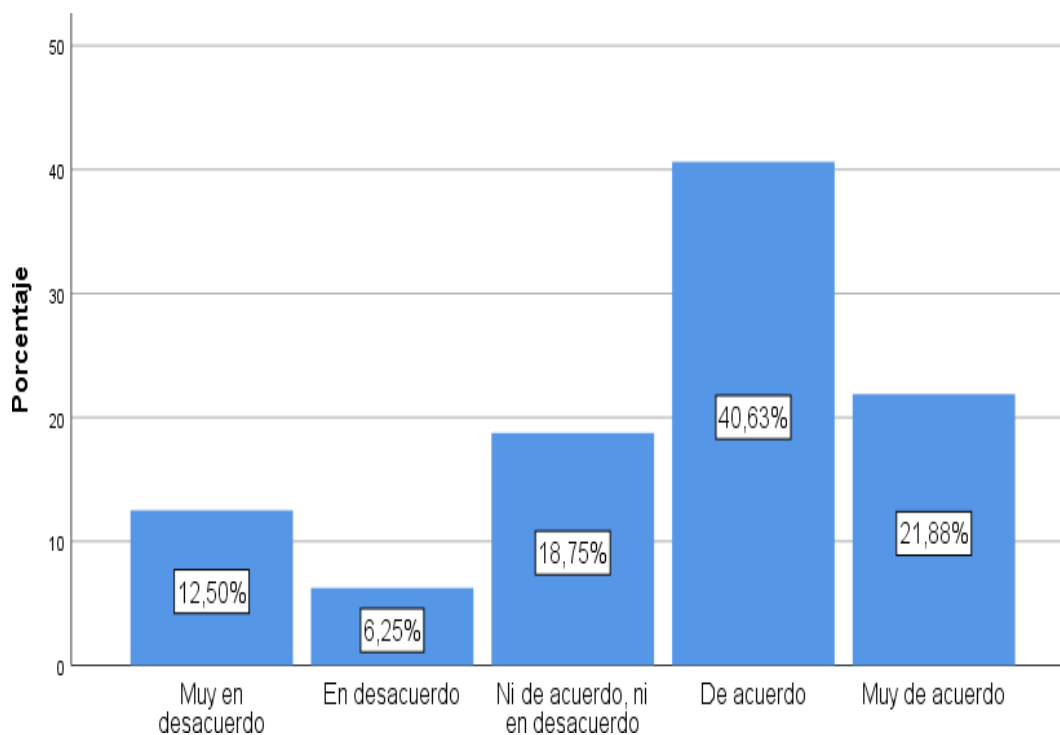
Válido	32
Perdidos	0
Media	3,53
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 53

Elaboración : Propia

Figura 27

Dispone de los equipos tecnológicos necesarios para el uso de plataformas de aprendizaje en el desarrollo de las clases remotas



Fuente : Tabla 53

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 53 y figura 27 que los docentes están de acuerdo en relación si disponen de equipos tecnológicos necesarios para uso de plataformas de aprendizaje en el desarrollo de las clases remotas, el 21,88% respondió muy de acuerdo, el 18,75% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 12,50% respondió muy de acuerdo y apenas el 6,25% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo en relación si disponen de equipos tecnológicos necesarios para uso de plataformas de aprendizaje en el desarrollo de las clases remotas.

Tabla 55

La institución educativa le brinda equipos tecnológicos para el desarrollo de clases remotas

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	6,3	6,3	6,3
En desacuerdo	3	9,4	9,4	15,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	34,4	34,4	50,0
De acuerdo	12	37,5	37,5	87,5
Muy de acuerdo	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 56

Estadísticos de tabla 55

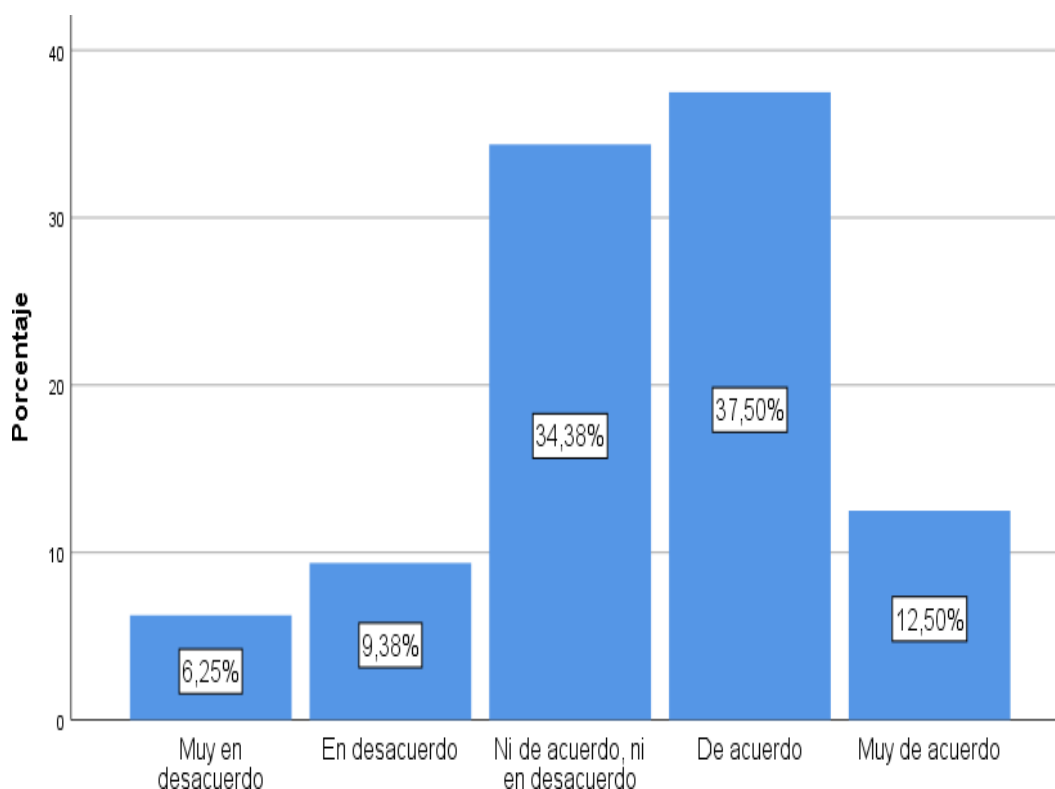
Válido	32
Perdidos	0
Media	3,41
Mediana	3,50
Moda	4

Fuente : Tabla 55

Elaboración : Propia

Figura 28

La institución educativa le brinda equipos tecnológicos para el desarrollo de clases remotas



Fuente : Tabla 55

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 55 y figura 28 que el 37,50% de docentes están de acuerdo en relación si la institución educativa le brinda equipos tecnológicos para el desarrollo de las clases remotas, el 34,38% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 12,50% respondió muy de acuerdo, el 9,38% respondió en desacuerdo y apenas el 6,25% respondió muy en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo en relación si la institución educativa le brinda equipos tecnológicos para el desarrollo de las clases remotas.

Tabla 57*Dedica tiempo para investigar sobre temas específicos de su especialidad*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	15,6	15,6	15,6
De acuerdo	16	50,0	50,0	65,6
Muy de acuerdo	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado
 Elaboración : Propia

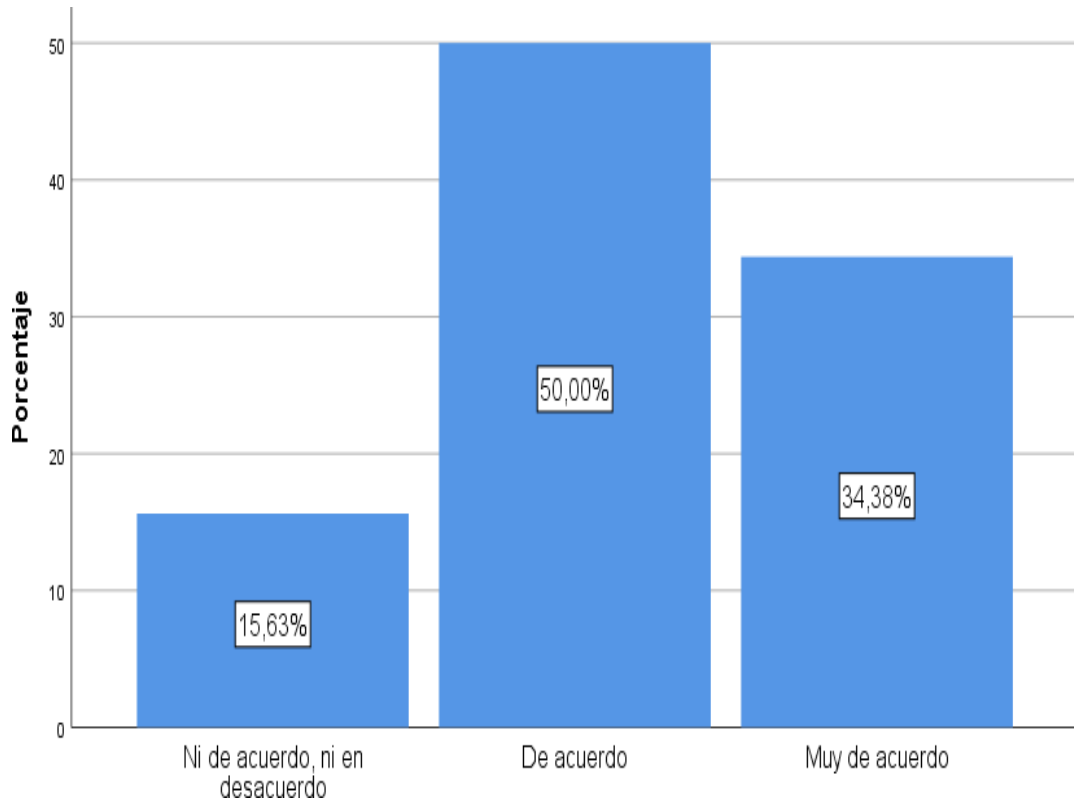
Tabla 58*Estadísticos de tabla 57*

Válido	32
Perdidos	0
Media	4,19
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 57
 Elaboración : Propia

Figura 29

Dedica tiempo para investigar sobre temas específicos de su especialidad



Fuente : Tabla 57

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 57 y figura 29 que el 50,00% de docentes señalan estar de acuerdo en relación si dedican tiempo para investigar sobre temas específicos de su especialidad, el 34,38% respondió muy de acuerdo y apenas el 15,63% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo en relación si dedican tiempo para investigar sobre temas específicos de su especialidad.

Tabla 59*Se preocupa por mejorar sus conocimientos pedagógicos y disciplinar*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	6,3	6,3	6,3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	9,4	9,4	15,6
De acuerdo	16	50,0	50,0	65,6
Muy de acuerdo	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 60*Estadísticos de tabla 59*

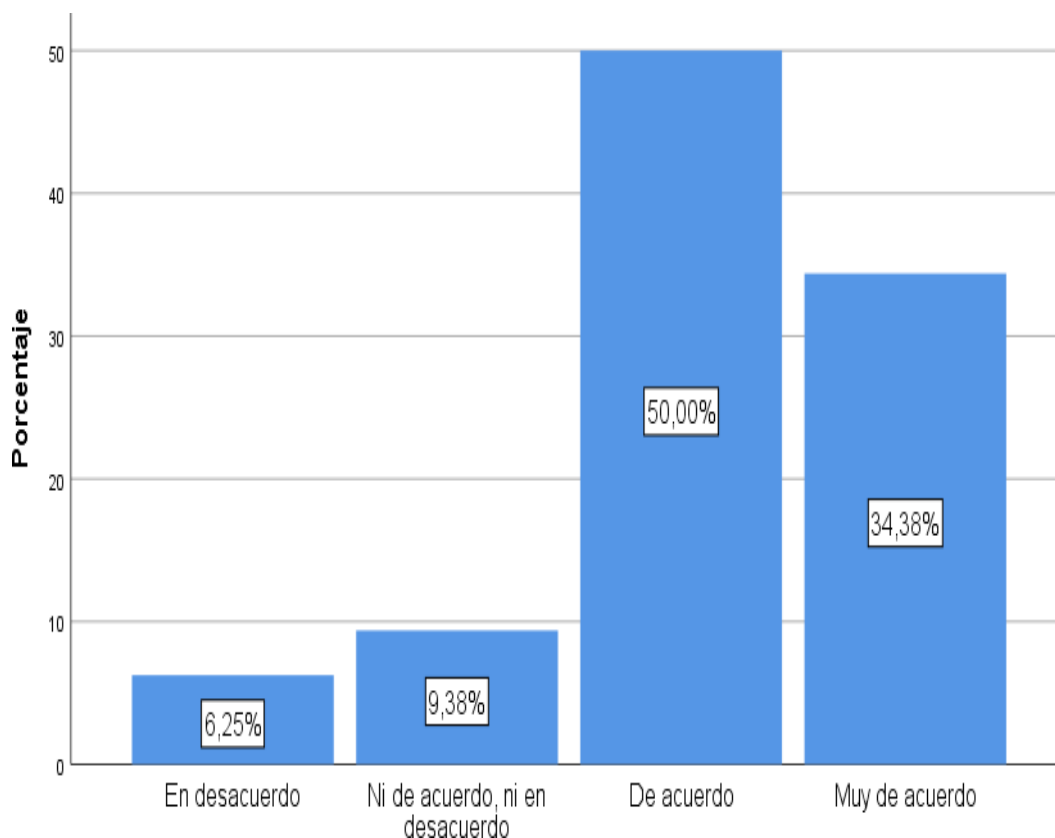
Válido	32
Perdidos	0
Media	4,13
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 59

Elaboración : Propia

Figura 30

Se preocupa por mejorar sus conocimientos pedagógicos y disciplinar



Fuente : Tabla 59

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 59 y figura 30 que el 50,00% de los docentes señalaron estar de acuerdo en relación si se preocupa por mejorar sus conocimientos pedagógicos y disciplinar, el 34,38% respondió muy de acuerdo, 9,38% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo y apenas el 6,25% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo en relación si se preocupa por mejorar sus conocimientos pedagógicos y disciplinar.

Tabla 61*Ha desarrollado adecuadamente sus habilidades como docente*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	9,4	9,4	9,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	6,3	6,3	15,6
De acuerdo	16	50,0	50,0	65,6
Muy de acuerdo	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 62*Estadísticos de tabla 61*

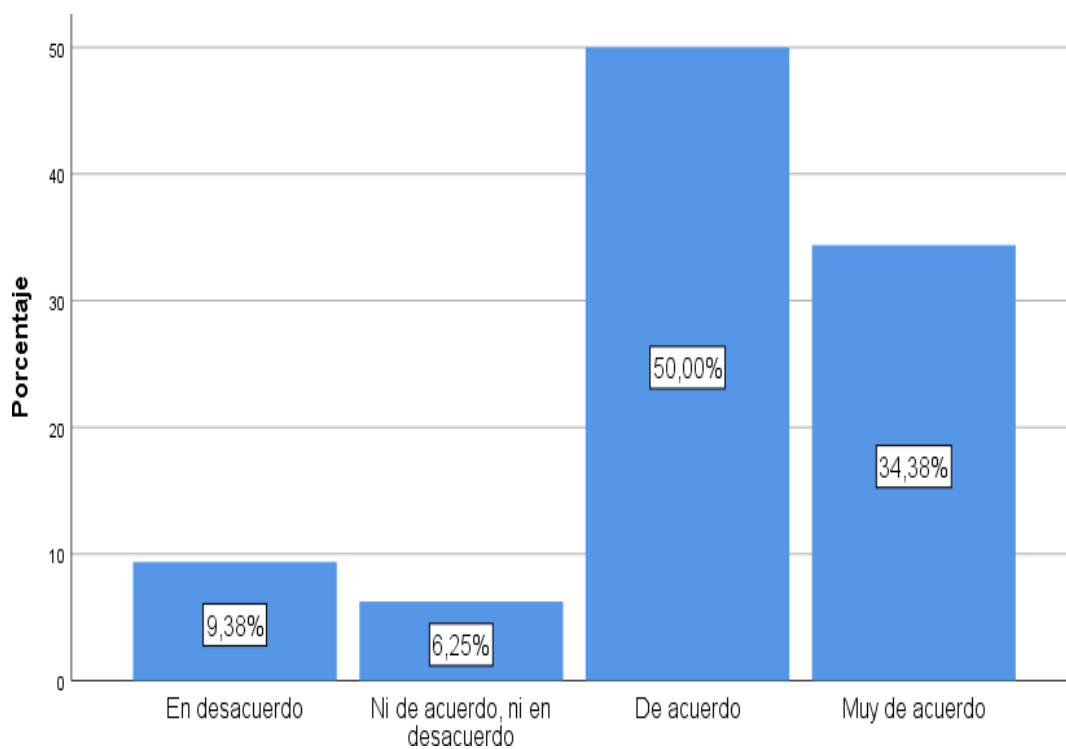
Válido	32
Perdidos	0
Media	4,09
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 61

Elaboración : Propia

Figura 31

Ha desarrollado adecuadamente sus habilidades como docente



Fuente : Tabla 61

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 61 y figura 31 que el 50% de docentes respondieron estar de acuerdo en relación si han desarrollado adecuadamente sus habilidades como docente, el 34,38% respondió muy de acuerdo, el 9,36% respondió en desacuerdo y apenas el 6,25% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo en relación si han desarrollado adecuadamente sus habilidades como docente.

Tabla 63

Se preocupa por capacitarse de manera personal para mejorar sus habilidades como docente

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	6,3	6,3	6,3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	12,5	12,5	18,8
De acuerdo	13	40,6	40,6	59,4
Muy de acuerdo	13	40,6	40,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 64

Estadísticos de tabla 63

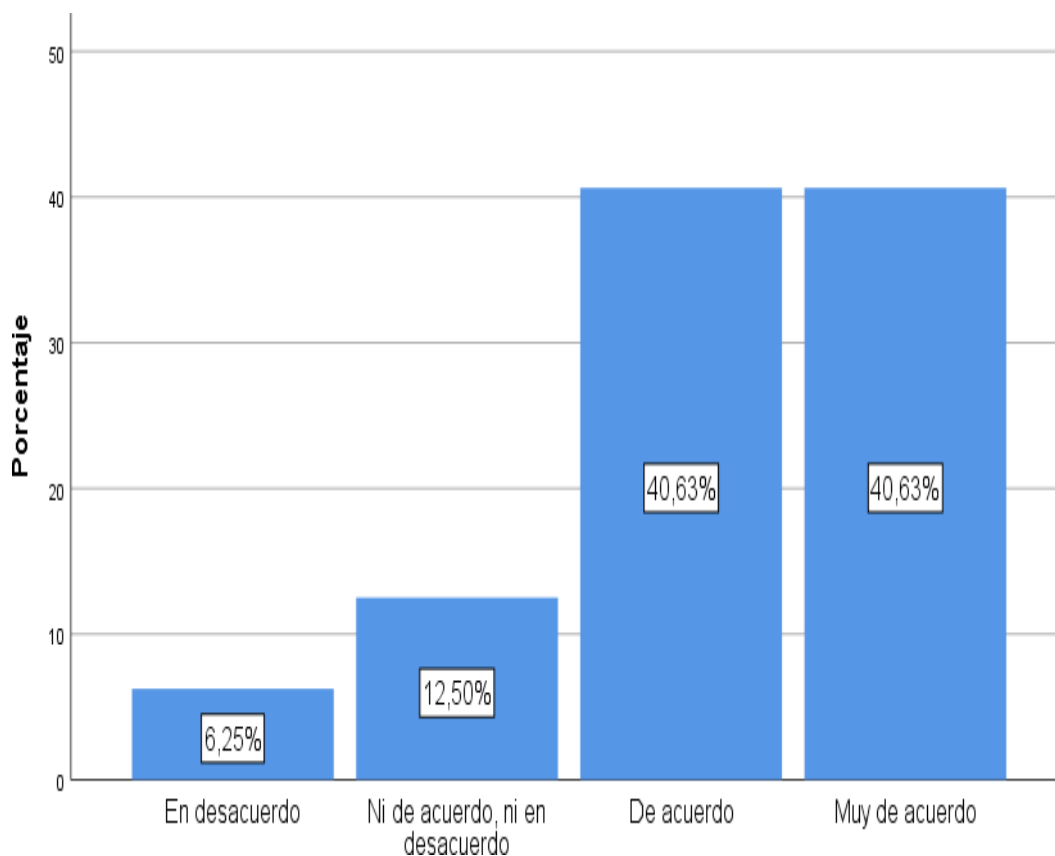
Válido	32
Perdidos	0
Media	4,16
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 63

Elaboración : Propia

Figura 32

Se preocupa por capacitarse de manera personal para mejorar sus habilidades como docente



Fuente : Tabla 63

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 63 y figura 32 que el 40,63% de los docentes respondieron muy de acuerdo en relación si se preocupan por capacitarse de manera personal para mejorar sus habilidades como docente, igualmente un 40,63% respondió de acuerdo, 12,50% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo y apenas el 6,25% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo en relación si se preocupan por capacitarse de manera personal para mejorar sus habilidades como docente.

Tabla 65*Domina algunas destrezas en herramientas tecnológicas*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	6,3	6,3	6,3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	12,5	12,5	18,8
De acuerdo	17	53,1	53,1	71,9
Muy de acuerdo	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

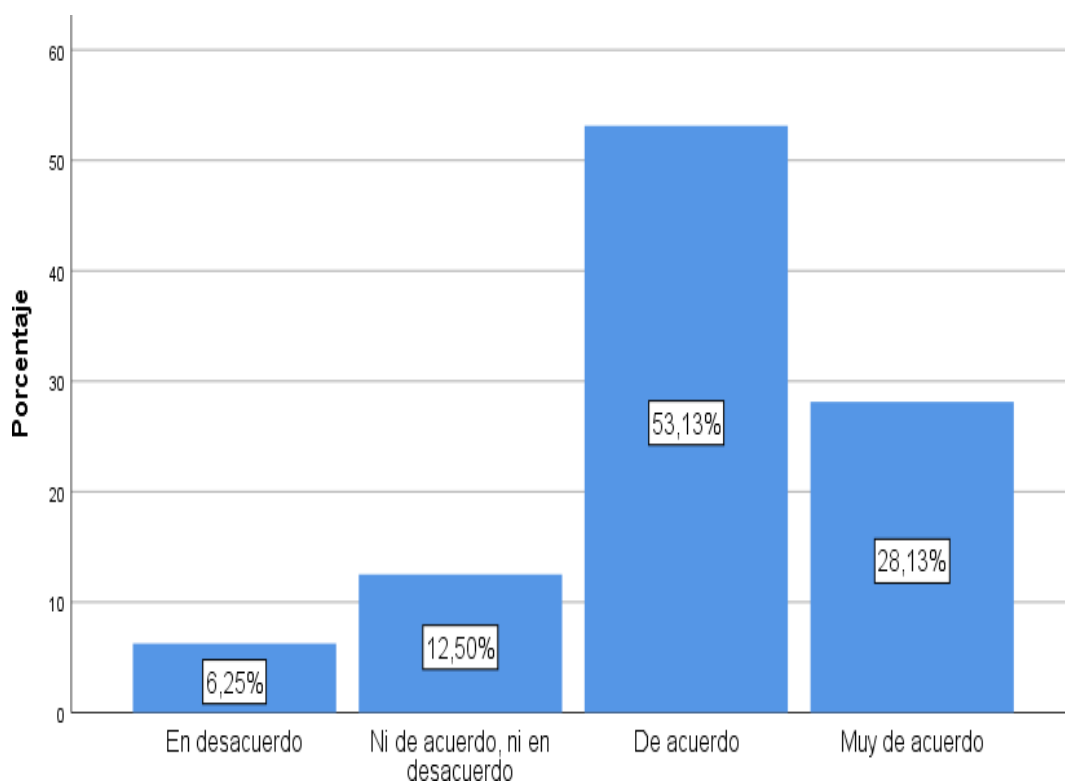
Elaboración : Propia

Tabla 66*Estadísticos de tabla 65*

Válido	32
Perdidos	0
Media	4,03
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 65

Elaboración : Propia

Figura 33*Domina algunas destrezas en herramientas tecnológicas*

Fuente : Tabla 65

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 65 y figura 33 que el 53,13% de docentes están de acuerdo en relación si dominan algunas destrezas en herramientas tecnológicas, el 28,13% respondió muy de acuerdo, el 12,50% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo y apenas el 6,25% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo en relación si dominan algunas destrezas en herramientas tecnológicas.

Tabla 67*Se interesa en desarrollar nuevas destrezas pedagógicas*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	6,3	6,3	6,3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	12,5	12,5	18,8
De acuerdo	17	53,1	53,1	71,9
Muy de acuerdo	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

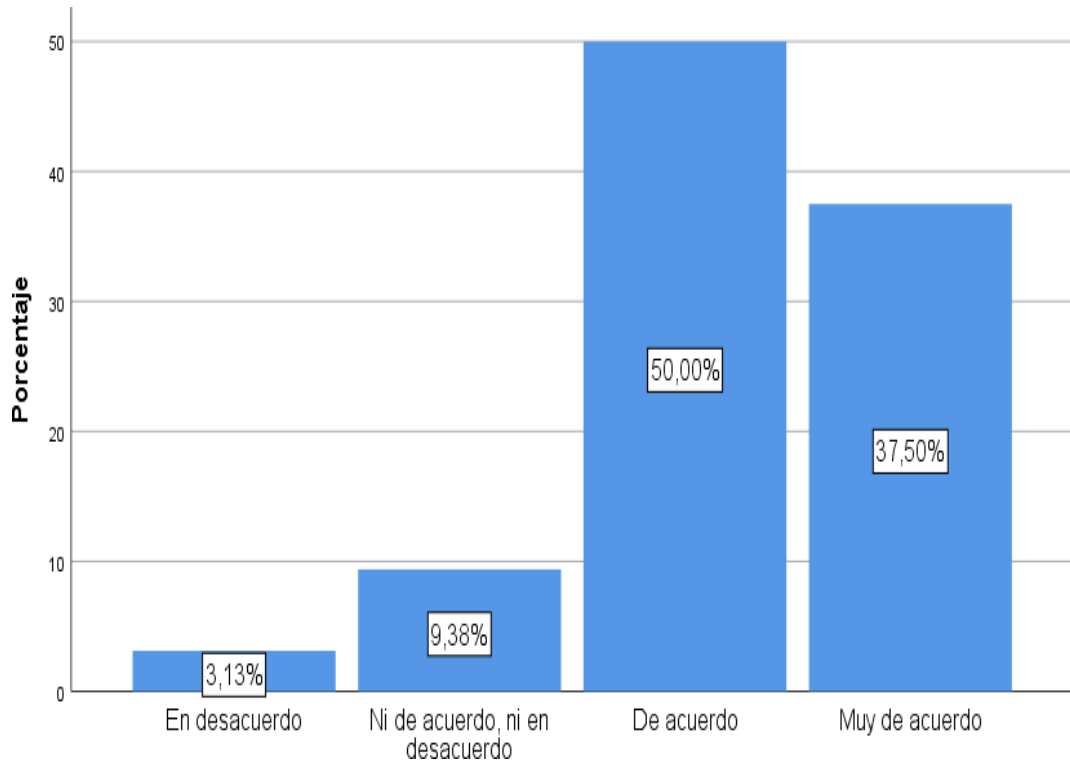
Elaboración : Propia

Tabla 68*Estadísticos de tabla 67*

Válido	32
Perdidos	0
Media	4,03
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 67

Elaboración : Propia

Figura 34*Se interesa en desarrollar nuevas destrezas pedagógicas*

Fuente : Tabla 67

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 67 y figura 34 que el 50,00% de docentes están de acuerdo en relación si les interesa en desarrollar nuevas destrezas pedagógicas, el 37,50% respondió muy de acuerdo, el 9,38% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo y apenas el 3,13% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo en relación en relación si les interesa en desarrollar nuevas destrezas pedagógicas.

Tabla 69*Utiliza racionalmente los recursos para su mejor desempeño*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	6,3	6,3	6,3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	9,4	9,4	15,6
De acuerdo	18	56,3	56,3	71,9
Muy de acuerdo	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 70*Estadísticos de tabla 69*

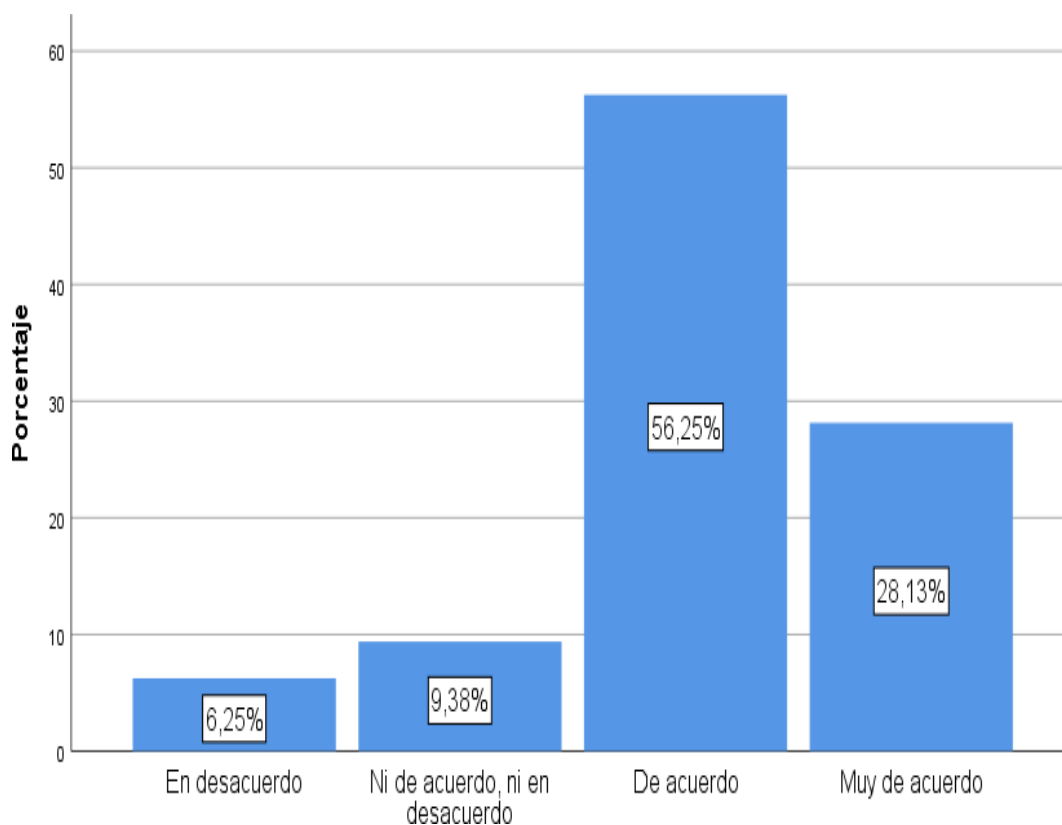
Válido	32
Perdidos	0
Media	4,06
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 69

Elaboración : Propia

Figura 35

Utiliza racionalmente los recursos para su mejor desempeño



Fuente : Tabla 69

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 69 y figura 35 que el 56,25% de docentes están de acuerdo en relación a que hacen uso racionalmente los recursos para mejorar su desempeño, 28,13% respondió muy de acuerdo, 9,38% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo y apenas el 6,25% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo en relación a que hacen uso racionalmente los recursos para mejorar su desempeño.

Tabla 71*Logra sus objetivos de desempeño con los recursos que le da la institución educativa*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	3,1	3,1	3,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	15,6	15,6	18,8
De acuerdo	17	53,1	53,1	71,9
Muy de acuerdo	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 72*Estadísticos de tabla 71*

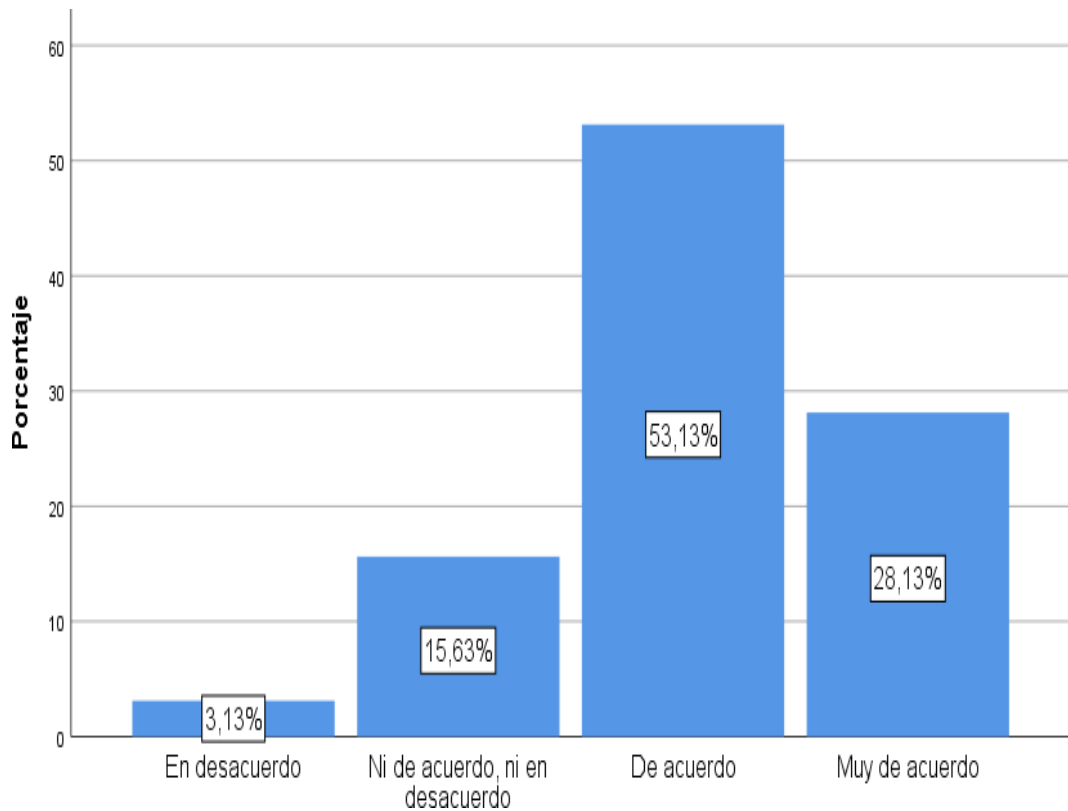
Válido	32
Perdidos	0
Media	4,06
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 71

Elaboración : Propia

Figura 36

Logra sus objetivos de desempeño con los recursos que le da la institución educativa



Fuente : Tabla 71

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 71 y figura 36 que el 53,13% de docentes respondió estar de acuerdo en que logran sus objetivos con los recursos que le da la institución educativa, el 28,13% respondió muy de acuerdo, el 15,63% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo y apenas el 3,13% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo en que logran sus objetivos con los recursos que le da la institución educativa.

Tabla 73*Se siente satisfecho con el logro de resultados obtenidos*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	6,3	6,3	6,3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	6,3	6,3	12,5
De acuerdo	17	53,1	53,1	65,6
Muy de acuerdo	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 74*Estadísticos de tabla 73*

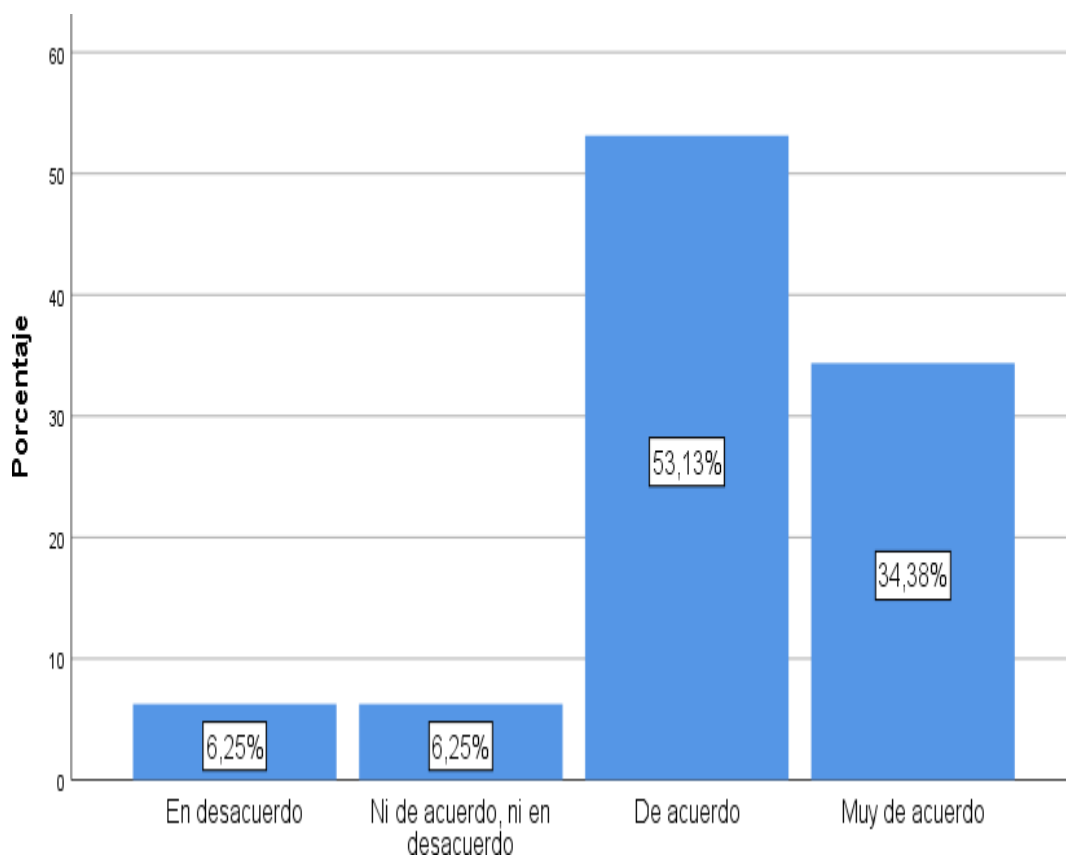
Válido	32
Perdidos	0
Media	4,16
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 73

Elaboración : Propia

Figura 37

Se siente satisfecho con el logro de resultados obtenidos



Fuente : Tabla 73

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 73 y figura 37 que el 53,13% de docentes respondió estar de acuerdo en sentirse satisfechos con el logro de resultados obtenidos, el 34,38% respondió muy de acuerdo, el 6,25% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo y de igual manera un 6,25% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están en sentirse satisfechos con el logro de resultados obtenidos.

Tabla 75*Muestra siempre comportamientos asertivos*

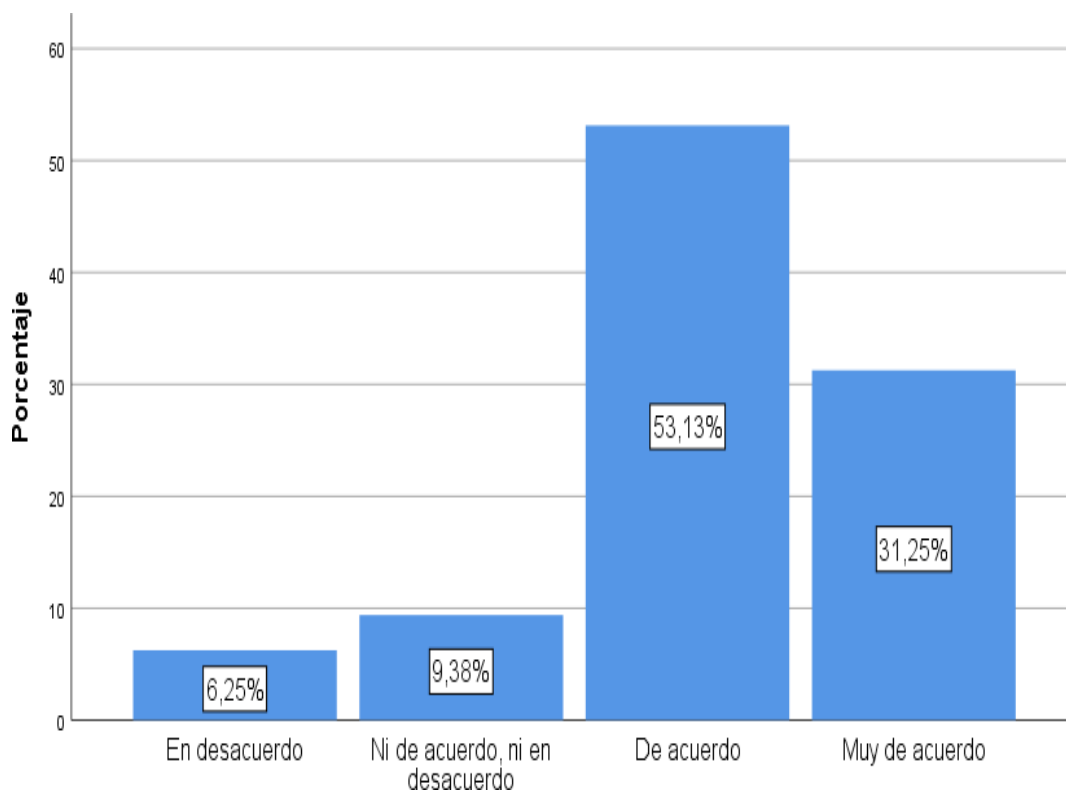
Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	6,3	6,3	6,3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	9,4	9,4	15,6
De acuerdo	17	53,1	53,1	68,8
Muy de acuerdo	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado
 Elaboración : Propia

Tabla 76*Estadísticos de tabla 75*

Válido	32
Perdidos	0
Media	4,09
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 75
 Elaboración : Propia

Figura 38*Muestra siempre comportamientos asertivos*

Fuente : Tabla 75

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 75 y figura 38 que el 53,13% de docentes respondió estar de acuerdo en mostrar siempre comportamientos asertivos, el 31,25% respondió muy de acuerdo, el 9,385% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo y de igual manera un 6,25% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo en mostrar siempre comportamientos asertivos.

Tabla 77*Considera que su comportamiento es modelo de aprendizaje para sus estudiantes*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	3,1	3,1	3,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	6,3	6,3	9,4
De acuerdo	19	59,4	59,4	68,8
Muy de acuerdo	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 78*Estadísticos de tabla 77*

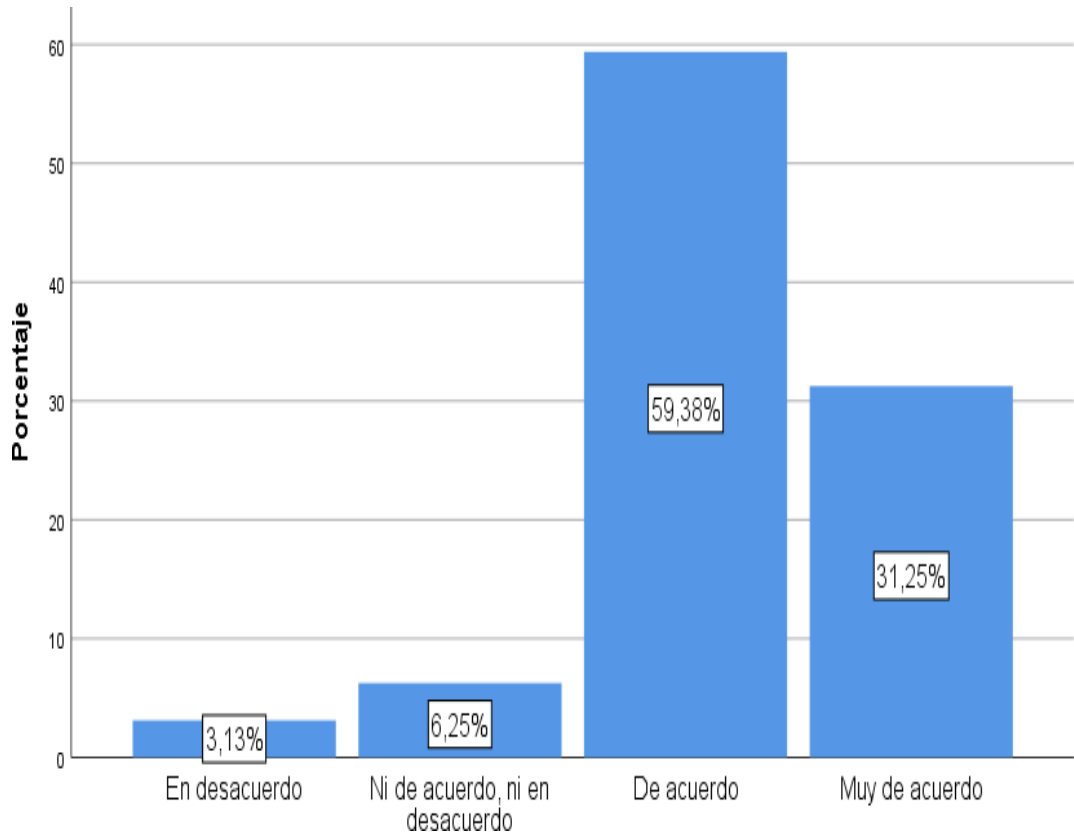
Válido	32
Perdidos	0
Media	4,19
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 77

Elaboración : Propia

Figura 39

Considera que su comportamiento es modelo de aprendizaje para sus estudiantes



Fuente : Tabla 77

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 77 y figura 39 que el 59,38% de docentes señalan estar de acuerdo en relación a considerar que su comportamiento es modelo de aprendizaje para sus estudiantes, el 31,25% respondió muy de acuerdo, el 6,25% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo y apenas el 3,13% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo en relación a considerar que su comportamiento es modelo de aprendizaje para sus estudiantes.

Tabla 79*Esta siempre dispuesto para lograr sus metas trazadas*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	3,1	3,1	3,1
En desacuerdo	1	3,1	3,1	6,3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	9,4	9,4	15,6
De acuerdo	15	46,9	46,9	62,5
Muy de acuerdo	12	37,5	37,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

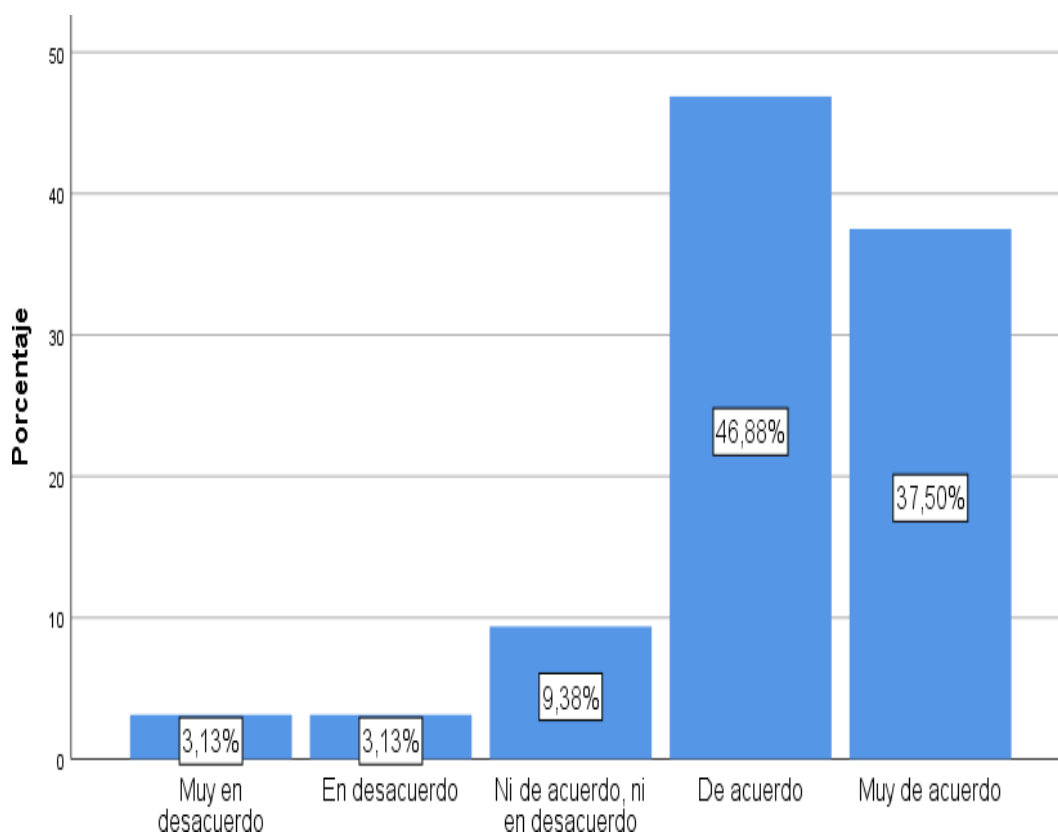
Elaboración : Propia

Tabla 80*Estadísticos de tabla 79*

Válido	32
Perdidos	0
Media	4,13
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 79

Elaboración : Propia

Figura 40*Esta siempre dispuesto para lograr sus metas trazadas*

Fuente : Tabla 79

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 79 y figura 40 que el 46,88% de docentes respondieron estar de acuerdo en relación de estar siempre dispuesto a lograr sus metas trazadas, el 37,50% respondió muy de acuerdo, el 9,38% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 3,13% respondió en desacuerdo e igualmente el 3,13% respondió muy en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo en relación de estar siempre dispuesto a lograr sus metas trazadas.

Tabla 81*Muestra voluntad para mejorar su desempeño en el trabajo*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	6,3	6,3	6,3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	9,4	9,4	15,6
De acuerdo	15	46,9	46,9	62,5
Muy de acuerdo	12	37,5	37,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 82*Estadísticos de tabla 81*

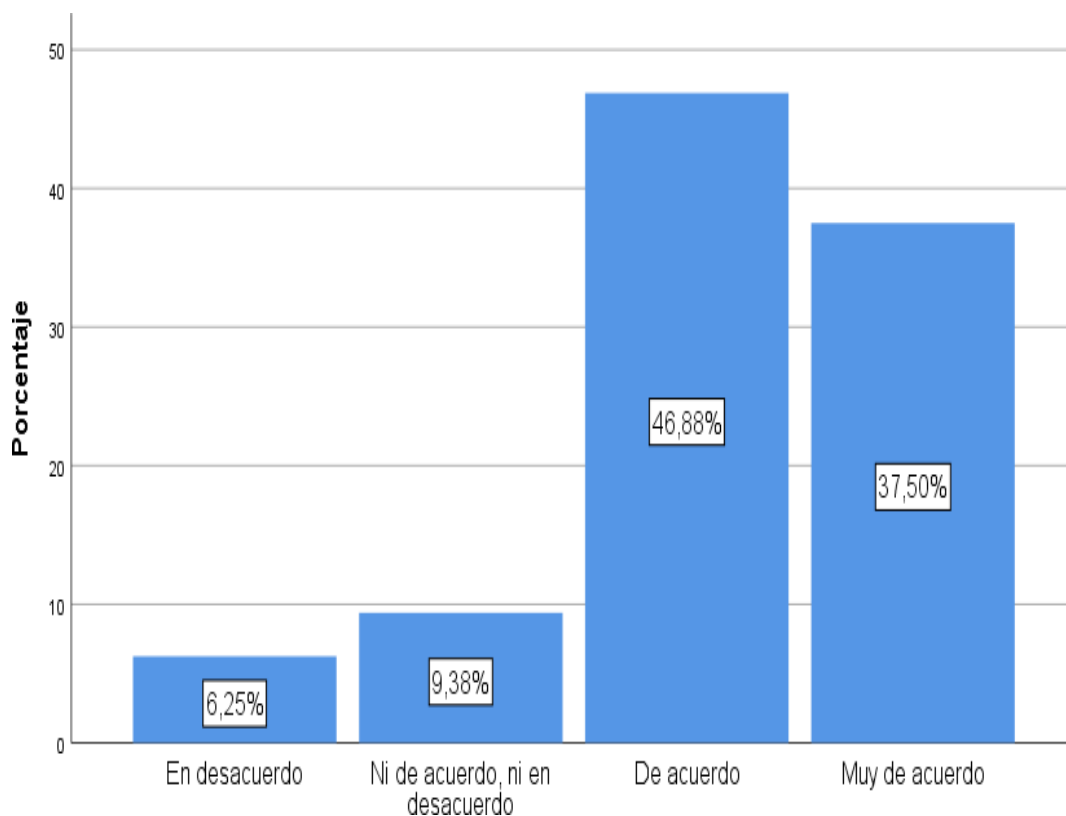
Válido	32
Perdidos	0
Media	4,16
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 81

Elaboración : Propia

Figura 41

Muestra voluntad para mejorar su desempeño en el trabajo



Fuente : Tabla 81

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 81 y figura 41 que el 46,88% de docentes respondieron estar de acuerdo en relación de mostrar voluntad para mejorar su desempeño en el trabajo, el 37,50% respondió muy de acuerdo, el 9,38% ni de acuerdo ni en desacuerdo y apenas el 3,13% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo en relación de mostrar voluntad para mejorar su desempeño en el trabajo.

Tabla 83*Se preocupa por lograr un buen desempeño en su trabajo remoto*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	6,3	6,3	6,3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	9,4	9,4	9,4
De acuerdo	16	50,00	50,0	65,6
Muy de acuerdo	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

Elaboración : Propia

Tabla 84*Estadísticos de tabla 83*

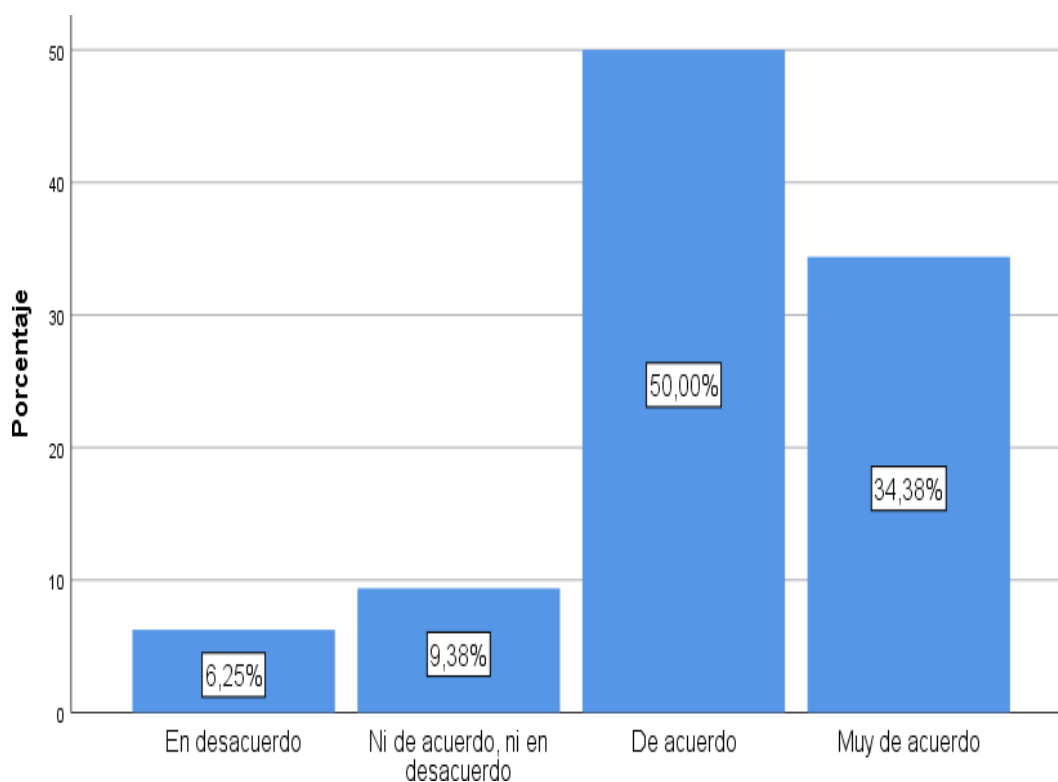
Válido	32
Perdidos	0
Media	4,13
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 83

Elaboración : Propia

Figura 42

Se preocupa por lograr un buen desempeño en su trabajo remoto



Fuente : Tabla 83

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 83 y figura 42 que el 50,00% de docentes respondieron estar de acuerdo en relación de mostrar preocupación por lograr un buen desempeño en su trabajo remoto, el 34,38% respondió muy de acuerdo, el 9,38% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo y apenas el 6,25% respondió en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo en relación de mostrar preocupación por lograr un buen desempeño en su trabajo remoto.

Tabla 85*Busca nuevas formas de realizar su trabajo remoto*

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	12,5	12,5	12,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	6,3	6,3	18,8
De acuerdo	14	43,8	43,8	62,5
Muy de acuerdo	12	37,5	37,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente : Cuestionario aplicado

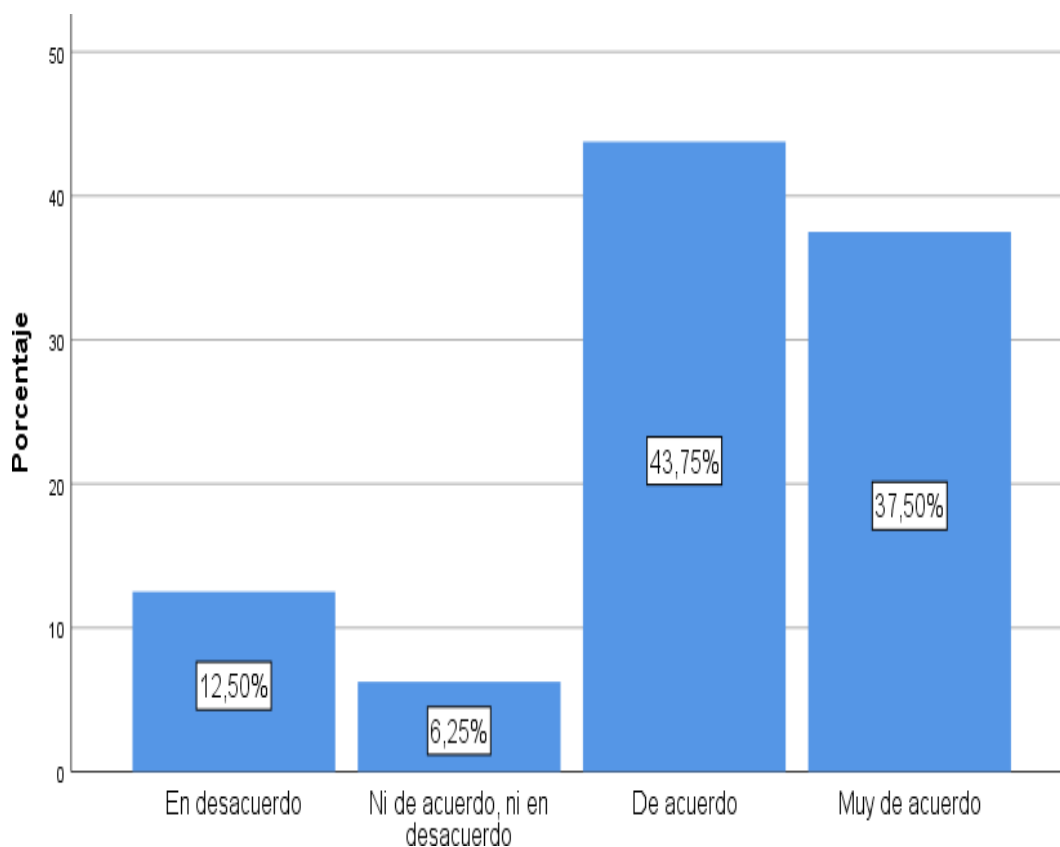
Elaboración : Propia

Tabla 86*Estadísticos de tabla 85*

Válido	32
Perdidos	0
Media	4,06
Mediana	4,00
Moda	4

Fuente : Tabla 85

Elaboración : Propia

Figura 43*Busca nuevas formas de realizar su trabajo remoto*

Fuente : Tabla 85

Elaboración : Propia

Análisis e interpretación

Se observa en la tabla 85 y figura 43 que el 43,75% de docentes respondieron estar de acuerdo en relación si buscan nuevas formas de realizar su trabajo remoto, el 37,50% respondió muy de acuerdo, el 12,50% respondió en desacuerdo y apenas el 6,25% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo que podemos concluir que los docentes de la institución educativa están de acuerdo en relación si buscan nuevas formas de realizar su trabajo remoto.

4.2 Comprobación de hipótesis

4.2.1 Prueba de hipótesis general

a. Planteamiento de la hipótesis de correlación

H_1 : La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.

H_0 : La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.

b. Nivel de significación

NC = 0.95

$\alpha = 0.05$ (margen de error)

c. Prueba de correlación

Prueba no paramétrica = Rho de Spearman.

d. Criterios de decisión

Si el p valor es $< 0,05$ se rechaza la H_0

Si el p valor es $\geq 0,05$ se acepta la H_1 y se rechaza la H_0

e. Resultados y conclusiones

- Resultados:

Tabla 87

Prueba de hipótesis general

Correlaciones			
		MOTIVACION	DESEMPEÑO EN EL TRABAJO REMOTO
MOTIVACION	Correlación de Pearson	1	,582
	Sig. (bilateral)		,415
	N	32	32
DESEMPEÑO LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO	Correlación de Pearson	,582	1
	Sig. (bilateral)	,415	
	N	32	32

Elaboración : Propia

- Conclusiones:

Como el p valor de las variables motivación y desempeño laboral en el trabajo remoto es igual a 0.415 y este es mayor a 0.05; por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 que dice: Que existe correlación entre la motivación y el desempeño laboral en el trabajo remoto y la correlación es positiva moderada.

4.2.2 Prueba de hipótesis específicas

4.2.2.1 Prueba de hipótesis específica 1

a. Planteamiento de la hipótesis de correlación

H_{i1} : La capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.

H_{01} : La capacitación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.

b. Nivel de significación

NC = 0.95

$\alpha = 0.05$ (margen de error)

c. Prueba de correlación

Prueba no paramétrica = Rho de Spearman.

d. Criterios de decisión

Si el p valor es $< 0,05$ se rechaza la H_0

Si el p valor es $\geq 0,05$ se acepta la H_1 y se rechaza la H_0

e. Resultados y conclusiones

- **Resultados:**

Tabla 88
Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones			
		CAPACITACIÓN	DESEMPEÑO EN EL TRABAJO REMOTO
CAPACITACIÓN	Correlación de Pearson	1	,557
	Sig. (bilateral)		,953
	N	32	32
DESEMPEÑO LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO	Correlación de Pearson	,557	1
	Sig. (bilateral)	,953	
	N	32	32

Elaboración : Propia

- **Conclusiones:**

Como el p valor de la dimensión capacitación y la variable desempeño laboral en el trabajo remoto es igual a 0.953 y este es mayor a 0.05; por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 que dice: Que existe correlación entre la capacitación y el desempeño laboral en el trabajo remoto y la correlación es positiva moderada.

4.2.2.2 Prueba de hipótesis específica 2

a. Planteamiento de la hipótesis de correlación

H_{i2} : El reconocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.

H_{o2} : El reconocimiento no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.

b. Nivel de significación

NC = 0.95

$\alpha = 0.05$ (margen de error)

c. Prueba de correlación

Prueba no paramétrica = Rho de Spearman.

d. Criterios de decisión

Si el p valor es $< 0,05$ se rechaza la H_0

Si el p valor es $\geq 0,05$ se acepta la H_1 y se rechaza la H_0

e. Resultados y conclusiones

- **Resultados:**

Tabla 89

Prueba de hipótesis específica 2

		Correlaciones	
		RECONOCIMIENTO	DESEMPEÑO EN EL TRABAJO REMOTO
RECONOCIMIENTO	Correlación de Pearson	1	,641
	Sig. (bilateral)		,511
	N	32	32
DESEMPEÑO LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO	Correlación de Pearson	,641	1
	Sig. (bilateral)	,511	
	N	32	32

Elaboración : Propia

- **Conclusiones:**

Como el p valor de la dimensión reconocimiento y la variable desempeño laboral en el trabajo remoto es igual a 0.511 y este es mayor a 0.05; por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 que dice: Que existe correlación entre el reconocimiento y el desempeño laboral en el trabajo remoto y la correlación es positiva alta.

4.2.2.3 Prueba de hipótesis específica 3

a. Planteamiento de la hipótesis de correlación

H_{i3} : El uso de la tecnología se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.

H_{03} : El uso de la tecnología no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.

b. Nivel de significación

$$NC = 0.95$$

$$\alpha = 0.05 \text{ (margen de error)}$$

c. Prueba de correlación

Prueba no paramétrica = Rho de Spearman.

d. Criterios de decisión

Si el p valor es $< 0,05$ se rechaza la H_0

Si el p valor es $\geq 0,05$ se acepta la H_1 y se rechaza la H_0

e. Resultados y conclusiones

- **Resultados:**

Tabla 90

Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones			
		USO DE TECNOLOGÍA	DESEMPEÑO EN EL TRABAJO REMOTO
USO DE TECNOLOGÍA	Correlación de Pearson	1	,681
	Sig. (bilateral)		,431
	N	32	32
DESEMPEÑO LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO	Correlación de Pearson	,681	1
	Sig. (bilateral)	,431	
	N	32	32

Elaboración : Propia

- **Conclusiones:**

Como el p valor de la dimensión uso de tecnología y la variable desempeño laboral en el trabajo remoto es igual a 0.431 y este es mayor a 0.05; por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 que dice: Que existe correlación entre el uso de la tecnología y el desempeño laboral en el trabajo remoto y la correlación es positiva alta.

4.3 Prueba de normalidad

4.3.1 Prueba de normalidad para la variable motivación

Para determinar si los datos que corresponden a la variable 1: motivación, se realizó la prueba de normalidad bajo las siguientes condiciones:

a. Formulación de la hipótesis nula (H_0) y alterna (H_1)

H_0 : La variable motivación proviene de una distribución normal.

H_1 : La variable motivación no proviene de una distribución normal.

b. Regla de decisión

Si el $p \geq 0,05$ se acepta la H_0

Si el $p < 0,05$ se acepta la H_1

c. Cálculo del estadígrafo

Tabla 91

Prueba de normalidad: variable motivación

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
La institución educativa cuenta con un plan de capacitación para los docentes del nivel secundario	,257	32	,000	,849	32	,000
La institución le ofrece cursos, talleres, conferencias u otras actividades de capacitación	,283	32	,000	,865	32	,001
Considera usted que ha mejorado su desempeño con las capacitaciones recibidas	,309	32	,000	,833	32	,000
Las capacitaciones recibidas han mejorado el comportamiento de los docentes en el desempeño de sus funciones	,341	32	,000	,795	32	,000
Las capacitaciones recibidas han contribuido en mejorar su conducta en el trabajo	,349	32	,000	,789	32	,000
La capacitación recibida le ha ayudado a mejorar las relaciones con sus compañeros de trabajo.	,316	32	,000	,804	32	,000
Las actividades de capacitación promueven la mejora continua en su desempeño en el trabajo remoto.	,308	32	,000	,815	32	,000
Las actividades de capacitación contribuyen a la eficiencia en su desempeño en el trabajo remoto.	,248	32	,000	,853	32	,000
Las actividades de capacitación promueven la innovación en su desempeño en el trabajo remoto	,261	32	,000	,850	32	,000
Las actividades de capacitación contribuyen a la calidad en su desempeño en el trabajo remoto	,235	32	,000	,872	32	,001
Se siente satisfecho con el trabajo que realiza	,293	32	,000	,773	32	,000
Se siente satisfecho con la compensación económica recibida	,213	32	,001	,851	32	,000
Considera a menudo buscar otro trabajo	,259	32	,000	,868	32	,001
Siente que en la institución se le apoya y fomenta su desarrollo personal	,357	32	,000	,736	32	,000
En la institución educativa le reconocen y premian sus logros laborales alcanzados	,296	32	,000	,850	32	,000

La institución educativa tiene en cuenta sus opiniones o puntos de vista.	,301	32	,000	,789	32	,000
La institución educativa promueve un ambiente propicio para generar ideas que contribuyan que mejorar el trabajo.	,262	32	,000	,858	32	,001
La institución educativa recompensa o premia las propuestas de nuevas ideas que contribuyan a mejorar el trabajo.	,194	32	,004	,881	32	,002
En el desempeño de sus labores tiene libertad para hacer su trabajo lo mejor posible con creatividad.	,316	32	,000	,774	32	,000
Me complace saber que con mi desempeño en el trabajo he contribuido al cumplimiento de objetivos de la institución.	,263	32	,000	,814	32	,000
En mi trabajo, me gusta sentir que estoy esforzándome no sólo por mí, sino también por la institución.	,260	32	,000	,783	32	,000
Me siento parte de la institución.	,314	32	,000	,752	32	,000
El uso de la tecnología permite optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje de sus alumnos	,258	32	,000	,790	32	,000
La institución cuenta con una plataforma de aprendizaje como Google Classroom, Moodle, Microsoft Teams, etc. para el desarrollo de las clases remotas.	,190	32	,005	,861	32	,001
En el desarrollo de clases remotas utiliza herramientas tecnológicas como Canvas, portafolio, kahoot, Jamboard, etc.	,236	32	,000	,868	32	,001
Considera importante recibir capacitación en el uso de plataformas de aprendizaje para optimizar el proceso de enseñanza.	,357	32	,000	,758	32	,000
Dispone de los equipos tecnológicos necesarios para el uso de plataformas de aprendizaje en el desarrollo de clases remotas.	,269	32	,000	,849	32	,000
La institución educativa le brinda equipos <u>tecnológicos para el desarrollo de clases remotas.</u>	,215	32	,001	,894	32	,004

Elaboración : Propia

d. Conclusión

Como el nivel de significancia asintótica bilateral obtenido (0,000) es menor al nivel de significación ($\alpha = 0,050$) entonces se rechaza H_0 y se acepta la H_1 , es decir se acepta que: Los datos de la variable motivación no provienen de una distribución normal, por lo que en la prueba de hipótesis utilizó una PRUEBA NO PARAMÉTRICA.

4.3.2 Prueba de normalidad para la variable desempeño laboral

a. Formulación de la hipótesis nula (H_0) y alterna (H_1)

H_0 : la variable desempeño laboral proviene de una distribución normal

H_1 : la variable desempeño laboral no proviene de una distribución normal

b. Regla de decisión

Si el $p \geq 0,05$ se acepta la H_0

Si el $p < 0,05$ se acepta la H_1

c. Cálculo del estadígrafo

Tabla 92

Prueba de normalidad: variable desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dedica tiempo para investigar sobre temas específicos de su especialidad.	,263	32	,000	,797	32	,000
Se preocupa por mejorar sus conocimientos pedagógicos y disciplinar.	,284	32	,000	,800	32	,000
Ha desarrollado adecuadamente sus habilidades como docente.	,302	32	,000	,782	32	,000
Se preocupa por capacitarse de manera personal para mejorar sus habilidades como docente.	,242	32	,000	,809	32	,000
Domina algunas destrezas en herramientas tecnológicas.	,297	32	,000	,818	32	,000
Se interesa en desarrollar nuevas destrezas pedagógicas.	,260	32	,000	,794	32	,000

Utiliza racionalmente los recursos para su mejor desempeño.	,313	32	,000	,795	32	,000
Logra sus objetivos de desempeño con los recursos que le da la institución educativa.	,280	32	,000	,827	32	,000
Se siente satisfecho con el logro de resultados obtenidos	,298	32	,000	,775	32	,000
Muestra siempre comportamientos asertivos	,298	32	,000	,799	32	,000
Considera que su comportamiento es modelo de aprendizaje para sus estudiantes.	,300	32	,000	,762	32	,000
Esta siempre dispuesto para lograr sus metas trazadas.	,291	32	,000	,776	32	,000
Muestra voluntad para mejorar su desempeño en el trabajo.	,271	32	,000	,798	32	,000
Se preocupa por lograr un buen desempeño en su trabajo remoto.	,284	32	,000	,800	32	,000
Busca nuevas formas de realizar su trabajo remoto	,287	32	,000	,785	32	,000

Elaboración : Propia

d. Conclusión

Como el nivel de significancia asintótica bilateral obtenido (0,000) es menor al nivel de significación ($\alpha = 0,050$) entonces se rechaza H_0 , y se acepta la H_1 , es decir se acepta que: Los datos de la variable laboral no provienen de una distribución normal, por lo que en la prueba de hipótesis utilizó una PRUEBA NO PARAMÉTRICA.

CAPÍTULO V

DISCUSIONES

5.1 Discusión de resultados

5.5.1 Discusión con los antecedentes de investigación

- a. Con la tesis de Sum Mazariegos, Mónica (2015) titulada “Motivación y desempeño laboral, estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango”, Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Según los resultados de la investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo. Coincidimos plenamente ya que en nuestro trabajo de investigación, de acuerdo con los datos relacionados con las dimensiones de la variable motivación se demuestra que su optimización a través de programas de capacitación, programas reconocimiento que promuevan el compromiso y el sentido de pertinencia y la dotación de recursos tecnológicos está relacionada con el buen desempeño laboral de los docentes en el trabajo remoto.
- b. Con la tesis de Loayza Flores, Lourdes (2021) titulada “Motivación y desempeño docente en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021”, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú. Los resultados de la investigación permitieron determinar una correlación moderada ($Rho,462$ y $p\text{-valor}0,000$) entre ambas variables. Resultado que se traduce en una relación que se encuentra en proceso de desarrollar. Coincidimos plenamente con la investigadora, de acuerdo con los resultados de nuestra investigación el p valor de las variables motivación y desempeño laboral en el trabajo remoto fue igual a 0.415 , el cual es mayor a 0.05 , concluyendo que existe correlación entre motivación y desempeño laboral en el trabajo remoto y la correlación es positiva moderada.
- c. Con la tesis de Delgado López Lavalle, Elke (2018) titulada “Motivación y desempeño laboral en docentes de la Red 18, Ugel 04, Comas”, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú. Los resultados de la investigación permitieron determinar la correlación estadísticamente significativa entre la motivación y el

desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la Ugel 04, Comas, siendo el valor de Rho Spearman 0.706; lo cual se traduce en una correlación positiva alta. De igual manera, coincidimos plenamente, ya que en los resultados de nuestra investigación también se determinó una correlación positiva, pero de tipo moderada entre las variables motivación y desempeño laboral en el trabajo remoto, siendo el p valor de las variables igual a 0.415, valor que es mayor a 0.05, motivo por el cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 que establece que existe correlación entre la motivación y el desempeño en el trabajo remoto.

Con la tesis de Bresciani Gutiérrez, Gligiana (2019) titulada “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Happyland S.A. – Huánuco, 2019”, Universidad de Huánuco – Perú. Los resultados de la investigación permitieron determinar que la relación entre motivación y el desempeño laboral en la empresa Sociedad Happyland Perú S.A. – Huánuco es de 0,481 de correlación de Spearman, encontrándose en una valoración moderada, motivo por el cual se acepta la hipótesis general. Igualmente coincidimos plenamente con los resultados obtenidos por la investigadora, en vista de que en los resultados obtenidos en nuestra investigación nos permitieron igualmente aceptar la hipótesis de investigación que señala que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022; ya que se obtuvo el p valor de las variables motivación y desempeño laboral en el trabajo remoto es igual a 0.415, lo que permite establecer una correlación positiva moderada entre las variables de investigación.

5.1.2 Discusión con las teorías

- a. De acuerdo con Chiavenato (2009) la motivación abarca un proceso de tres factores relevantes, el primero de ellos que viene a ser el curso, que involucra todo esfuerzo de una persona se debe orientar hacia el cumplimiento de los objetivos; el segundo factor hace referencia a la intensidad, el cual establece que no siempre los esfuerzos desplegados por los colaboradores guardarán relación

con los estándares establecidos ni los resultados esperados por la organización; y el tercer factor que involucra la constancia en el tiempo en el que la persona mantiene su esfuerzo hacia el cumplimiento de objetivos establecidos. Por otra parte, Robbins y Coulter (2014) señalan que la motivación abarca un proceso a través del cual los esfuerzos del trabajador se orientan hacia la consecución de metas establecidas por la organización. En ese sentido, nuestra investigación corrobora lo señalado por ambos autores, ya que a través de los resultados obtenidos pudimos identificar que los docentes en la Institución Educativa Integrada N°32586 de Huarichaca orientan sus esfuerzos hacia el logro de los objetivos organizacionales, el 84,38% de docentes señalan estar dispuestos a alcanzar sus metas trazadas; asimismo, los docentes tratan en lo posible de orientar sus esfuerzos en el desempeño de su trabajo remoto a los estándares requeridos en este escenario de educación remota, aspecto que se evidencia en los resultados que señalan que el 81,26% de docentes señala preocuparse por capacitarse de manera personal para mejorar sus habilidades como docente; por otra parte, la persistencia que tienen los docentes hacia el cumplimiento de objetivos organizacionales es evidenciada en los resultados que se evidencian en el 87,51% de docentes que consideran que en su trabajo les gusta sentir que están esforzándose no sólo por ellos, sino también por la institución.

Finalmente, podemos señalar que los resultados de la investigación han permitido determinar que el nivel de motivación de los docentes puede ser mejorada si es analizada como un proceso que involucra la optimización de aspectos como programas de capacitación, programas de reconocimiento que promuevan el compromiso y el sentido de pertinencia y la dotación de recursos tecnológicos que contribuyan a mejorar el proceso de enseñanza, su desempeño laboral y por consiguiente el logro de objetivos organizacionales.

- b. De acuerdo con Bittel (2000) establece que el desempeño laboral está en gran medida influenciado por las perspectivas que tienen los trabajadores sobre la labor que realizan, su compromiso hacia la consecución de objetivos y satisfacción con el clima laboral. Asimismo, el desempeño laboral está relacionado con las habilidades y conocimientos del trabajador para el desarrollo

de sus actividades diarias. De igual manera, nuestra investigación corrobora lo establecido por el autor, en la medida que los resultados de nuestra investigación permitieron demostrar las perspectivas favorables que tienen los trabajadores sobre la labor que realizan, donde 84,38% de los docentes se sienten complacidos en la medida que consideran que con su desempeño en el trabajo contribuyen hacia el cumplimiento de objetivos institucionales; por otra parte su desempeño laboral es impulsado por la mejora de sus conocimientos, pues de igual manera el 84,38% de docentes se preocupa por mejorar sus conocimientos tanto pedagógicos y disciplinar, y finalmente esta la orientación a tener un buen desempeño laboral, toda vez que el 84,38% de docentes establecen preocuparse por lograr un buen desempeño en el trabajo remoto.

CONCLUSIONES

1. Se estableció una correlación positiva moderada entre la variable motivación y la variable desempeño laboral, el p valor es igual a 0.415. Asimismo, dentro de los resultados obtenidos identificamos que en promedio el 81,26% de docentes está satisfecho con el trabajo que realiza, mientras que 84,38% de docentes se preocupa por lograr un buen desempeño en su trabajo remoto. Con esto datos se puede comprobar que la mejora en la motivación de los docentes a través de programas de capacitación, programas reconocimiento que promuevan el compromiso y el sentido de pertinencia y la dotación de recursos tecnológicos que contribuyan a mejorar el proceso de enseñanza; se puede optimizar mucho más el desempeño laboral de los docentes en el trabajo remoto.
2. Se determino que entre la dimensión capacitación y la variable desempeño laboral existe correlación positiva moderada, el p valor es igual a 0.953; por otro lado, entre los resultados identificamos que el 68,75% de docentes consideran que las actividades de capacitación promueven la mejora continua en su desempeño en el trabajo remoto, mientras que el 62,50% de docentes están de acuerdo en que las actividades de capacitación contribuyen en su desempeño en el trabajo remoto. Consideramos que los programas de capacitación, en la medida que fortalezcan las capacidades del docente se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral que alcanzan los docentes en sus actividades de trabajo remoto.
3. Se identifico que la dimensión reconocimiento tiene una correlación positiva alta con la variable desempeño laboral, el valor p obtenido fue de 0.511; de igual manera entre los principales resultados identificamos que el 87,50% de docentes siente que en la institución se le apoya y fomenta su desarrollo personal, resultado que nos refleja que el reconocimiento se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes.
4. Finalmente, se determino que la dimensión uso de la tecnología mantiene una correlación positiva alta, el valor p es igual a 0.431, así también, el 81,25% de docentes considera que el uso de la tecnología permite optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje; por lo que podemos concluir que el uso de la tecnología se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes.

SUGERENCIAS

1. A los directivos de la institución educativa, le sugerimos centrarse en mejorar aún más el nivel de motivación de los docentes, centrar sus decisiones en tres aspectos fundamentales que guardan relación significativa con el desempeño laboral; la capacitación, indispensable para fortalecer su aprendizaje, mejorar su conducta en el trabajo y promover la mejora continua; en segundo lugar, el reconocimiento social, que no solo fortalece el compromiso sino también el sentido de pertenencia hacia la organización; y finalmente proveer de los recursos tecnológicos necesarios para el desarrollo de sus actividades de enseñanza bajo la modalidad remota.
2. El área encargada debe diseñar un programa de capacitación anual, considerando temáticas que permitan fortalecer las competencias de los docentes en el desarrollo de metodologías en enseñanza bajo la modalidad remota, el uso de tecnología que es fundamental y la construcción de instrumentos de evaluación; aspectos que van contribuir en mejorar el proceso de enseñanza remoto y por ende en un mejor desempeño laboral.
3. Al director de la institución educativa, sugerimos diseñar un programa de reconocimientos al desempeño laboral de los docentes, orientado a premiar no solo los resultados o cumplimiento de objetivos institucionales sino también las conductas y actitudes de los docentes, dicho programa debe comunicarlo y hacerlo público, de esta manera no solo se logrará promover la mejora continua, la creatividad y compromiso del docente, sino que también se verá reflejado en un desempeño laboral óptimo.
4. A las autoridades de la institución educativa, se les sugiere implementar el uso de una plataforma de aprendizaje en el desarrollo de clases remotas, que sea de fácil uso e intuitivos de tipo gamificativa, con funcionalidades que permitan una mayor creación de contenidos y actividades con una perspectiva lúdica, ello contribuirá aún más la optimización del proceso de enseñanza, elevar el nivel de aprendizaje de los estudiantes, reducir el tiempo invertido en la creación de lecciones y ejercicios, y sobre todo mejorar el desempeño laboral de los docentes en el trabajo remoto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, C., Gonzales, J. y Tolentino, Y. (2019) “*Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el Colegio Nacional Integrado Santa Rosa de Mayobamba – Chinchao – 2018*” [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco] Repositorio Institucional Unheval.
- <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5899>
- Alles, M. (2005) *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Ediciones Granica.
- Alles, M. (2008) *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. (2^{da} ed.) Ediciones Granica.
- Alles, M. (2009) *Diccionario de competencias: la trilogía, las 60 competencias más utilizadas*. Ediciones Granica.
- Araya – Castillo, L. y Pedreros – Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales, IV (142)*, 45-61.
- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2022). *Evaluación docente en tres países de Europa Portugal, Inglaterra y Suecia*
- https://www.bcn.cl/asesoriasparlamentarias/detalle_documento.html?id=80715
- Bohlander, G., Snell, S. y Sherman, A. (2001) *Administración de recursos humanos*. (12^{da} ed.) International Thomson Editores S.A.
- Bresciani, G. (2019) “*Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Happyland S.A. – Huánuco, 2019*” [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco] Repositorio Institucional Universidad de Huánuco.
- <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2178>

- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento humano*. (3^{ra} ed.) McGrawHill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2019) *Introducción a la teoría general de la administración*. (10^{ma} ed.) McGrawHill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003) *Comportamiento humano en el trabajo*. (8^{va} ed.) McGrawHill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Delgado, E. (2018) “*Motivación y desempeño laboral en docentes de la Red 18, Ugel 04, Comas*” [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19272>
- Delgado, M. y Di Antonio, A. (2010) *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*” [Tesis de pregrado, Universidad Central de Venezuela] Archivo digital.
<http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/3527/1/Completo..pdf>
- Dolan, S., Schuller, R. y Valle, R. (1999) *Gestión de los recursos humanos*. McGrawHill/Interamericana de España S.A.U.
- Esquerre, L. y Pérez, M. (2021) Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano, *Revista Educación*, 45 (2), 628-650.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S221526442021000200628&script=sci_abstract&tlng=es
- Felix, M. (2020) *Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la DREC, Callao*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54495>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. (6^{ta} ed.) McGrawHill/Interamericana Editores S.A. de C.V.

- Huepe, M.; Palma A, y Trucco, D. (2022) *Educación en tiempos de pandemia*. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/eventos/seminario-web-politicas-sociales-ndeg1>
- Loayza, L. (2021) *Motivación laboral y desempeño docente en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callo, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71794>
- Louffat, E. (2015) *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. (4^{ta} ed.) Cengage Learning.
- Montañez, E. (2019) “*Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería – Puno*” [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] Repositorio Institucional Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4139?show=full>
- Orlando, C. (2015) “*Análisis del impacto del teletrabajo en el resultado de la gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá*” [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada de Colombia] Repositorio Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14011>
- Quispe, B., Coacalla – Castillo, C., Lima, M., Marcilla, H., Suarez, A. y Condori, J. (2022) *Motivación y desempeño docente*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/44>
- Robbins y Coulter (2014) *Administración* (12^{da}ed.). Pearson Educación de México S.A. de C.V.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009) *Comportamiento organizacional*. (13^{ra} ed.) Pearson Educación de México S.A. de C.V.

Ruiz, M., Moreno-Murcia, J. y Vera, J. (2015) Del soporte de autonomía y la motivación autodeterminada a la satisfacción docente. *European Journal of Education and Psychology*, 8 (2), 53-96.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1888899215000045>

Sánchez, F. (2022) *El instrumento y su estadística en una tesis*. Tarea Asociación Gráfica Educativa.

Sánchez, F. (2019) *Guía de tesis y proyectos de investigación*. Tarea Asociación Gráfica Educativa.

Silvestre, I. y Huamán, C. (2019) *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria*. Editorial San Marcos.

Sun, M. (2015) *Motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar de Guatemala] Biblioteca Usfa.

<http://biblioteca.usfa.edu.bo/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3712>

Vara, A. (2015) *7 pasos para elaborar una tesis*. Empresa Editora Macro E.I.R.L.

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de consistencia

La motivación y el desempeño de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa Integrada N°32586 de Huarichaca – 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación de la motivación con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.</p>	Motivación	<p>Capacitación</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Uso de la tecnología</p>	<p>Aumento de aprendizaje</p> <p>Mejora de la conducta</p> <p>Mejora continua</p> <p>Mejor compromiso</p> <p>Promueve la creatividad</p> <p>Mayor involucración</p> <p>Mejor enseñanza</p> <p>Renovación constante de instrumentos de trabajo</p>	<p>Nivel: Descriptivo – Correlacional</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental – transeccional – correlacional - causal</p> <pre> graph TD M --- Ox M --- r M --- Oy Ox --- Oy </pre>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación de la capacitación con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación de la capacitación con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>La capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel</p>	Desempeño Laboral	Competencias	<p>Conocimientos</p> <p>Habilidades</p> <p>Destrezas</p>	<p>Métodos de investigación: Método deductivo Método inductivo</p>

<p>remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el reconocimiento con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el uso de la tecnología con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022?</p>	<p>remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.</p> <p>Determinar la relación del reconocimiento con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.</p> <p>Determinar la relación del uso de la tecnología con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.</p>	<p>secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.</p> <p>El reconocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.</p> <p>El uso de la tecnología se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022.</p>		<p>Eficiencia</p> <p>Actitudes</p>	<p>Uso adecuado de los recursos</p> <p>Logro de resultados</p> <p>Comportamiento</p> <p>Voluntad</p> <p>Capacidad de iniciativa</p>	<p>Población: 32 docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Integrada N°32586 de Huarichaca</p> <p>Muestra: 32 docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Integrada N°32586 de Huarichaca n = N</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: El cuestionario</p>
---	---	--	--	------------------------------------	---	--

ANEXO 02. Instrumentos

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N°32586 DE HUARICHACA

Estimado docente somos egresadas de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, y estamos realizando la investigación titulada “La motivación y el desempeño de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa Integrada N°32586 de Huarichaca - 2022”, para ello le solicitamos nos brinde sus apreciaciones, las respuestas son estrictamente anónimas y el uso de la información es de carácter académico.

Objetivo:

Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa Integrada N°32586 de Huarichaca.

Instrucciones:

Marque con una “X” la respuesta que considere más cercana a su posición, según corresponda en cada ítem.

1=Muy en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Muy de acuerdo

Agradecemos anticipadamente su gentil colaboración.

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	VARIABLE 1: MOTIVACIÓN					
	Dimensión 1: Capacitación					
	Indicador: Aumento de aprendizaje					
1	La institución educativa cuenta con un plan de capacitación para los docentes del nivel secundario					
2	La institución le ofrece cursos, talleres, conferencias u otras actividades de capacitación					
3	Considera usted que ha mejorado su desempeño con las capacitaciones recibidas					
	Indicador: Mejora de la conducta					
4	Las capacitaciones recibidas han mejorado el comportamiento de los docentes en el desempeño de sus funciones					
5	Las capacitaciones recibidas han contribuido en mejorar su conducta en el trabajo					

6	La capacitación recibida le ha ayudado a mejorar las relaciones con sus compañeros de trabajo.					
Indicador: Mejora continua						
7	Las actividades de capacitación promueven la mejora continua en su desempeño en el trabajo remoto.					
8	Las actividades de capacitación contribuyen a la eficiencia en su desempeño en el trabajo remoto.					
9	Las actividades de capacitación promueven la innovación en su desempeño en el trabajo remoto					
10	Las actividades de capacitación contribuyen a la calidad en su desempeño en el trabajo remoto					
Dimensión 2: Reconocimiento						
Indicador: Mejor compromiso						
11	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza					
12	Se siente satisfecho con la compensación económica recibida					
13	Considera a menudo buscar otro trabajo					
14	Siente que en la institución se le apoya y fomenta su desarrollo personal					
15	En la institución educativa le reconocen y premian sus logros laborales alcanzados					
Indicador: Promueve la creatividad						
16	La institución educativa tiene en cuenta sus opiniones o puntos de vista.					
17	La institución educativa promueve un ambiente propicio para generar ideas que contribuyan a mejorar el trabajo.					
18	La institución educativa recompensa o premia las propuestas de nuevas ideas que contribuyan a mejorar el trabajo.					
19	En el desempeño de sus labores tiene libertad para hacer su trabajo lo mejor posible con creatividad.					
Indicador: Mayor involucración						
20	Me complace saber que con mi desempeño en el trabajo he contribuido al cumplimiento de objetivos de la institución.					
21	En mi trabajo, me gusta sentir que estoy esforzándome no sólo por mí, sino también por la institución.					
22	Me siento parte de la institución.					
Dimensión 3: Uso de tecnología						
Indicador: Mejor enseñanza						
23	El uso de la tecnología permite optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje de sus alumnos					
24	La institución cuenta con una plataforma de aprendizaje como Google Classroom, Moodle, Microsoft Teams, etc. para el desarrollo de las clases remotas.					
25	En el desarrollo de clases remotas utiliza herramientas tecnológicas como Canvas, portafolio, kahoot, Jamboard, etc.					
26	Considera importante recibir capacitación en el uso de plataformas de aprendizaje para optimizar el proceso de enseñanza.					

	Indicador: Renovación constante de instrumentos de trabajo					
27	Dispone de los equipos tecnológicos necesarios para el uso de plataformas de aprendizaje en el desarrollo de clases remotas.					
28	La institución educativa le brinda equipos tecnológicos para el desarrollo de clases remotas.					
	VARIABLE 2: DESEMPEÑO EN EL TRABAJO REMOTO					
	Dimensión 1: Competencias					
	Indicador: Conocimiento					
29	Dedica tiempo para investigar sobre temas específicos de su especialidad.					
30	Se preocupa por mejorar sus conocimientos pedagógicos y disciplinar.					
	Indicador: Habilidades					
31	Ha desarrollado adecuadamente sus habilidades como docente.					
32	Se preocupa por capacitarse de manera personal para mejorar sus habilidades como docente.					
	Indicador: Destrezas					
33	Domina algunas destrezas en herramientas tecnológicas.					
34	Se interesa en desarrollar nuevas destrezas pedagógicas.					
	Dimensión 2: Eficiencia					
	Indicador: Uso adecuado de recursos					
35	Utiliza racionalmente los recursos para su mejor desempeño.					
36	Logra sus objetivos de desempeño con los recursos que le da la institución educativa.					
	Indicador: Logro de resultados					
37	Se siente satisfecho con el logro de resultados obtenidos					
	Dimensión 3: Actitudes					
	Indicador: Comportamiento					
38	Muestra siempre comportamientos asertivos					
39	Considera que su comportamiento es modelo de aprendizaje para sus estudiantes.					
	Indicador: Voluntad					
40	Esta siempre dispuesto para lograr sus metas trazadas.					
41	Muestra voluntad para mejorar su desempeño en el trabajo.					
	Indicador: Capacidad de iniciativa					
42	Se preocupa por lograr un buen desempeño en su trabajo remoto.					
43	Busca nuevas formas de realizar su trabajo remoto					

6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																			X		
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto																				X	

Observación.....

PUNTUACION PROMEDIO: **94.285**

D.N.I. 22421436

FECHA:11/11/2021

CELULAR: 996254824



FIRMA: .

E-mail: dmartelzevallos@unheval.edu.pe

EXPERTO Dr. Reiter Lozano Dávila

DOMICILIO Jr. 28 de julio 396

ESPECIALIDAD: Administrador

TABLA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

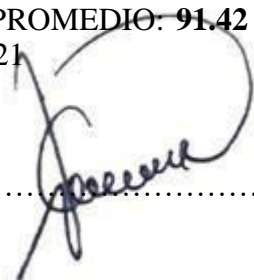
N°	CRITERIOS DE VALAORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																	X			
2	Los ítems ayudan a describir el estudio.																		X		
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																			X	
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de los indicadores por cada																		x		
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador																			x	
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																		X		

7	El instrumento es útil para el estudio propuesto																			X	
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

Observación.....

PUNTUACION PROMEDIO: **91.42** PTOS. D.N.I N° 22514721
 FECHA 12/11/2021

FIRMA.....



Email rlozanoi@unheval.edu.pe

6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																		X		
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto																			X	

Observación.....

PUNTUACION PROMEDIO: **92.14** PTOS. D.N.I N° 43333660
 FECHA 12/11/2021

CELULAR 912841338



FIRMA

Email jjesus@unheval.edu.pe

ANEXO 04. Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La institución educativa cuenta con un plan de capacitación para los docentes del nivel secundario	163,31	615,190	,593	,957
La institución le ofrece cursos, talleres, conferencias u otras actividades de capacitación	163,44	614,964	,689	,957
Considera usted que ha mejorado su desempeño con las capacitaciones recibidas	163,38	612,371	,652	,957
Las capacitaciones recibidas han mejorado el comportamiento de los docentes en el desempeño de sus funciones	163,44	612,899	,709	,957
Las capacitaciones recibidas han contribuido en mejorar su conducta en el trabajo	163,38	610,823	,731	,957
La capacitación recibida le ha ayudado a mejorar las relaciones con sus compañeros de trabajo.	163,28	611,757	,705	,957
Las actividades de capacitación promueven la mejora continua en su desempeño en el trabajo remoto.	163,34	605,781	,828	,956
Las actividades de capacitación contribuyen a la eficiencia en su desempeño en el trabajo remoto.	163,25	610,387	,777	,956
Las actividades de capacitación promueven la innovación en su desempeño en el trabajo remoto	163,28	611,564	,771	,956
Las actividades de capacitación contribuyen a la calidad en su desempeño en el trabajo remoto	163,31	611,770	,720	,957
Se siente satisfecho con el trabajo que realiza	162,72	630,144	,572	,958
Se siente satisfecho con la compensación económica recibida	163,06	628,770	,471	,958
Considera a menudo buscar otro trabajo	163,56	648,254	,043	,961
Siente que en la institución se le apoya y fomenta su desarrollo personal	162,94	638,770	,484	,958

En la institución educativa le reconocen y premian sus logros laborales alcanzados	163,66	635,136	,261	,960
La institución educativa tiene en cuenta sus opiniones o puntos de vista.	163,03	632,418	,617	,957
La institución educativa promueve un ambiente propicio para generar ideas que contribuyan que mejorar el trabajo.	163,09	621,443	,720	,957
La institución educativa recompensa o premia las propuestas de nuevas ideas que contribuyan a mejorar el trabajo.	163,53	620,322	,513	,958
En el desempeño de sus labores tiene libertad para hacer su trabajo lo mejor posible con creatividad.	162,94	624,577	,602	,957
Me complace saber que con mi desempeño en el trabajo he contribuido al cumplimiento de objetivos de la institución.	162,84	625,878	,689	,957
En mi trabajo, me gusta sentir que estoy esforzándome no sólo por mí, sino también por la institución.	162,72	633,241	,558	,958
Me siento parte de la institución.	162,59	638,443	,417	,958
El uso de la tecnología permite optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje de sus alumnos	162,88	626,371	,566	,957
La institución cuenta con una plataforma de aprendizaje como Google Classroom, Moodle, Microsoft Teams, etc. para el desarrollo de las clases remotas.	164,03	620,354	,401	,959
En el desarrollo de clases remotas utiliza herramientas tecnológicas como Canvas, portafolio, kahoot, Jamboard, etc.	163,75	614,000	,536	,958
Considera importante recibir capacitación en el uso de plataformas de aprendizaje para optimizar el proceso de enseñanza.	163,03	618,676	,719	,957
Dispone de los equipos tecnológicos necesarios para el uso de plataformas de aprendizaje en el desarrollo de clases remotas.	163,47	631,418	,311	,959
La institución educativa le brinda equipos tecnológicos para el desarrollo de clases remotas.	163,59	630,249	,412	,958
Dedica tiempo para investigar sobre temas específicos de su especialidad.	162,81	629,060	,672	,957

Se preocupa por mejorar sus conocimientos pedagógicos y disciplinar.	162,88	620,952	,753	,957
Ha desarrollado adecuadamente sus habilidades como docente.	162,91	627,443	,551	,958
Se preocupa por capacitarse de manera personal para mejorar sus habilidades como docente.	162,84	627,362	,559	,958
Domina algunas destrezas en herramientas tecnológicas.	162,97	620,612	,772	,957
Se interesa en desarrollar nuevas destrezas pedagógicas.	162,78	630,241	,586	,957
Utiliza racionalmente los recursos para su mejor desempeño.	162,94	621,415	,773	,957
Logra sus objetivos de desempeño con los recursos que le da la institución educativa.	162,94	626,577	,677	,957
Se siente satisfecho con el logro de resultados obtenidos	162,84	625,104	,672	,957
Muestra siempre comportamientos asertivos	162,91	623,959	,692	,957
Considera que su comportamiento es modelo de aprendizaje para sus estudiantes.	162,81	626,802	,739	,957
Esta siempre dispuesto para lograr sus metas trazadas.	162,88	626,113	,550	,958
Muestra voluntad para mejorar su desempeño en el trabajo.	162,84	627,233	,588	,957
Se preocupa por lograr un buen desempeño en su trabajo remoto.	162,88	623,726	,685	,957
Busca nuevas formas de realizar su trabajo remoto	162,94	618,190	,691	,957

Estadísticas de fiabilidad - Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	43

Aplicada la prueba de fiabilidad, se obtuvo que el alfa de Cronbach es de 0.958, que es mayor a 0.5, y de acuerdo con el baremo se ubica en la escala muy alta por tanto el instrumento es fiable.

ANEXO 05. Imágenes de Institución Educativa Integrada N°32586 de Huarichaca





“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN DE DECANO N°0229-2022-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna, 30 de mayo de 2022.

Vistos los documentos que se adjuntan en un (01) archivo virtual;

CONSIDERANDO:

Que con solicitud virtual presentado por las exalumnas **LILIANA VANEZA RETIS INFANTE, STEFHANY SALIS JUSTO y MARISOL SANDOVAL TOLENTINO** de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo ; solicitan designación de Asesor de Tesis Colectiva y proponen a la profesora, **Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO** para seguir con el trámite correspondiente al desarrollo de la tesis;

Que con Resolución de Consejo Universitario N° 3098-2019-UNHEVAL se aprobó las líneas de investigación alineadas a las áreas y sub áreas definidas por la OCDE y CONCYTEC, recomendadas por la SUNEDU;

Que en el Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 0734-2022-UNHEVAL, d e f e c h a 07 de marzo de 2022, en el Art. 35° señala: “El interesado que va a obtener el Título Profesional... por la modalidad de tesis, debe solicitar al Decano de la Facultad, mediante solicitud, en el último año de estudios la designación de un Asesor de Tesis, adjuntando un (1) ejemplar del Proyecto de Tesis cuantitativa, cualitativa o mixto, aprobado en el desarrollo de la asignatura de tesis o similar, con el visto bueno del docente. Previamente deberá contar con la Constancia de Exclusividad del Tema que será expedida y remitido por la Unidad de Investigación de la Facultad. Asimismo, en el Capítulo I Del Asesor de Tesis, en el Artículo 58° señala “...El Asesor de Tesis debe ser docente ordinario de la UNHEVAL, con el grado de maestro o doctor, tener experiencia en el tema de investigación y estar registrado en DINA o REGINA en forma actualizada. ...”;

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N°30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°001-2018-UNHEVAL de fecha 29.ENE.2018; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución de del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mérida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020,

SE RESUELVE:

- 1° **DESIGNAR** a la profesora, **Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO**, como Asesora de Tesis Colectiva de las exalumnas **LILIANA VANEZA RETIS INFANTE, STEFHANY SALIS JUSTO y MARISOL SANDOVAL TOLENTINO** de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **DISPONER** a las tesis y a la docente asesora que los trabajos de tesis estén debidamente alineados de acuerdo a las líneas de investigación de la UNHEVAL y de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas , asimismo a las áreas y subáreas definidas por la OCDE y CONCYTEC, recomendadas por la SUNEDU.
- 3° **DISPONER** a la docente Asesora de tesis designada para que apoye en la elaboración del Proyecto, desarrollo de tesis e informe final (borrador) de la tesis colectiva de los exalumnos precedentes.
- 4° **DAR A CONOCER** la presente Resolución al docente Asesor, interesados y a quienes corresponda.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dra. Mérida Sara Rivero Lazo

DECANA

Distribución:

UIFCAT/Asesor de

Tesis(1)/Interesados(3)/Archivo.



RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0591-2022- UNHEVAL/FCAT-D.
Cayhuayna 28 de diciembre de 2022

Visto los documentos que se acompañan en tres (03) archivos virtuales mas el borrador de tesis;

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución de Decano N°0229- 2022-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 30. MA Y. 2022, se designó a la profesora Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO como Docente Asesora de Tesis Colectiva de las ex estudiantes LILIANA VANEZA RETIS INFANTE, STEFHANY SALIS JUSTO Y MARISOL SANDOVAL TOLENTINO de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativa s y Turismo;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO 0275-2022-UNHEVAL/FCAT., de fecha 24.JUN.2022, se designó a los miembros del Jurado Adhoc para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva **“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 32586 DE HUARICHACA, 2022”**, presentado por las ex estudiantes **LILIANA VANEZA RETIS INFANTE, STEFHANY SALIS JUSTO Y MARISOL SANDOVAL TOLENTINO** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo conformados por los docentes, Dr. JUAN GARCÍA CÉSPEDES, Metodólogo, Dr. JORGE ROMERO VELA, Especialista 1; Dr. REITER LOZANO DÁVILA, Especialista 2 y Dr. JUAN CARLOS ROJAS MATOS, Accesitario;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO 0556-2022-UNHEVAL/FCAT., de fecha 02.DIC.2022, se aprobó el Proyecto de Tesis Colectiva; **“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 32586 DE HUARICHACA, 2022”**, presentado por las ex estudiantes **LILIANA VANEZA RETIS INFANTE, STEFHANY SALIS JUSTO Y MARISOL SANDOVAL TOLENTINO** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO N°0572-2022-UNHEVAL/FCAT de fecha 16.DIC.2022 se designó a los Miembros del Jurado de Tesis para la revisión del Informe Final Tesis Colectiva; **“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 32586 DE HUARICHACA, 2022”**, presentado por las ex estudiantes **LILIANA VANEZA RETIS INFANTE, STEFHANY SALIS JUSTO Y MARISOL SANDOVAL TOLENTINO** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; conformado por los docentes: **Dr. JUAN GARCÍA CÉSPEDES, PRESIDENTE; Dr. JORGE ROMERO VELA, SECRETARIO; Dr. REITER LOZANO DÁVILA, VOCAL Y Dr. JUAN CARLOS ROJAS MATOS, ACCESITARIO;**

Que, con **INFORME N° 032-2022-GRADOS Y TÍTULOS CPCA-FCAT-J** emitido el 19.DIC.2022 por el **JUAN GARCÍA CÉSPEDES, PRESIDENTE; INFORME N° 046-2022-UNHEVAL/FCAT-RLD** emitido el 23 . D IC .2022 por el **Dr . JORGE ROMERO VELA, SECRETARIO** e **INFORME N° 046-2022-UNHEVAL/FCAT-RLD** emitido el 16.DIC.2022 por el **Dr . REITER LOZANO DÁVILA** en sus condiciones de miembros titulares del jurado de tesis, habiendo revisado el borrador de tesis, han dictaminado acerca de la suficiencia del trabajo del Borr ador de Tesis Colectiva; **“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 32586 DE HUARICHACA, 2022”**, presentado por las ex estudiantes **LILIANA VANEZA RETIS INFANTE, STEFHANY SALIS JUSTO Y MARISOL SANDOVAL TOLENTINO** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con solicitud vía correo electrónico dirigido a la Decana de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, Dra. Mélida Sara Rivero Lazo por las ex estudiantes **LILIANA VANEZA RETIS INFANTE, STEFHANY SALIS JUSTO Y MARISOL SANDOVAL TOLENTINO** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo solicita se fije hora, lugar y fecha para la sustentación en acto público de Tesis Colectiva; **“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 32586 DE HUARICHACA, 2022”** toda vez que los jurados han informado acerca de la suficiencia del trabajo de tesis; por lo que proponen que el acto público de sustentación sea **el día VIERNES 30 DE DICIEMBRE DE 2022 A LAS 09:30 horas; EN EL AUDITORIO DE USOS MÚLTIPLES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO DE LA UNHEVAL.**



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de libertad"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

Que, estando reunidos para el desarrollo de la sustentación de la tesis; se deja constancia que los docentes: Dr. JORGE ROMERO VELA y Dr. JUAN CARLOS ROJAS MATOS, solicitan su inasistencia por motivos de fuerza mayor para el acto previsto del presente día, cediendo su lugar al docente Dr. AMANCIO RODOLFO VALDIVIESO ECHEVARRÍA quien también revisó el Borrador de tesis de las solicitantes. Por lo tanto y de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos aprobado con RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO N°3415-2022-UNHEVAL de fecha 24.OCT.2022 en la sexta disposición complementaria dice: ".../Por ninguna razón el acto fijado para el examen o el acto público presencial o virtual será suspendido por la falta de Miembros del Jurado. La inasistencia injustificada de los Miembros del Jurado será comunicada a las Instancias correspondientes para las acciones que corresponde. El horario de clases no justifica la inasistencia de los Miembros del Jurado" en vista de lo manifestado, la Decana de la Facultad, tomó la decisión de nombrar al docente de la misma Facultad para el Desarrollo del acto de sustentación, siendo designado el Dr. Amancio Rodolfo Valdivieso Echevarría para cumplir con dicho Acto;

Que, el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, aprobado con Resolución Consejo Universitario N°0734-2022-UNHEVAL, de fecha 07.MA.R.2022, Artículo 28° que señala: "El Decano emitirá la resolución fijando el lugar, fecha y hora para la sustentación del Trabajo de Investigación. Asimismo, el Artículo 29° señala: "Los miembros del Jurado Evaluador pueden formular observaciones durante el acto de la sustentación del Trabajo de Investigación, que no impliquen cambios de la estructura del informe, debiendo el egresado levantar dichas observaciones; de no existir observaciones, firmarán el Acta por cuadruplicado y por cada integrante...";

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°003-2021-UNHEVAL de fecha 25.ENE.2021; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución del Comité Electoral Universitario N° 077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mélida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020;

SE RESUELVE:

- 1° **FIJAR** hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación presencial en el auditorio de usos múltiples de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, de la Tesis Colectiva; "**LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 32586 DE HUARICHACA, 2022**", presentado por las ex estudiantes **LILIANA VANEZA RETIS INFANTE, STEFHANY SALIS JUSTO Y MARISOL SANDOVAL TOLENTINO** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; para el día **VIERNES 30 DE DICIEMBRE DE 2022 A LAS 09:30 horas**; por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **RECOMENDAR** a los siguientes miembros del jurado calificador el cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL y de acuerdo con la solicitud precedente, el Jurado Calificador queda conformado de la siguiente manera:

Dr. JUAN GARCÍA CÉSPEDES	PRESIDENTE
Dr. REITER LOZANO DÁVILA	SECRETARIO
Dr. AMANCIO RODOLFO VALDIVIESO ECHEVARRÍA	VOCAL
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a quienes correspondan y a los interesados.

Regístrese, comuníquese, archívese




Dra. Mélida Sara Rivero Lazo
DECANA FCAT



RESOLUCIÓN DE CANO N° 0535-2022-UNHEV AL/FCAT.

Cayhuayna, 14 de noviembre de 2022

Visto los documentos que se acompaña en un archivo virtual, más el ejemplar del proyecto de tesis;

CONSIDERANDO:

Que con Resolución de Decano N°0229-2022-UNH EV AL/FC AT-D, de fecha 30.MAY.2022, se designó a la profesora **Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO** como Docente Asesora de Tesis Colectiva de las ex estudiantes **LILIANA VANESA RETIS INFANTE, STEFHANY SALIS JUSTO Y MARISOL SANDOVAL TOLENTINO** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO 0275-2022-UNHEVA L/FCA T., de fecha 24.JUN.2022, se designó a los miembros del Jurado Adhoc para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva “**LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 32586 DE HUARICHACA, 2022**”; presentado por l a s ex estudiantes **LILIANA VANESA RETIS INFANTE, STEFHANY SALIS JUSTO Y MARISOL SANDOVAL TOLENTINO** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los docentes, Dr. JUAN GARCÍA CÉSPEDES, Metodólogo; Dr. JORGE ROMERO VELA, Especialista 1; Dr. REITER LOZANO DÁVILA, Especialista 2 y Dr. JUAN CARLOS ROJAS MATOS, Accesitario;

Que, mediante INFORME N° 018-2022-GRADOS Y TÍTULOS CPCA-FCAT-P, con fecha 24.JUN.2022 emitido por el Dr. JUAN GARCÍA CÉSPEDES, Metodólogo; Of. s/n-2022-JERV-JT-FCAYT-UNHEVALemitido por el Dr. JORGE ROMERO VELA, Especialista 1 e INFORME N° 029- 2022-UNHEVAL/FCAYT-RLD en condiciones de miembros del Jurado AdHoc, habiendo revisado el proyecto Tesis Colectiva “**LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 32586 DE HUARICHACA, 2022**”; presentado por las ex estudiantes **LILIANA VANESA RETIS INFANTE, STEFHANY SALIS JUSTO Y MARISOL SANDOVAL TOLENTINO** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, emiten informes con opinión FAVORABLE y sugieren su aprobación, por encontrarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNH EVA L;

Que, en concordancia al Art. 26° Inciso a) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UNHEVAL, Aprobado con Resolución Consejo Universitario N°0734-2022-UNHEVAL, el 07. MAR.2022, que expone: “*El Jurado de Tesis será designado considerando el récord de participación de los docentes de cada Escuela Profesional. El Jurado de Tesis estará integrado por tres (3) docentes ordinarios como titulares y un docente ordinario como accesitario, de los cuales dos docentes titulares deben ser de la especialidad. El Jurado estará compuesto de: Presidente, Secretario y Vocal; presidido por el docente de mayor categoría y antigüedad; Jurado de Tesis que emitirá un informe colegiado al Decano, en un plazo no mayor de quince (15) días calendario, acerca del Proyecto de Tesis...*”. Asimismo, el Art. 25° inciso a) y b) señala: “*La tesis puede ser la continuación del Trabajo de Investigación que fue sustentado para la obtención del Grado Académico de Bachiller y la Presentación de solicitud y con el informe de conformidad del Asesor solicitando la designación de un Jurado Evaluador para su revisión; adjuntando cuatro (4) ejemplares del Borrador de Tesis, un ejemplar para cada miembro del Jurado, precisando además haber cumplido con el control antiplagio, cuya constancia de apto debe ser anexada por la Dirección Unidad de Investigación de la Facultad.*”; y;

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°001-2018-UNHEVAL de fecha 29.ENE.2018; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución de del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que procl ama y acredita a la Dra. Mérida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020,

SE RESUELVE:

- 1° **APROBAR** el Proyecto de Tesis Colectiva “**LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 32586 DE HUARICHACA, 2022**”; presentado por las ex estudiantes **LILIANA VANESA RETIS INFANTE, STEFHANY SALIS JUSTO Y MARISOL SANDOVAL TOLENTINO** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución
- 2° **INSCRIBIR**, el presente Proyecto en el libro de Proyectos de Tesis de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo. Asimismo, debe registrarse la exclusividad del tema en la Unidad de Investigación de la Facultad.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los interesados (as) y a quienes correspondan.
Regístrese, comuníquese y archívese.

Dra. Mérida Sara Rivero Lazo
DECANA



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE TURISMO Y HOTELERIA

CONSTANCIA DE APTO DE SIMILITUD
N°002-2023-FCAT-UNHEVAL-DUI

De acuerdo al Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 0734-2022 UNHEVAL de fecha 07 de marzo de 2022 y en atención a la 4ta. Disposición Complementaria, donde estipula que los trabajos de investigación y tesis de pregrado deberán de tener una similitud máxima del 35%.

El Director de la Unidad de Investigación de la FCAT-UNHEVAL, **hace CONSTAR** que después de aplicado el Software Turnitin, se evidencia una similitud del **16%** encontrándose bajo los parámetros reglamentarios, en consecuencia se considera **APTO**, adjuntando el reporte de similitud.

Tesis para optar el título Profesional de Licenciado(a) en Administración

**"LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL
NIVEL SECUNDARIO EN EL TRABAJO REMOTO DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 32586 DE HUARICHACA
- 2022"**

Tesista(s)

Bach. RETIS INFANTE, Liliana Vaneza
Bach. SANDOVAL TOLENTINO, Marisol
Bach. SALIS JUSTO, Stefhany

Asesor(a)

Dra. SARA RIVERO, Mélida Sara

Se expide la presente constancia para fines pertinentes.

Huánuco, 16 de enero de 2023.



Dr. Edward L. Zevallos Choy
Director de la Unidad de Investigación
FCAT - UNHEVAL



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN
MODALIDAD DE TESIS

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los treinta días del mes de diciembre del año 2022, siendo las nueve y treinta horas en mérito a la Resolución de N° 0591-2022-UNHEVAL/FCAT., de fecha 28 de diciembre de 2022, con el cual se programó fijar hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis colectiva, se reunieron en la sala de Grados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, los miembros integrantes del Jurado Examinador de Tesis Colectiva **"LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 32586 DE HUARICHACA, 2022"**, presentado por las ex estudiantes **LILIANA VANEZA RETIS INFANTE, STEFHANY SALIS JUSTO Y MARISOL SANDOVAL TOLENTINO** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, siendo Asesor de Tesis la docente **Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO** designado con Resolución de Decano N°0229-2022-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 30.MAY.2022. Procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional en Administración; siendo los Miembros del Jurado de tesis, los siguientes Profesores, designados con RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0572-2022-UNHEVAL/FCAT. del 16.DIC.2022.

Que, de acuerdo con la Resolución de N° 0591-2022-UNHEVAL/FCAT. se reestructuró la designación de los Miembros del Jurado para la fecha programada de la sustentación de tesis de las ex estudiantes **LILIANA VANEZA RETIS INFANTE, STEFHANY SALIS JUSTO Y MARISOL SANDOVAL TOLENTINO**; se toma la decisión de **NO SUSPENDER DICHO ACTO** en mérito a la **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA** en su **SEXTA CLÁUSULA** del **RELAMENTO DE GRADOS Y TÍTULOS 2022** donde dice: **"...Por ninguna razón el acto fijado para el examen o el acto público será suspendido por la falta de Miembros del Jurado. La inasistencia injustificada de los Miembros del Jurado será comunicada a las instancias correspondientes para las acciones que corresponde"**; quedando conformado los Miembros del Jurado de la siguiente manera:

Dr. JUAN GARCÍA CÉSPEDES	PRESIDENTE
Dr. REITER LOZANO DÁVILA	SECRETARIO
Dr. AMANCIO RODOLFO VALDIVIESO ECHEVARRÍA	VOCAL

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

TESISTA	Presidente	Secretario	Vocal	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
LILIANA VANEZA RETIS INFANTE	17	16	18	17	DIECISIETE
STEFHANY SALIS JUSTO	17	16	18	17	DIECISIETE
MARISOL SANDOVAL TOLENTINO	17	16	18	17	DIECISIETE


Dr. Juan García Céspedes
PRESIDENTE


Dr. Reiter Lozano Dávila
SECRETARIO


Dr. Amancio Rodolfo Valdivieso Echevarría
VOCAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	<input checked="" type="checkbox"/>	Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>	Posgrado:	Maestría	<input type="checkbox"/>	Doctorado	<input type="checkbox"/>
-----------------	-------------------------------------	-----------------------------	--------------------------	------------------	-----------------	--------------------------	------------------	--------------------------

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
Escuela Profesional	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Carrera Profesional	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Grado que otorga	-----
Título que otorga	LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	-----
Nombre del programa	-----
Título que Otorga	-----

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	-----
Grado que otorga	-----

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	RETIS INFANTE, LILIANA VANEZA				Nro. de Celular:	963847731
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>
Nro. de Documento:	41664693				Correo Electrónico:	lilianaretisininfante2017@gmail.com

Apellidos y Nombres:	SANDOVAL TOLENTINO, MARISOL				Nro. de Celular:	930194009
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>
Nro. de Documento:	72390794				Correo Electrónico:	marymarisol.0707@gmail.com

Apellidos y Nombres:	SALIS JUSTO, STEFHANY				Nro. de Celular:	903149058
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>
Nro. de Documento:	74539955				Correo Electrónico:	salisjustostefhany@gmail.com

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)						SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Apellidos y Nombres:	RIVERO LAZO, MELIDA				ORCID ID:	https://orcid.org/0000-0002-8571-7021			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	22405539	

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	GARCÍA CÉSPEDES, JUAN
Secretario:	LOZANO DAVILA, REITER
Vocal:	VALDIVIESO ECHEVARRÍA, AMANCIO RODOLFO
Vocal:	-----
Vocal:	-----
Accesitario	-----

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
"LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N°32586 DE HUARICHACA, 2022"
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.



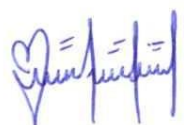



6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la información en el Acta de Sustentación)			2022		
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)		
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	MOTIVACION	DESEMPEÑO	REMOTO		
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)		
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:		
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):			SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:					

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	RETIS INFANTE, LILIANA VANEZA	Huella Digital
DNI:	41664693	
Firma: 		
Apellidos y Nombres:	SANDOVAL TOLENTINO, MARISOL	Huella Digital
DNI:	72390794	
Firma: 		
Apellidos y Nombres:	SALIS JUSTO, STEFHANY	Huella Digital
DNI:	74539955	
Fecha: 05 de Enero de 2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.