



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Motivación profesional y trabajo remoto en docentes de educación secundaria

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Docencia
Superior e Investigación Universitaria

Autora

Isaí Núñez Lázaro

Asesor

Dra. Delia Violeta Villafuerte Castro

Huacho – Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

FACULTAD D E

ESCUELA PROFESIONAL POSGRADO

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Núñez Lázaro, Isaí	44613459	02 de junio de 2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Delia Violeta Villafuerte Castro	15744241	0000-0002-1284-7255
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Norvina Marlina Marcelo Angulo	15766260	0000-0002-9998-8260
Dr. Juan Ernesto Ramos Manrique	15647647	0000-0001-6418-0627
Dr. Edgar Tito Susanibar Ramirez	15647568	0000-0003-4861-9091

Motivación profesional y trabajo remoto en docentes de educación secundaria

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

2%

★ repositorio.usil.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

**TÍTULO: MOTIVACIÓN PROFESIONAL Y TRABAJO REMOTO EN
DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**

Isaí Núñez Lázaro

TESIS DE MAESTRÍA

ASESORA: Dra. Delia Violeta Villafuerte Castro

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA
HUACHO**

DEDICATORIA

A mi familia porque son el motor y motivo para luchar y salir adelante. Por ellos y para ellos todo mi esfuerzo y dedicación.

Isaí Núñez Lazaro

AGRADECIMIENTO

A mis profesores de la Escuela de Posgrado por la ayuda, orientación y el compartir sus conocimientos en todo el proceso de mis estudios.

Agradezco también a mi asesora de tesis Dra. Delia Violeta Villafuerte Castro por haberme orientado en todo el proceso que conlleva la elaboración de mi tesis, por permitirme recurrir a sus conocimientos, capacidades y la paciencia brindada hasta el momento.

Mi agradecimiento también, a cada uno de mis colegas de SENATI y Mercedes Indacochea Lozano por la ayuda brindada con la resolución de las encuestas, su ayuda fue fundamental para el desarrollo de mi tesis.

Isaí Núñez Lazaro

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	2
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	3
1.6 Viabilidad del estudio	4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	6
2.2 Bases teóricas	10
2.3 Bases filosóficas	20
2.4 Definición de términos básicos	22
2.5 Hipótesis de investigación	23
2.5.1 Hipótesis general	24
2.5.2 Hipótesis específicas	24
2.6 Operacionalización de las variables	25

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico	26
3.2 Población y muestra	27
3.2.1 Población	27

3.2.2 Muestra	27
3.3 Técnicas de recolección de datos	27
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	28
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	
4.1 Análisis de resultados	29
4.2 Contrastación de hipótesis	40
CAPÍTULO V	
DISCUSIÓN	
5.1 Discusión de resultados	45
CAPÍTULO VI	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1 Conclusiones	49
6.2 Recomendaciones	50
REFERENCIAS	51
7.1 Fuentes documentales	¡Error! Marcador no definido.
7.2 Fuentes bibliográficas	¡Error! Marcador no definido.
7.3 Fuentes hemerográficas	¡Error! Marcador no definido.
7.4 Fuentes electrónicas	51
ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Motivación profesional – Flexibilidad horaria

Tabla 2.- Motivación profesional – Clima laboral

Tabla 3.- Motivación profesional – Reconocimiento

Tabla 4.- Motivación profesional – Autonomía

Tabla 5.- Motivación profesional – Comunicación

Tabla 6.- Calidad del trabajo remoto – conectividad constante

Tabla 7.- Calidad del trabajo remoto – Normatividad

Tabla 8.- Calidad del trabajo remoto – Ambiente de trabajo acorde a la tecnología

Tabla 9.- Calidad del trabajo remoto – Gestión educacional

Tabla 10.- Resumen de la variable: Motivación profesional

Tabla 11.- Resumen de la variable: Calidad del trabajo remoto

.

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1.- Motivación profesional – Flexibilidad horaria
 - Figura 2.- Motivación profesional – Clima laboral
 - Figura 3.- Motivación profesional – Reconocimiento
 - Figura 4.- Motivación profesional – Autonomía
 - Figura 5.- Motivación profesional – Comunicación
 - Figura 6.- Calidad del trabajo remoto – conectividad constante
 - Figura 7.- Calidad del trabajo remoto – Normatividad
 - Figura 8.- Calidad del trabajo remoto – Ambiente de trabajo acorde a la tecnología
 - Figura 9.- Calidad del trabajo remoto – Gestión educacional
 - Figura 10.- Resumen de la variable: Motivación profesional
 - Figura 11.- Resumen de la variable: Calidad del trabajo remoto
- .

RESUMEN

Objetivo: Establecer en qué medida la motivación profesional se relaciona con el trabajo remoto de los docentes de educación secundaria de la ciudad de Huacho.

Materiales y Métodos: La muestra estuvo constituida por 73 docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Estatal Mercedes Indacochea Lozano - Huacho. Se aplicaron dos cuestionarios en una sola sesión: una sobre vocación profesional y otra referida a trabajo remoto. Para la contrastación de la hipótesis se utilizó r de Pearson. **Resultados:** Se puede percibir que la dimensión autonomía con 57.2% prevalece en calidad de siempre sobre las otras dimensiones, seguida de la dimensión comunicación con 44.8%. Sin embargo si unimos las escalas siempre y casi siempre los porcentajes sobrepasan el 70% de las dimensiones de la variable motivación profesional. La dimensión gestión educación, representa el 48.9% que los docentes consideran siempre y casi siempre interviene en la calidad del trabajo remoto. Las otras dimensiones tales como conectividad constante (94.95), normatividad (97.95), ambiente de trabajo acorde a la tecnología (76%), siempre y casi siempre tienen relación con la variable calidad del trabajo remoto. **Conclusiones:** Existe relación significativa entre la motivación profesional y el trabajo remoto de los docentes de educación secundaria de la ciudad de Huacho. R de Pearson 0,966.

Palabras claves: Motivación profesional, trabajo remoto, conectividad, ambiente de trabajo

ABSTRACT

Objective: To establish to what extent professional motivation is related to the remote work of secondary school teachers in the city of Huacho. **Materials and**

Methods: The sample consisted of 73 teachers from the secondary level of the Mercedes Indacochea Lozano - Huacho State Educational Institution. Two

questionnaires were applied in a single session: one on professional vocation and the other on remote work. To test the hypothesis, Pearson's r was used. **Results:** It can be seen that the autonomy dimension with 57.2% prevails as always over the other dimensions, followed by the communication dimension with 44.8%.

However, if we unite the scales, the percentages always and almost always exceed 70% of the dimensions of the professional motivation variable. The education management dimension represents 48.9% that teachers always consider and almost always intervenes in the quality of remote work. The other dimensions such as constant connectivity (94.95), regulations (97.95), work environment according to technology (76%), always and almost always are related to the variable quality of remote work. **Conclusions:** There is a significant relationship between professional motivation and remote work of secondary school teachers in the city of Huacho.

Pearson's R 0.966.

Keywords: Professional motivation, remote work, connectivity, work environment

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, los profesores centramos nuestro desempeño no tanto en el enseñar, sino fundamentalmente en motivar y organizar los procesos de aprendizaje. Enfoques educativos basados en la investigación, en la solución de problemas, en la formulación de proyectos, todos ellos basados en los trabajos en equipo, se están desarrollando con logros muy importante en la formación de los futuros ciudadanos.

La exposición-diálogo aún se mantiene, pero ya no es el preponderante. El papel de enseñar, que se traduce en explicar-examinar, ahora hay que desarrollar competencias tanto personales como sociales y profesionales con el objeto de que los individuos se adapten y puedan dar respuestas efectivas y eficaces a los continuos cambios globales que están teniendo lugar. Entonces los docentes, en una nueva realidad social y cultural, asumen nuevas funciones que están asociados al desempeño exitoso considerando la formación en línea.

Precisamente esta investigación relaciona la motivación profesional y el trabajo docente remoto.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El trabajo remoto regirá hasta el 31 de diciembre del 2022, con el fin de prevenir los efectos de una potencial tercera ola de la pandemia generada por el covid-19 y continuar protegiendo la salud de los trabajadores de los sectores público y privado hasta luego de la culminación de la emergencia sanitaria. Así lo dispuso el Poder Ejecutivo al ampliar hasta ese día la vigencia del Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020, de la Segunda y Cuarta Disposiciones Complementarias Finales del Decreto Legislativo N° 1505; y de los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 y del artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 078-2020, mediante el Decreto de Urgencia N° 115-2021. Esto significa que las empresas estarán en posibilidad de mantener a su personal en trabajo remoto por un año más si así lo deciden.

En el sector educación, se ha emitido el Documento Normativo “Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19”. Este documento será actualizado para el año académico 2022.

Hoy en día, los formadores centran su papel no en enseñar, lo que se traduce en explicar-examinar, sino que se ha puesto de manifiesto el desarrollo de las competencias tanto personales como sociales y profesionales con el objeto de que los individuos se adapten y puedan dar respuestas efectivas y eficaces a los continuos cambios globales que están teniendo lugar. Es por ello que existen factores asociados al desempeño exitoso una actividad de formación en línea.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida la motivación profesional se relaciona con el trabajo remoto de los docentes de educación secundaria de la ciudad de Huacho?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿De qué manera la flexibilidad horaria se relaciona con el desarrollo adecuado del trabajo remoto docente?
- b) ¿De qué manera el clima laboral se relaciona con el desarrollo adecuado del trabajo remoto docente?
- c) ¿De qué manera el reconocimiento se relaciona con el desarrollo adecuado del trabajo remoto docente?
- d) ¿De qué manera la autonomía se relaciona con el desarrollo adecuado del trabajo remoto docente?
- e) ¿De qué manera la comunicación se relaciona con el desarrollo adecuado del trabajo remoto docente?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer en qué medida la motivación profesional se relaciona con el trabajo remoto de los docentes de educación secundaria de la ciudad de Huacho.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Determinar de qué manera la flexibilidad horaria se relaciona con el desarrollo del trabajo remoto docente.
- b) Determinar de qué manera el clima laboral se relaciona con el desarrollo del trabajo remoto docente.
- c) Determinar de qué manera el reconocimiento se relaciona con el desarrollo del trabajo remoto docente.
- d) Determinar de qué manera la autonomía se relaciona con el desarrollo del trabajo remoto docente.
- e) Determinar de qué manera la comunicación se relaciona con el desarrollo del trabajo remoto docente.

1.4 Justificación de la investigación

La motivación profesional en el nivel de educación básica es de suma trascendencia, no sólo para interpretar argumentos y mensajes, sino también para conocer sus relaciones con el trabajo virtual de los docentes en la actual pandemia del COVID 19. Los resultados se aplicarán en los diversos procesos educativos en la orientación de formar docentes más comprometidos con el desarrollo del bienestar de todos los ciudadanos en las diversas generaciones.

1.5 Delimitaciones del estudio

La investigación se realizó en docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Estatal Mercedes Indacochea Lozano – Huacho.

1.6 Viabilidad del estudio

La realización del presente trabajo de investigación tuvo las autorizaciones respectivas de las autoridades académicas, así como con el presupuesto debidamente financiado. En su proceso no contaminó ningún aspecto del ecosistema. Los recursos humanos y logísticos fueron seleccionados y capacitados para su idónea participación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Héctor (2012), realizó un trabajo sobre motivación y sus implicancias en el aprendizaje de los estudiantes en la Universidad Agraria de La Habana, Cuba. Para lograr el éxito en los estudios superiores, el estudiante requiere haber consolidado en primer lugar una adecuada adquisición de conocimientos y estar altamente motivado por el estudio y posteriormente por el ejercicio de la profesión. Los estudiantes por lo general condicionan sus actitudes de acuerdo a la influencia del medio donde se desarrolla a diario, el medio social se impone en la adquisición y desarrollo de determinadas conductas y dentro de ellas se encuentran aquellas relacionadas con el aprendizaje. Es por eso que cuando llegan a la universidad, los docentes deben preocuparse por desarrollar en ellos la motivación por el estudio y la realización personal y profesional en el futuro, y deben sensibilizar a los estudiantes que para lograr el éxito profesional deben tener una buena motivación ya que esto les permitirá esforzarse por mejorar sus conocimientos y habilidades en determinada carrera que han elegido. Al finalizar la investigación se pudo observar que la motivación tiene componentes extrínsecos e intrínsecos fundamentales, los primeros se encuentran en el medio social donde se desarrolla el individuo, aparecen por sí

solos e influyen indirectamente en los individuos, y los segundos, tienen su origen en la autoestima, a mejor autoestima, mayor motivación y viceversa, sin embargo, esta última, necesita ser cultivada, por eso es necesario que los docentes las inculquen en los estudiantes para lograr mejores profesionales

Polanco (2005), realizó un trabajo sobre motivación de estudiantes en la Universidad de Costa Rica. Este trabajo estudió la motivación de los estudiantes a nivel universitario. Se tomó en cuenta los dos tipos de motivación más desarrollados en las bases teóricas, que son la intrínseca y extrínseca. Una adecuada motivación permite en primer lugar, obtener conocimientos nuevos y enlazarlos con los ya existentes de tal manera que se organizan en forma coherente, desarrollar aprendizajes significativos en cada clase a través de retos y desafíos que se generan en los conflictos cognitivos promoviendo el interés de los estudiantes por los aprendizajes. En estas condiciones el estudiante se siente motivado al estudio y utiliza sus habilidades para obtener cada vez más conocimientos y perfeccionar su aplicación en la práctica. Es así como después de haber estudiado los beneficios de una adecuada motivación en los estudiantes universitarios, se llega a la conclusión que el desarrollo de la motivación permite aprovechar al máximo la energía y las capacidades y de los alumnos en aras de conseguir determinadas metas propuestas y lo hace de manera voluntaria, pues la motivación hace que ninguna acción sea por obligación, sino por el contrario, sea un acto voluntario y consciente del individuo. Por lo tanto, cuanto más capaz se sienta un estudiante de desarrollar una actividad relacionada con la carrera que está estudiando, más motivado se sentirá a seguir perfeccionándose en la misma.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Fonseca (2017), realizó un trabajo sobre autoestima y motivación en estudiantes de una IE en el distrito de San Martín de Porres en la Universidad César Vallejo. El presente trabajo tuvo por finalidad analizar la autoestima, la motivación y el rendimiento académico de los estudiantes de una IE. Para alcanzar su propósito se utilizó la investigación descriptiva, correlacional causal, con diseño no experimental, transversal. Se trabajó con 183 de los cuales se extrajo la muestra, la misma que estuvo formada por 124 estudiantes. A esta muestra de estudio se le aplicó un instrumento para medir la motivación, con escala de Likert en sus respuestas, un cuestionario de respuesta dicotómica para medir la autoestima, y para el rendimiento académico se trabajó con sus calificaciones finales. Se concluyó que el rendimiento académico en un 71.8% se debe a la presencia de una adecuada autoestima y motivación de los estudiantes, razón por la cual se tienen que tomar en cuenta y será función de los docentes apoyar para que los estudiantes mejoren en el desarrollo de su autoestima y motivación respectivamente.

Chilca (2017), trabajó en la autoestima, hábitos de estudio y rendimiento académico en estudiantes de universidad y lo publicó en la Revista de la USIL, Lima, Perú. En el presente trabajo se partió de su propósito el mismo que fue estudiar la autoestima, los hábitos de estudio y el rendimiento académico de los estudiantes. En esta oportunidad se tomó en cuenta el diseño descriptivo, observacional, multivariado o factorial, transversal. Se trabajó con 196 estudiantes de la Facultad de Ingeniería de la UTP, que llevaron el curso de Matemática Básica I, en el ciclo 2016 – I y la muestra extraída fueron 86 estudiantes. En cuanto a los instrumentos utilizados se tomaron en cuenta: el inventario de autoestima desarrollado por Coopersmith, el inventario de hábitos de estudio desarrollado por Vicuña Peri, y el reporte de notas

de los estudiantes. Los resultados establecieron la no existencia de influencia de la autoestima en el rendimiento académico, pero sí con los hábitos de estudio; por lo tanto, se concluye que, si los estudiantes mejoran en técnicas de estudio, mejoran el rendimiento académico de los mismos.

Gonzales & Quispe (2016), trabajaron en la autoestima en una Facultad de Ingeniería de la UNA Puno, Perú. El presente trabajo estudió la relación de la autoestima y el rendimiento académico en el curso de estadística e informática de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería de la UNA en Puno. Para desarrollar el trabajo se utilizó la investigación descriptivo correlacional para medir la relación entre las variables y según el diseño se buscó recoger la información actualizada de la situación que atraviesan estos estudiantes pertenecientes a la Una en Puno. La población la conformaron los estudiantes del primer semestre en el 2015, y la muestra finalmente estuvo formada por 138 estudiantes de los semestres impares en este año. Una vez recogidos los datos y procesados, se evaluaron a través de la prueba de hipótesis con el coeficiente de Pearson, y la prueba de distribución normal Z logrando una significancia del 5% de probabilidad. Los resultados, de la autoestima según la escala de Rosenberg fue en promedio 26.64 puntos, lo que indica que se encuentra en la escala de 00 a 25 puntos (nivel de autoestima baja) con una desviación estándar de 2.43 puntos. El promedio del rendimiento académico en el área de estadística fue 12.01, con una desviación estándar de 4.45 puntos y en el área de informática, fue de 13.23 puntos con una desviación estándar de 4.40 puntos; evidenciando un nivel regular, por tanto, existe relación directa entre la autoestima de Rosenberg y el de rendimiento académico en el área de estadística con un valor de 0.70 y de 0.62 en el área de informática.

Reinoso (2015), presentó su trabajo en la autoestima y rendimiento académico de los estudiantes de enfermería de la UPLA, Filial Lima en la Universidad César Vallejo. Lima, Perú. En este trabajo se tuvo por objetivo determinar la relación de la autoestima y el rendimiento académico de estudiantes de la carrera de enfermería de la UPLA, Lima. El enfoque de la investigación fue el cuantitativo, el método fue hipotético-deductivo y el diseño de investigación fue descriptivo correlacional transversal. Para recoger la información pertinente se utilizaron dos instrumentos: Un cuestionario adaptado de Autoestima de Coopersmith, aplicado a estudiantes universitarios y los registros de notas del año 2011, la muestra estuvo conformada por 211 estudiantes de la carrera de enfermería de la UPLA, Lima. Según la información conseguida y procesada en el programa estadístico SPSS, se llegó a concluir que la correlación entre variables tiene grado moderado, la significancia bilateral es 0,011 con nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, y siendo el nivel crítico menor a la significación, existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, la relación entre la autoestima y el rendimiento académico es directa, positiva y moderada.

Ubaldo (2014), trabajó en la autoestima y Motivación Académica en estudiantes de la Escuela de Estomatología de la UAP, en la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". Lima, Perú. El trabajo de investigación tuvo como objetivo estudiar la relación entre autoestima y motivación académica en estudiantes de la Escuela de Estomatología de la UAP. Para lo cual se eligió el diseño de investigación denominado descriptiva-correlacional, para lo cual se seleccionó una muestra representativa de 150 estudiantes de la Escuela de Estomatología de la UAP, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Autoestima versión adultos de Coopersmith

y el Cuestionario de Estrategias Motivadas de Aprendizaje (EAM-56P). Una vez procesada la información obtenida se pudo arribar a la conclusión que no existe relación significativa entre la autoestima y la motivación académica en estudiantes de la Escuela Profesional de Estomatología de la UAP, dejando para el futuro el seguir investigando para obtener que factor es el que influye en la motivación de los estudiantes de esta casa superior de estudios.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Concepto de motivación

Respecto a la motivación laboral (profesional), es el deseo de conocer, predecir o influir la conducta laboral de los individuos, ha llevado a muchos científicos a estudiar las causas y consecuencias de la motivación y satisfacción en el trabajo, estudios que se han realizado bajo diferentes enfoques en el intento de explicar los factores que determinan las actitudes de los trabajadores. Para la Escuela Clásica de Administración la motivación laboral era un problema de fácil resolución, debido a que suponían que un hombre racional estaba orientado por el deseo de escapar al hambre y de aumentar sus ganancias. Por lo que se conseguiría un mecanismo motivacional altamente eficiente si se lograba establecer un medio que conectara las ganancias con el rendimiento. La Escuela de Relaciones Humanas introduce mayores distinciones en este tema, al comprender la complejidad del ser humano, su sociabilidad y la amplitud de sus necesidades, en esta Escuela se ha elaborado parte importante de las principales teorías acerca de la motivación humana. Como indica Rodríguez (2004, p. 12).

Según lo detallado anteriormente, el problema de la motivación no es sólo el incentivar a las personas que pertenecen al sistema, aceptando sus condiciones. Si

éste fuera el único problema, se correría el riesgo de contar con un personal poco interesado en el trabajo y que hace lo mínimo para no ser despedido. Como los resultados no son muy satisfactorios, hay que motivar adicionalmente a las personas que ya han ingresado, para que cumplan en la mejor manera posible, en cantidad y calidad, su rol.

Además, la motivación humana, se define como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos.” Koenes (1996, pág. 191).

De igual modo, Amorós (2007), define la Motivación Laboral como “las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.” (p. 81).

Es importante remarcar, que toda motivación asume tres aspectos importantes:

- a) Esfuerzo: Una persona motivada se dedica con empeño a su objetivo. El esfuerzo que se dirige hacia las metas de la organización y que es consistente con éstas, es el que deben buscar los gerentes.
- b) Necesidad: Se refiere a algún estado interno que hace que determinados productos parezcan atractivos. Una necesidad que no se satisface crea una tensión, que estimula un impulso en el individuo, los cuales originan un comportamiento de búsqueda para encontrar metas individuales que, de lograrse, satisfacen la necesidad y provocarán que la tensión disminuya.
- c) Metas organizacionales: es decir los objetivos que la organización busca.

2.2.2 Teorías de la motivación en general

Existen diversas teorías de motivación que intentan explicar la conducta humana, tratando de identificar qué factores los motiva, entre ellas figuran:

a) El modelo de la jerarquía de Maslow, b) La teoría ERG de Alderfer, c) La teoría de las necesidades aprendidas de McClelland y d) La teoría de la motivación - higiene de Herzberg.

a) El modelo de la jerarquía Maslow (1943).

Considera el más representativo ícono como es la Pirámide de Maslow (1943), en ella propuso una estratificación de las necesidades en cinco niveles jerarquizados de forma que el individuo debe de satisfacer cada nivel. El primer nivel corresponde a las necesidades primarias para la subsistencia del individuo, llamadas también necesidades fisiológicas como comer, beber y dormir; laboralmente se consideraría un salario y condiciones laborales mínimas. El segundo nivel corresponde a la necesidad de protección y seguridad, en el aspecto laboral equivale a las condiciones de seguridad laborales, estabilidad en el empleo, seguridad social y salario superior al mínimo. El tercer nivel se refiere a las necesidades sociales como vinculación, cariño, amistad, etc., y en el ámbito del trabajo son las posibilidades de interactuar con otras personas, el compañerismo, relaciones laborales. El cuarto nivel corresponde a las necesidades de consideración y mantenimiento de un estatus que en el ámbito del empleo sería el poder realizar tareas que permitan un sentimiento de logro y responsabilidad, recompensas, promociones y reconocimiento. El nivel más alto implica la autorrealización personal que laboralmente se refiere a la posibilidad de utilizar plenamente las habilidades, capacidades y creatividad.



Fuente. Pirámide de Maslow (1943).

Figura N° 01.- Pirámide de Maslow

Espinoza (2009, pág. 10). Afirma que la idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan la atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía. Esta teoría se acopla a la investigación ya que es importante que los empleados satisfagan previamente ciertas necesidades, como las fisiológicas, las de protección y seguridad, las sociales y las de mantenimiento de estatus para lograr alcanzar la autorrealización y poder desempeñarse en el área laboral adecuadamente.

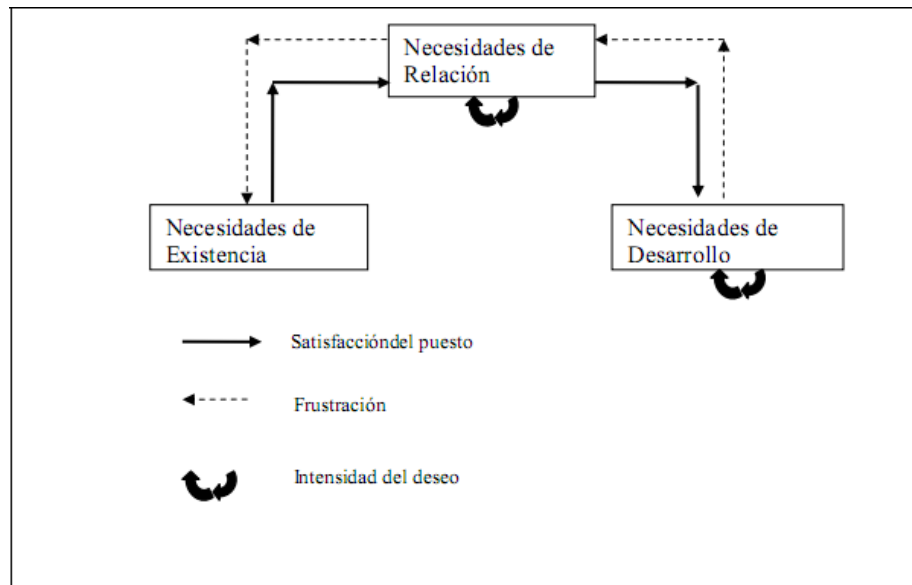
b) La teoría ERG de Alderfer.

Alderfer, (1969, pág. 34), cuestionó el número de niveles de necesidad de Maslow y su superposición, desarrollando una teoría de las necesidades en tres niveles. La teoría ERG de Alderfer (1969), propone ciertos cambios a la Pirámide de Maslow, referidos a los niveles de necesidades de las personas, que deben tenerse en cuenta

en el ámbito de la motivación. El mismo considera que los trabajadores deben de cubrir:

- Necesidades de Existencia (E), que incluyen junto a las necesidades fisiológicas y de seguridad de Maslow las condiciones de trabajo y las retribuciones.
- Necesidades de Relación (R), agrupan las necesidades sociales y de consideración de Maslow. Según Alderfer, estas necesidades se satisfacen más con una interacción abierta, correcta y honesta que por mantener relaciones agradables eludiendo la crítica.
- Necesidades de Desarrollo (D), que se refieren al deseo de autoestima y autorrealización, a través de una fuerte implicación en la dinámica laboral y por la completa utilización de las habilidades, capacidades y creatividad.

Quirós y Cabestrero (2008, pág. 36), comentan que el modelo de Alderfer es más flexible al plantear un doble proceso: por una parte, no es necesario que estén cubiertas las necesidades inferiores para que el individuo pueda sentir necesidades superiores, junto a ello si no se lograsen satisfacer estas necesidades superiores (frustración), se activaría y potenciaría la necesidad inmediatamente inferior, que serviría así de elemento motivador sustitutorio de las necesidades no satisfechas.



Fuente. Modelo de ERG. Alderfer (1969).

Figura N° 02.- Modelo de Alderfer - ERG

Los mismos autores afirman que esta teoría facilita la investigación de las necesidades de los trabajadores, al plantear que la conducta laboral no depende exclusivamente de la satisfacción de necesidades superiores, ya que puede centrarse en la satisfacción de las necesidades inferiores. Este fenómeno es conocido como el proceso de frustración-regresión.

Esta teoría se relaciona con la investigación ya que como se explica la motivación laboral de los docentes puede ser afectada por el trabajo remoto y sus factores independientes entre sí y cada uno de estos factores puede tener más importancia que los demás según los intereses del individuo.

c) La teoría de las necesidades aprendidas de McClelland.

McClelland (1961), también propone tres niveles en su teoría de la motivación:

La teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1961): considera que los impulsos motivacionales están en relación con necesidades de Logro, Afiliación y Poder. Las características que definen a los que se orientan hacia el logro son la búsqueda de responsabilidad personal y la superación de retos a fin de alcanzar metas alcanzables.

El logro es importante en sí mismo y no por las recompensas que lo acompañen. En el ámbito laboral, las personas motivadas por el logro siempre quieren mejorar todo en su medio ambiente, tratan de encontrar maneras más eficaces para hacer una tarea, de dominar su actividad desarrollando habilidades e innovaciones para la solución de problemas. Para Quirós y Cabestrero (2008), de acuerdo con esta teoría, el interés monetario es distinto de la necesidad de logro, de forma que las personas motivadas por el logro no trabajan únicamente por dinero, sino que se esfuerzan en su trabajo para satisfacer una fuerza interior del individuo para mejorar, ser reconocido en su trabajo y alcanzar las metas propuestas.

McClelland, (1961) también afirma que además del motivo de logro, las necesidades de **poder y afiliación** son importantes, pero deben de estar subordinadas a la de logro, las personas con alta necesidad de poder desean poseerlo en su trabajo, e influir en las personas y en las situaciones, para lo que están dispuestos a correr riesgos. Suelen realizar acciones que afectan a la conducta de otros y despiertan en ellas fuertes emociones.

Si un directivo está motivado principalmente por el poder, su deseo de controlar y dirigir todo le puede imposibilitar el discernir en qué momento debe dar su brazo a torcer, entrando en una lucha de poderes que puede incluso impedir la consecución de metas. McClelland (2008). Definió el "Síndrome de necesidad de liderazgo

como la conjunción en un individuo de una alta necesidad de controlar e influir en los demás (motivación por el poder) y una alta capacidad de autocontrol que evita agresividades inútiles y luchas estériles. Quirós y Cabestrero” (p. 45).

Figura N° 03



Fuente. Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1961).

La teoría de McClelland se adapta a la investigación porque los individuos muchas veces no necesitan factores que los inclinen a estar motivados en sus acciones, simplemente sienten una motivación por lograr algo y su motivación se centra únicamente en alcanzarlo.

d) La teoría de la motivación - higiene de Herzberg.

El concepto de motivación por el logro se ha relacionado con la teoría de la motivación de Herzberg en cuanto que las personas con alto sentido de logro tienden a estar interesados en los factores motivadores (el trabajo por sí mismo).

La teoría de la motivación - higiene de Frederick Herzberg (1959), permite explicar detenidamente la Motivación. Existe una relación entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral, y entre los factores extrínsecos y la insatisfacción. Algunos factores intrínsecos o motivadores son: la realización, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, el progreso y el desarrollo. Estos aspectos están relacionados con la satisfacción. Los factores extrínsecos o higiénicos, como el salario, la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales, las políticas y la estructura administrativa de la compañía y las condiciones laborales si están presentes no originan motivación, pero evitan la insatisfacción. Amorós (2007, pág. 84).

Herzberg, investigó la pregunta ¿Qué quieren las personas de su trabajo?, de las respuestas obtenidas acumuló información sobre diversos factores que afectaban los sentimientos de los trabajadores sobre sus empleos. Surgieron dos tipos de factores:

Factores motivadores: que incluye el trabajo en sí mismo, el reconocimiento, la responsabilidad y los ascensos. Todos ellos se relacionan con los sentimientos positivos de los empleados acerca de su trabajo, los que a su vez se relacionan con las experiencias de logros, reconocimiento y responsabilidad del individuo. Llevando esto al ámbito laboral, serían trabajo estimulante, sentimiento de autorrealización, reconocimiento de una labor bien realizada, cumplimiento de metas, y objetivos.

Factores de higiene: incluye las políticas de administración de la organización, la supervisión técnica, el sueldo o salario, las prestaciones, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales. Todos estos se relacionan con los sentimientos negativos de las personas hacia su trabajo y con el ambiente en el cual éste se

realiza. Llevando esto al ámbito laboral, serían factores económicos (sueldos, salarios, prestaciones sociales), condiciones laborales (entorno físico seguro), seguridad (privilegios de antigüedad), factores sociales (clima organizacional, relaciones personales).

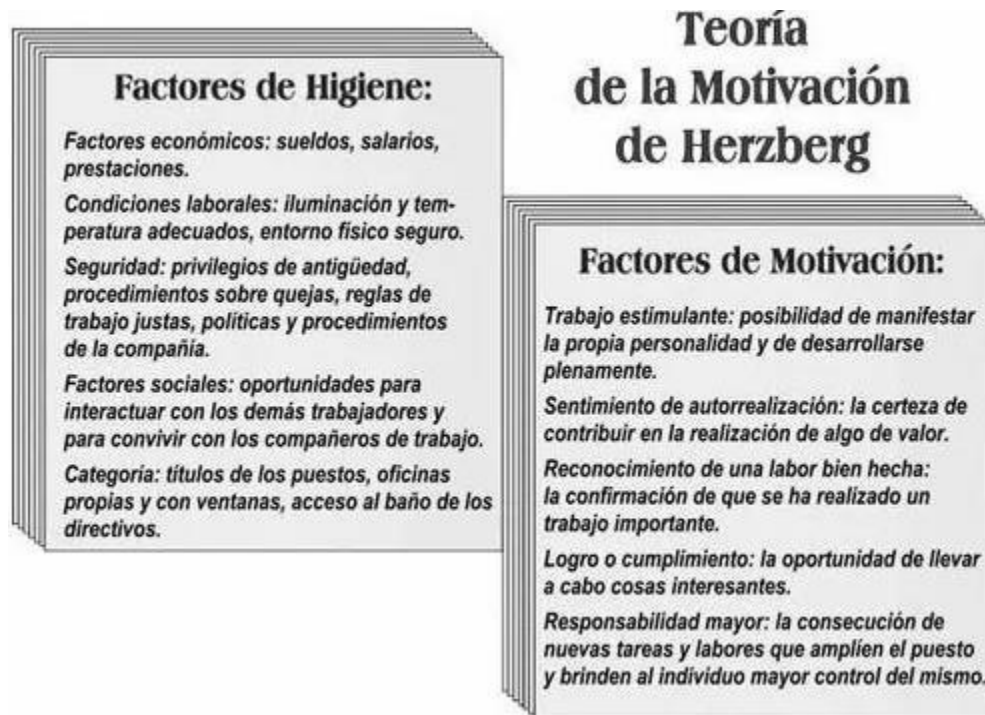


Figura N° 04

Fuente. La teoría de la motivación - higiene de Herzberg (1959).

2.2.3 Conceptualización de trabajo remoto

El trabajo remoto es consiste en realizar las actividades laborales a distancia, ya sea desde casa u otra ubicación lejana. Las responsabilidades del trabajo remoto son, prácticamente, las mismas que en un trabajo de oficina. Además, la relación empleado-empleador conserva los mismos reglamentos que en un ambiente presencial y, del mismo modo, se cumplen los horarios habituales de trabajo.

Originalmente, los trabajos remotos se relacionaban con profesiones relacionadas a las nuevas tecnologías pero, en los últimos años, la modalidad de trabajo remoto se

ha extrapolado a otras industrias, puestos e, incluso, ha creado nuevas carreras que solo requieren el uso de una computadora.

La oportunidad de expandir las áreas de una empresa en diferentes locaciones se ha vuelto posible gracias a entender los fundamentos sobre lo que es el trabajo remoto. Áreas como marketing, recursos humanos, finanzas, tecnología o soporte, son algunos de los rubros donde el trabajo remoto ha formado parte del día a día y continúa creciendo con el paso del tiempo.

Actualmente, es común conocer a muchas personas que hacen parte del trabajo a distancia. De hecho, puede que tú seas una de ellas y tienes un firme interés en saber qué es el trabajo remoto para cumplir con éxito las labores de tu día a día.

Somos conscientes de las grandes ventajas que el trabajo remoto puede traerle a tu rutina, como el hecho de compartir más tiempo en familia, ahorrar dinero y mejorar tu calidad de vida.

Sin embargo, hay quienes no comprenden qué es el trabajo remoto y aprovechan su estadía en casa para trabajar en pijama, ver sus series de Netflix favoritas y, por qué no, tomar unas pequeñas siestas cuando han acabado con sus tareas.

Hay que resaltar que el trabajo remoto implica adoptar la mayor seriedad posible y una actitud responsable. Ten en cuenta que, aunque no estés en la oficina, debes hacer lo posible por trabajar como si estuvieras en ella.

2.3 Bases filosóficas

Teoría homeostática de la motivación.

Según Fonseca (2017) explican que el origen de las conductas se encuentra en los desequilibrios fisiológicos. Por ejemplo, cuando la persona tiene hambre o sed, se siente motivada a buscar la forma de saciar su necesidad, y busca los mecanismos a

través de los cuales lo puede lograr. Cuando algo se necesita porque se considera parte de un logro, el individuo desarrolla ciertos mecanismos para alcanzarlo, esta compensación entre lo que se quiere y las herramientas para lograrlo genera el equilibrio o homeostasis que se requiere para mantener estable y motivado al individuo en la consecución de sus metas. La motivación por lo tanto es lo que permite lograr el equilibrio y la regulación, importantes para no perder la concentración en lo que se quiere obtener.

Teorías cognoscitivas.

Estas teorías enfocan la motivación desde los procesos centrales del cerebro y los procesos cognitivos que se desarrollan en cada individuo. Cuando un estudiante logra aprehender los conocimientos, entenderlos y llevarlos a la práctica, entonces se siente satisfecho con lo logrado y se motiva a seguir perfeccionándose, y por voluntad propia busca las formas de seguir avanzando, manteniéndose en lo que ha aprendido a hacer.

Teorías fisiológicas.

En estas teorías la excitación es el condicionante para lograr la motivación, cuando algo es agradable, la persona se activa, lo que le permite tener la predisposición para desarrollar acciones que le permitirán lograr ciertas metas. Esta activación se lleva a cabo cuando hay una coherencia entre lo que se quiere y las actividades realizadas. A la persona le agrada lo que hace y por eso se le hace más fácil llegar a los objetivos.

Teoría de la motivación por emociones.

El estado de las emociones en el individuo repercute en el aspecto fisiológico del organismo y en los comportamientos asumidos. Una persona cuando experimenta emociones fuertes agradables entonces está dispuesta a motivarse para lograr algo. Cuando algo es interesante, la persona puede pasar horas y horas desarrollando

ciertas actividades que no le agobian y por el contrario le satisface. Cuando una persona está satisfecha con lo que hace es porque ha encontrado el equilibrio entre la motivación y el logro de sus objetivos y las emociones en este nivel se encuentran equilibradas permitiéndole estar más concentrado en el logro de objetivos.

Teoría del incentivo.

En esta teoría se explica como la motivación es el resultado de estímulos que la persona recibe y que le conducen a realizar acciones con un fin determinado. En el caso de los estudiantes, algunos de ellos estudian y se preocupan por aprobar los cursos y terminar su carrera, porque les agrada que los demás le feliciten o que su familia se sienta orgulloso(a) de él o ella. En otros casos los estudiantes cumplen con sus obligaciones motivados por la recompensa que van a recibir a cambio: un premio, un reconocimiento, felicitaciones, etc.

Teoría humanista.

Teorías en las que predomina la idea de que el centro de todo es el hombre, y por lo tanto su conducta se condiciona según las necesidades o expectativas que tenga de sus proyectos de vida. Cuando una persona trabaja en lo que quiere lograr experimenta la autorrealización y su vida cobra sentido.

2.4 Definición de términos básicos

Trabajo remoto: Prestación de servicios subordinada y flexible con la presencia física del profesor en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo de comunicación o telecomunicación que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo (Diario el Peruano).

Motivación: Es un factor que moviliza al individuo a lograr el logro de sus objetivos trazados. Para lograr algo es fundamental estar motivado, cuando se logra esto, entonces la persona utilizará todas sus capacidades, habilidades y demás en bien de conseguir lo que se ha propuesto y pone interés en lograrlo (Fonseca, 2017).

Motivación académica: Proceso a través del cual se realizan esfuerzos y se cumple con determinadas obligaciones para lograr un objetivo que en este caso es el profesional o académico. En este caso la persona siente interés por estudiar y seguro que por concluir sus estudios para lo cual tiene que pasar por el proceso del estudio responsable, el cumplimiento de tareas y el desarrollo progresivo de competencias y capacidades para llegar a ser un buen profesional (Ubaldo, 2014).

Motivación interna: Es aquella que se evidencia a través de las acciones que la persona realiza con el fin de lograr metas, actividades las disfruta porque son parte de lo que quiere conseguir, por ejemplo, cuando un estudiante sigue una profesión porque le gusta, es su vocación, entonces los cursos afines a la misma los disfrutará porque son parte de lo que quiere lograr en el futuro inmediato. Estas actividades son un fin en sí misma, y no un medio para llegar a conseguir otras metas (Héctor, 2012).

Motivación externa: Es aquella que lleva al individuo a realizar otras acciones que, aunque no le generen interés, tiene que realizarlas porque es el único medio para lograr las metas que se ha trazado. Si una persona se siente motivada a darle estabilidad económica a su familia y para eso debe trabajar en un ambiente que le desagrade, igual lo hará porque sabe que es la única forma de llegar a sus objetivos. En el campo académico esta motivación surge cuando la finalidad de un estudiante es acabar sus estudios para orgullo de su familia, pero que en realidad a él o ella no le genera mayor interés personal.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación profesional y el trabajo remoto de los docentes de educación secundaria de la ciudad de Huacho.

2.5.2 Hipótesis específicas

- a) Existe relación significativa entre la flexibilidad horaria y el desarrollo del trabajo remoto docente.
- b) Existe relación significativa entre el clima laboral y el desarrollo del trabajo remoto docente.
- c) Existe relación significativa entre el reconocimiento y el desarrollo del trabajo remoto docente.
- d) Existe relación significativa entre la autonomía y el desarrollo del trabajo remoto docente.
- e) Existe relación significativa entre la comunicación y el desarrollo del trabajo remoto docente.

2.6 Operacionalización de las variables

Hipótesis	Variables	Indicadores
<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación profesional y el trabajo remoto de los docentes de educación secundaria de la ciudad de Huacho.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a) Existe relación significativa entre la flexibilidad horaria y el desarrollo del trabajo remoto docente.</p> <p>b) Existe relación significativa entre el clima laboral y el desarrollo del trabajo remoto docente.</p> <p>c) Existe relación significativa entre el reconocimiento y el desarrollo del trabajo remoto docente.</p> <p>d) Existe relación significativa entre la autonomía y el desarrollo del trabajo remoto docente.</p> <p>e) Existe relación significativa entre la comunicación y el desarrollo del trabajo remoto docente.</p>	<p>Motivación profesional</p>	<p>a) Flexibilidad horaria</p> <p>b) Clima laboral</p> <p>c) Reconocimiento</p> <p>d) Autonomía</p> <p>c) Comunicación</p>
	<p>Trabajo remoto</p>	<p>a) Conectividad constante (flujo energético, servicio de wi fi, internet)</p> <p>b) Normatividad (bioseguridad, planificación curricular)</p> <p>c) Ambiente de trabajo acorde a la tecnología (equipos, instalaciones en buenas condiciones).</p> <p>d) Gestión educacional (gestión del tiempo, dificultad para concentrarse, mezcla de la vida profesional y personal, capacitación en uso de las TICs).</p>

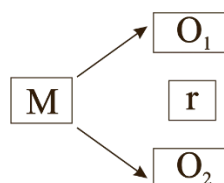
CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El diseño en este trabajo es no experimental transversal. De acuerdo con Hernández et al. (2014) señala: “Se realizan sin que se manipule deliberadamente las variables, dicho de otro modo, se trata de trabajos en los que no hacen modificar de forma deliberada la variable independiente para ver sus efectos sobre otra variable. Lo que se realiza observamos las situaciones tal como se presentan naturalmente, para ser analizados” (p. 12). Asimismo, nos dicen que es transversal a razón que. “Se recolectan información en un solo momento. Sus propósitos es que se describan variables y ser analizadas la interrelación en un tiempo determinado. Es decir, cómo realizar una toma fotografía de una situación que suceden”.

Las variables de análisis se interrelacionan de la forma que se presenta

El diseño es el siguiente:



Donde:

M = Docentes de la I.E.E. Mercedes Indacochea Lozano - Huacho.

O_1 = Motivación profesional.

O_2 = Trabajo remoto.

r = Relación

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

73 docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Estatal Mercedes Indacochea Lozano – Huacho.

3.2.2 Muestra

73 docentes del nivel secundaria

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se empleó la encuesta como técnica en este trabajo. Para realizar esta etapa contamos con la colaboración de un equipo de docentes de apoyo debidamente entrenados. Al respecto, Arias (2012) manifiesta: “La encuesta es una técnica mediante el cual pretendemos conseguir datos que otorgan un grupo o muestra de personas acerca de el os, o en vinculación con una temática en particular” (p. 72). Se emplearon dos cuestionarios, uno para cada variable. Ambos previamente fueron validados mediante la técnica de Delphy y su confiabilidad a través del alfa de Cronbach. Se utilizaron fichas técnicas de estadística (para sistematizar los datos hallados en todo el proceso de la investigación)

Conceptualizando respecto a este tema, Arias (2012) manifiesta “Las modalidades de encuestas se realizan de manera escritas a través de un instrumento o formatos en hojas con una secuencia de preguntas. A los cuales se les denominan cuestionario autoadministrado a razón que debe ser resuelto y completado por la misma persona, sin que pueda intervenir el investigador” (p. 72).

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se aplicó el procesador Statistical Package of Social Sciencies – SPSS Versión 21.

Se sistematizaron e interpretaron los datos, mediante Excel. Prueba de hipótesis que se aplicó será la r de Pearson.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1.- Motivación profesional – Flexibilidad horaria

Items	Nunca		Casi Nunca		Casi Siempre		Siempre	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
A) FLEXIBILIDAD HORARIA	8.25	11.3	14.5	19.9	26.25	35.9	24	32.9
1.- Falta tiempo para la atención individual.	10	13.7	30	41.1	28	38.3	5	6.9
2.- Puedo organizarme mejor.	4	5.5	6	8.2	31	42.4	32	43.8
3.- Me permite ahorrar tiempo para desplazarme al centro educativo.	4	5.5	6	8.2	23	31.5	40	54.8
4.- El horario es más exigente.	15	20.5	16	21.9	23	31.5	19	26.0

Fuente: Elaborado por la autora 2022

Se observa que el 54.8% considera que nunca y casi nunca le falta tiempo para la atención individual; que la flexibilidad horaria casi siempre y siempre le permite organizarse mejor al 86.2%; al 86.3% casi siempre y siempre le permite ahorrar tiempo para desplazarme al centro educativo y al 57.5% casi siempre y siempre refiere que el horario es más exigente.

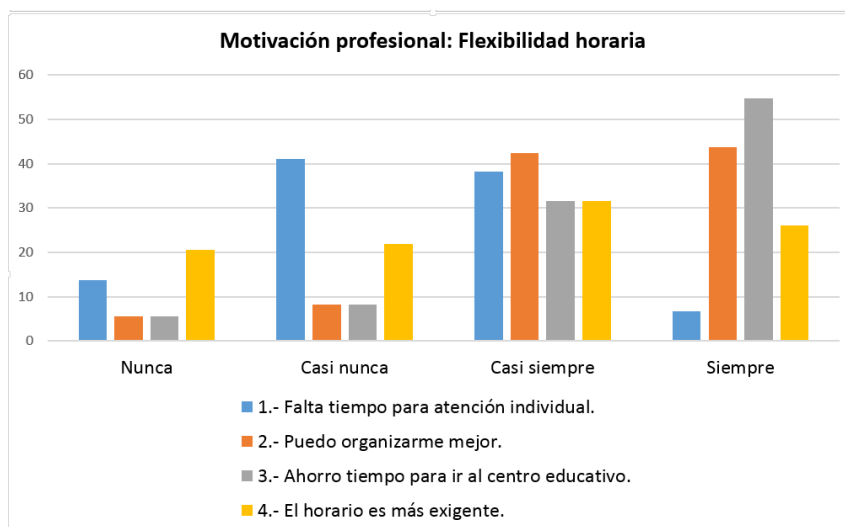


Figura 1.- Motivación profesional – Flexibilidad horaria

Tabla 2.- Motivación profesional – Clima laboral

Items	Nunca		Casi Nunca		Casi Siempre		Siempre	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
B) CLIMA LABORAL	8.5	11.7	18.25	25.0	32	43.8	14.25	19.5
5.- Existe mucha colaboración con mis colegas docentes.	1	1.4	9	12.3	43	58.9	20	27.4
6.- Los equipos de trabajo son más pequeños.	7	9.6	10	13.7	43	58.9	13	17.8
7.- La casa como ambiente laboral ofrece incomodidades.	14	19.2	26	35.6	29	39.7	4	5.5
8.- Se sufre mucho estrés.	12	16.4	28	38.3	13	17.8	20	27.4

Fuente: Elaborado por la autora 2022

Se observa que para el 86.3% casi siempre y siempre existe mucha colaboración con sus colegas docentes. Así mismo, el 76.7%, refiere que casi siempre y siempre los equipos de trabajo son más pequeños. Una situación importante es señalada por el 54.8% que nunca y casi nunca la casa como ambiente laboral ofrece incomodidades. También es importante remarcar, que 54.7% señala que nunca y casi nunca se sufre mucho estrés.

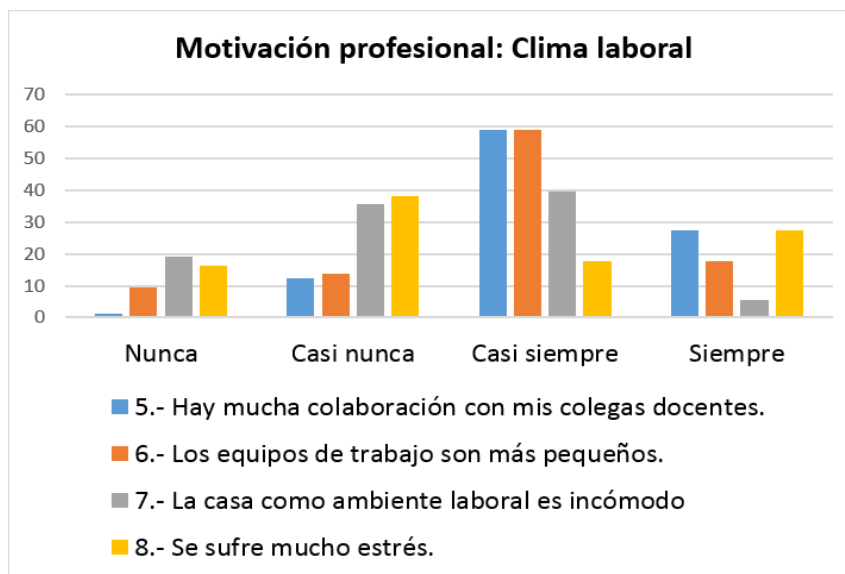


Figura 2.- Motivación profesional – Clima laboral

Tabla 3.- Motivación profesional – Reconocimiento

Items	Nunca		Casi Nunca		Casi Siempre		Siempre	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
C) RECONOCIMIENTO	2	2.7	11.25	15.4	36	49.3	23.75	32.5
9.- Me estimula el reconocimiento a mi trabajo.	3	4.1	3	4.1	32	43.8	35	47.9
10.- Entre colegas resaltamos nuestros trabajos.	3	4.1	16	21.9	43	58.9	11	15.0
11.- Los padres de familia confían en nuestra labor.	1	1.4	2	2.7	29	39.7	41	56.2
12.- La participación de los estudiantes es fluida.	1	1.4	24	32.9	40	54.8	8	10.9

Fuente: Elaborado por la autora 2022

Se observa que el 91.7% considera que casi siempre y siempre le estimula el reconocimiento a su trabajo. Al 73.9% también casi siempre y siempre entre colegas resaltan el trabajo realizado. Se resalta el hecho que el 95.9% considera que casi siempre y siempre los padres de familia reconocen su labor. El 65.7% que casi siempre y siempre reconoce que la participación de los estudiantes es fluida.

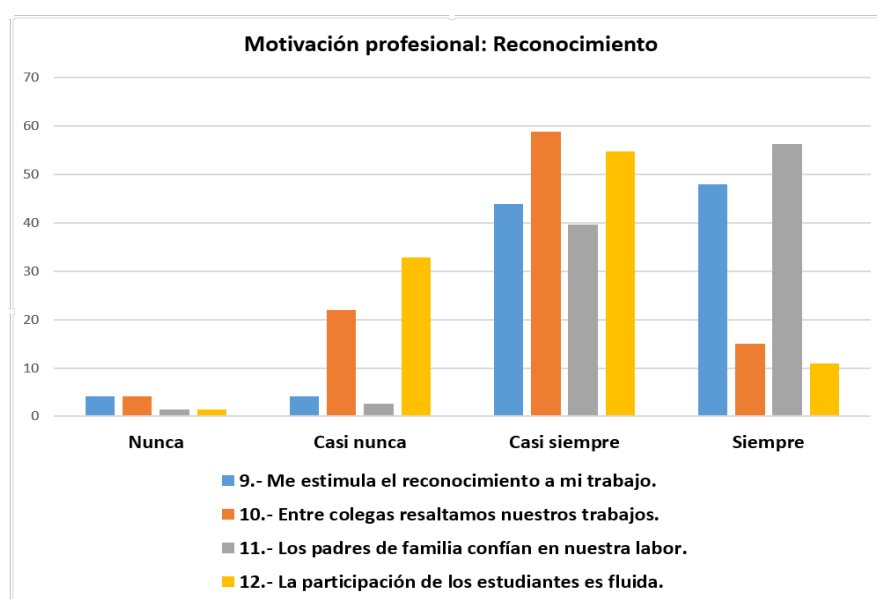


Figura 3.- Motivación profesional – Reconocimiento

Tabla 4.- Motivación profesional – Autonomía

Items	Nunca		Casi Nunca		Casi Siempre		Siempre	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
D) AUTONOMÍA	0.25	0.3	3	4.1	28	38.4	41.75	57.2
13.- Realizo mis actividades académicas con mucho esfuerzo.	1	1.4	12	16.4	18	24.7	42	57.5
14.- Disfruto de la preparación de las clases que realizo.	0	0	0	0	31	42.4	42	57.5
15.- Me esfuerzo de manera permanente.	0	0	0	0	36	49.3	37	50.7
16.- No descuido los otros aspectos de rol educador	0	0	0	0	27	37.0	46	63.0

Fuente: Elaborado por la autora 2022

El 82.2% señala que casi siempre y siempre realiza sus actividades académicas con mucho esfuerzo. Es importante remarcar que el 100% sostiene que siempre y casi siempre disfrutan de la preparación de clases, de su esfuerzo permanente y no descuida los otros aspectos de su rol educador.

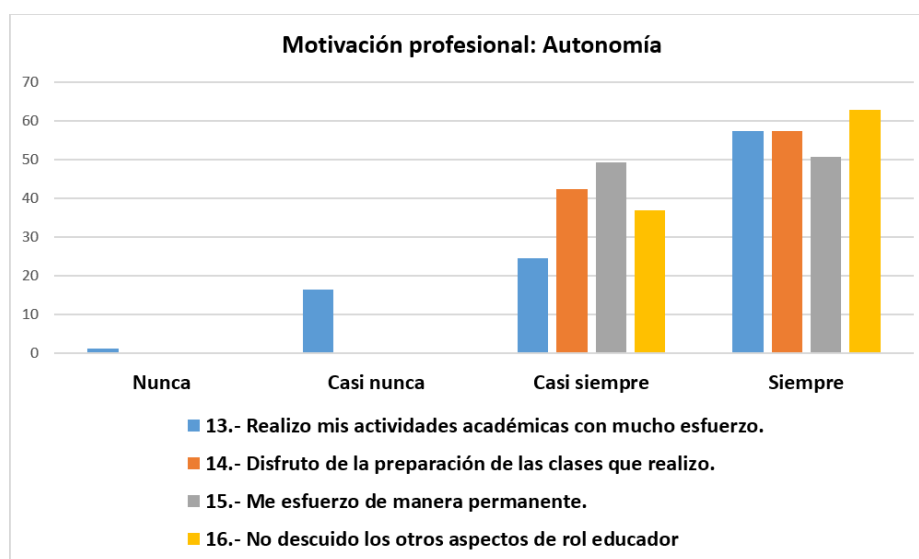


Figura 4.- Motivación profesional – Autonomía

Tabla 5.- Motivación profesional – Comunicación

Items	Nunca		Casi Nunca		Casi Siempre		Siempre	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
E) COMUNICACIÓN	1.5	2.1	7.5	10.3	31.25	42.8	32.75	44.8
17.- Se programan de manera frecuente reuniones virtuales de coordinación.	0	0	9	12.3	33	45.2	31	42.4
18.- Se utiliza adecuadamente el WhatsApp y correos electrónicos.	0	0	3	4.1	28	38.3	42	57.5
19.- Se comunican oportunamente las actividades pendientes.	0	0	5	6.8	31	42.4	37	50.7
20.- De manera fluida se intercambian materiales de la especialidad y de carácter académico en general.	6	8.2	13	17.8	33	45.2	21	28.8

Fuente: Elaborado por la autora 2022

Se observa que el 87.4% casi siempre y siempre programan de manera frecuente reuniones virtuales de coordinación. El 85.8% manifiesta que siempre y casi siempre utilizan adecuadamente el WhatsApp y correos electrónicos. Así mismo, el 93.1% sostienen que comunican oportunamente las actividades pendientes. Finalmente, el 74% manifiestan que casi siempre y siempre de manera fluida se intercambian materiales de la especialidad y de carácter académico en general.



Figura 5.- Motivación profesional – Comunicación

Tabla 6.- Calidad del trabajo remoto – conectividad constante

Items	Nunca		Casi Nunca		Casi Siempre		Siempre	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
A) CONECTIVIDAD CONSTANTE.	0	0	3.5	4.8	32	43.8	37.5	51.4
1.- Mi conectividad es normal (fluido eléctrico wifi, etc).	0	0	6	8.2	29	39.7	38	52.1
2.- El equipo que tengo funciona perfectamente.	0	0	5	6.8	32	43.8	36	49.3
3.- Tengo servicio de internet.	0	0	1	1.4	28	38.3	44	60.3
4.- Conozco el manejo de los programas informáticos adecuados.	0	0	2	2.7	39	53.4	32	43.8

Fuente: Elaborado por la autora 2022

El 91.8% considera que casi siempre y siempre su conectividad es normal (fluido eléctrico wifi, etc). El 93.1% manifiesta que casi siempre y siempre el equipo que posee funciona perfectamente. El 98.6% señala que siempre y casi siempre tiene servicio de internet. El 97.2% sostiene que casi siempre y siempre conoce el manejo de los programas informáticos adecuados.

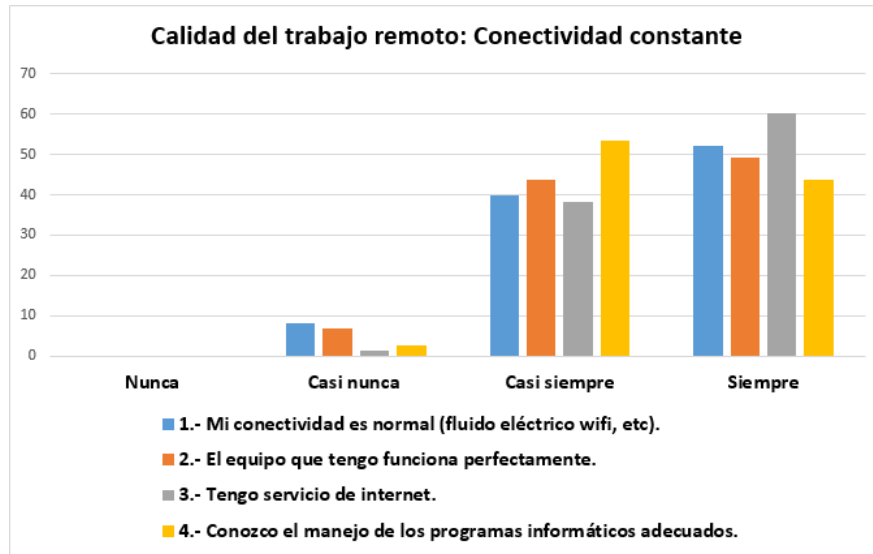


Figura 6.- Calidad del trabajo remoto – conectividad constante

Tabla 7.- Calidad del trabajo remoto – Normatividad

Items	Nunca		Casi Nunca		Casi Siempre		Siempre	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
B) NORMATIVIDAD	0.5	0.7	1	1.4	24.75	33.9	46.75	64.0
5.- Aplico las normas de bioseguridad.	0	0	1	1.4	23	31.5	49	67.1
6.- Tengo la programación curricular.	2	2.7	1	1.4	19	26.0	51	70.0
7.- Estoy atento a los reportes de MINSA, MINEDU, UGEL y centro educativo.	0	0	1	1.4	29	39.7	43	58.9
8.- Conozco las actividades a realizar durante todo el año por bimestres y/o semestres.	0	0	1	1.4	28	38.3	44	60.3

Fuente: Elaborado por la autora 2022

El 98.6% considera que casi siempre y siempre aplica las normas de bioseguridad. Así mismo, el 96% sostiene que casi siempre y siempre tiene su programación curricular. El 98.6% señala que está atento a los reportes de MINSA, MINEDU, UGEL y del propio centro educativo. Además, el 98.6% manifiesta que casi siempre y siempre conoce las actividades a realizar durante todo el año por bimestres y/o semestres.

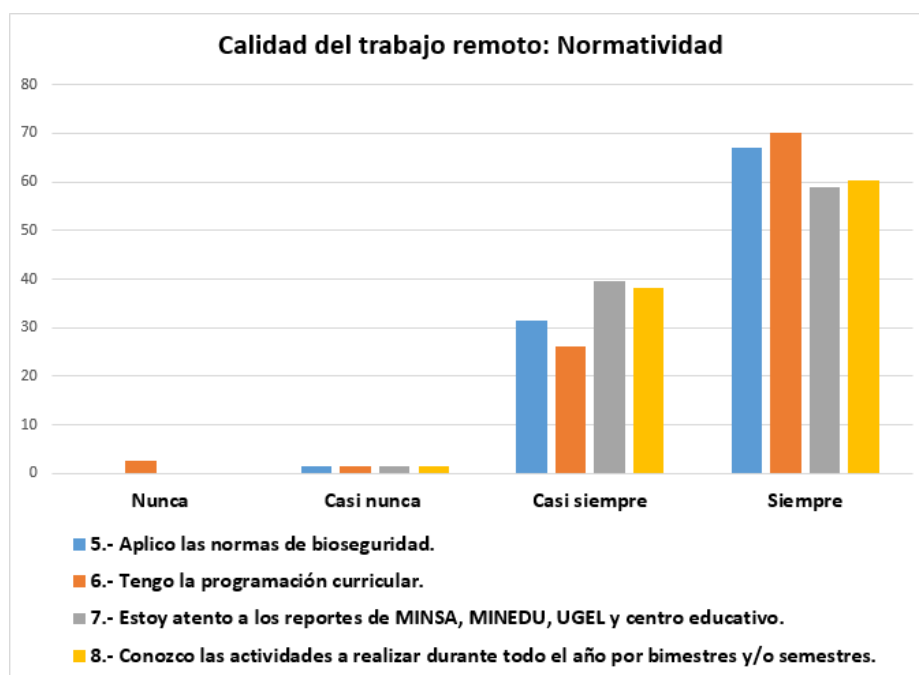


Figura 7.- Calidad del trabajo remoto – Normatividad

Tabla 8.- Calidad del trabajo remoto – Ambiente de trabajo acorde a la tecnología

Items	Nunca		Casi Nunca		Casi Siempre		Siempre	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
C) AMBIENTE DE TRABAJO ACORDE A LA TECNOLOGÍA	8.25	11.3	9.25	12.7	30	41.1	25.5	34.9
9.- Tengo los espacios suficientes en mi casa.	0	0	5	6.8	43	58.9	25	34.2
10.- Mis equipos están instalados cumpliendo las normas de seguridad y con programas actualizados.	0	0	4	5.5	43	52.1	36	42.4
11.- Siento soledad y aislamiento en mi trabajo.	33	45.2	27	37.0	12	16.4	1	1.4
12.- Mi ambiente de trabajo tiene buena ventilación.	0	0	1	1.4	27	37.0	45	61.6

Fuente: Elaborado por la autora 2022

El 93.1% considera que siempre y casi siempre tiene espacios suficientes en su casa. El 94.5% manifiesta que siempre y casi siempre sus equipos están instalados cumpliendo las normas de seguridad y con programas actualizados. Sin embargo, se resalta el hecho que el 92.2% señala que nunca y casi nunca siente soledad y aislamiento en su trabajo. El 98.6% sostiene que siempre y casi siempre su ambiente de trabajo tiene ventilación.

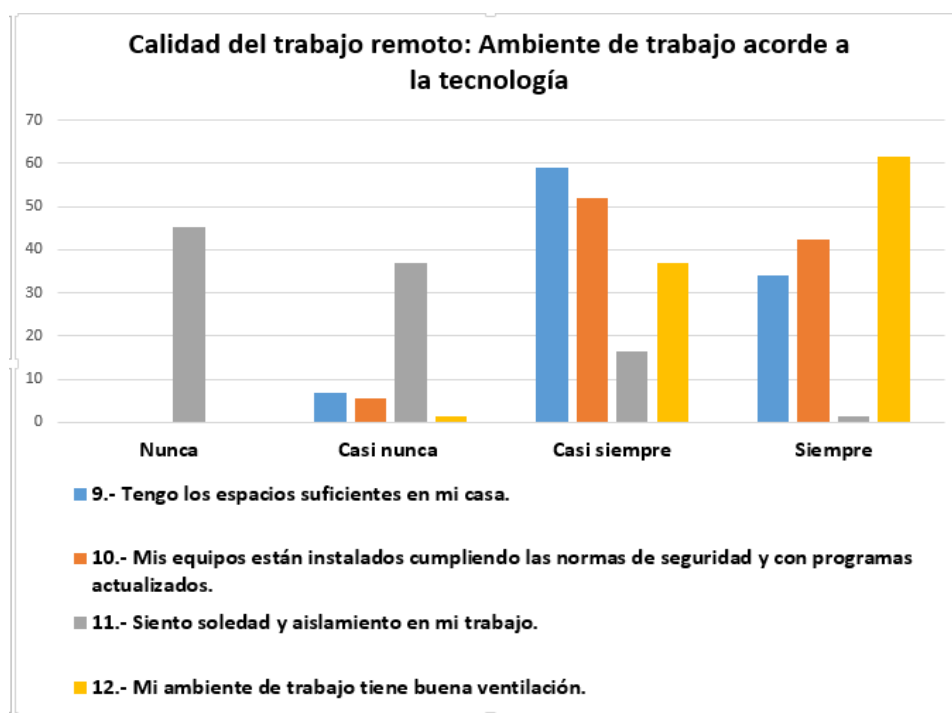


Figura 8.- Calidad del trabajo remoto – Ambiente de trabajo acorde a la tecnología

Tabla 9.- Calidad del trabajo remoto – Gestión educacional

Ítems	Nunca		Casi Nunca		Casi Siempre		Siempre	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
D) GESTIÓN EDUCACIONAL	9.75	13.4	27.5	37.7	27.75	38.0	8.0	10.9
13.- Necesito capacitación en el manejo de TICs	8	10.9	29	39.7	22	30.1	14	19.2
14.- Comparto mis actividades profesionales con los familiares.	6	8.2	21	28.8	34	46.6	12	16.4
15.- La pandemia afecta mi concentración.	22	30.1	32	43.8	18	24.7	1	1.4
16.- Varían frecuentemente las directivas académicas y administrativas.	3	4.1	28	38.3	37	50.7	5	6.8

Fuente: Elaborado por la autora 2022

El 50.6% manifiesta que nunca y casi nunca necesita capacitación en el manejo de las TICs. El 63% señala que siempre y casi siempre comparte sus actividades profesionales con sus familiares. Sin embargo, el 73.9% sostiene que nunca y casi nunca la pandemia afecta su concentración. También es importante remarcar que el 57.5% reconoce que varían frecuentemente las directivas académicas y administrativas.

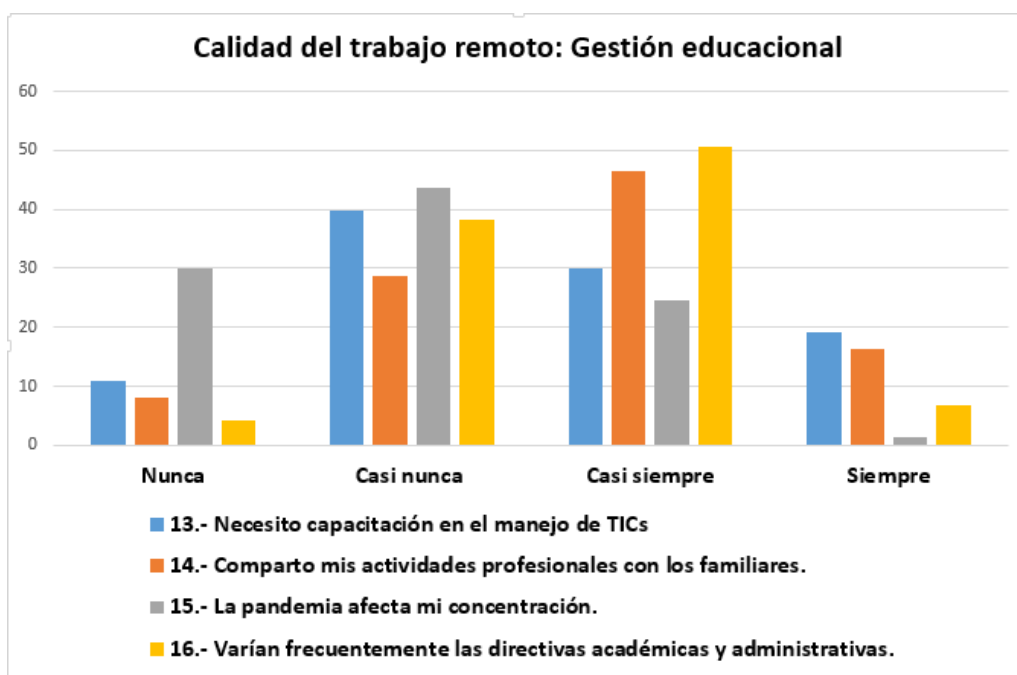


Figura 9.- Calidad del trabajo remoto – Gestión educacional

Tabla 10.- Resumen de la variable: Motivación profesional

Ítems	Nunca		Casi Nunca		Casi Siempre		Siempre	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Flexibilidad horaria	8.25	11.3	14.5	19.9	26.25	35.9	24	32.9
Clima laboral	8.5	11.7	18.25	25.0	32	43.8	14.25	19.5
Reconocimiento	2.0	2.7	11.25	15.4	36	49.3	23.75	32.5
Autonomía	0.25	0.3	3	4.1	28	38.4	41.75	57.2
Comunicación	1.5	2.1	7.5	10.3	31.25	42.8	32.75	44.8

Fuente: Elaborado por la autora 2022

Se puede percibir que la dimensión autonomía con 57.2% prevalece en calidad de siempre sobre las otras dimensiones, seguida de la dimensión comunicación con 44.8%. Sin embargo, si unimos las escalas siempre y casi siempre los porcentajes sobrepasan el 70% de las dimensiones de la variable motivación profesional.

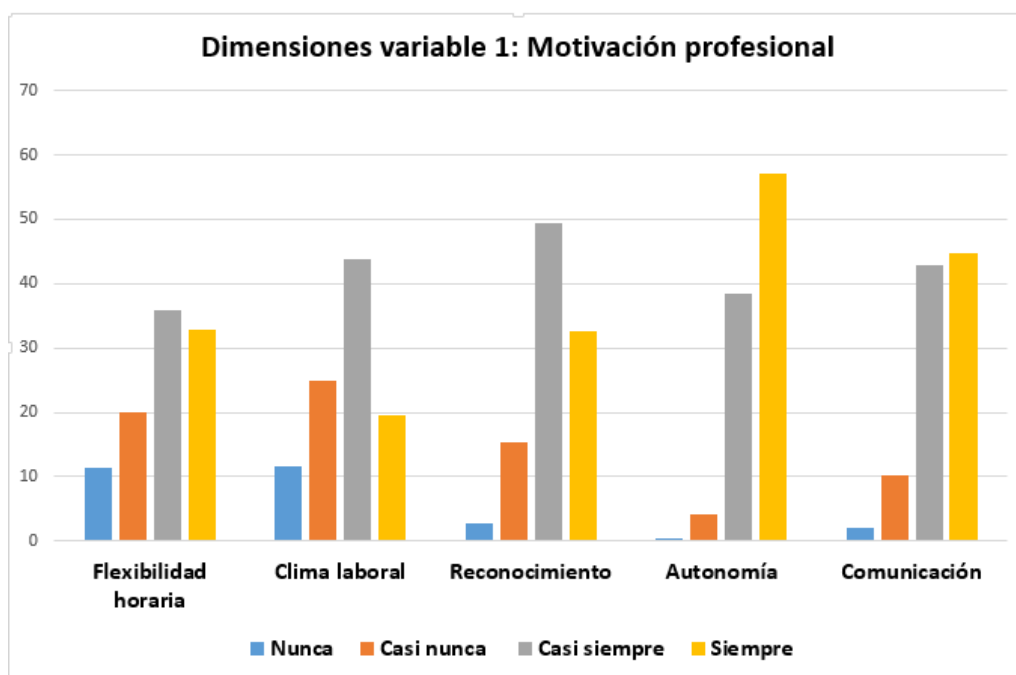


Figura 10.- Resumen de la variable: Motivación profesional

Tabla 11.- Resumen de la variable: Calidad del trabajo remoto

Ítems	Nunca		Casi Nunca		Casi Siempre		Siempre	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Conectividad constante	0	0	3.5	4.8	32	43.8	37.5	51.4
Normatividad	0.5	0.7	1	1.4	24.75	33.9	46.75	64.0
Ambiente de trabajo acorde a la tecnología	8.25	11.3	9.25	12.7	30	41.1	25.5	34.9
Gestión Educacional	9.75	13.4	27.5	37.7	27.75	38.0	8.0	10.9

Fuente: Elaborado por la autora 2022

La dimensión gestión educación, representa el 48.9% que los docentes consideran siempre y casi siempre interviene en la calidad del trabajo remoto. Las otras dimensiones tales como conectividad constante (94.95), normatividad (97.95), ambiente de trabajo acorde a la tecnología (76%), siempre y casi siempre tienen relación con la variable calidad del trabajo remoto.

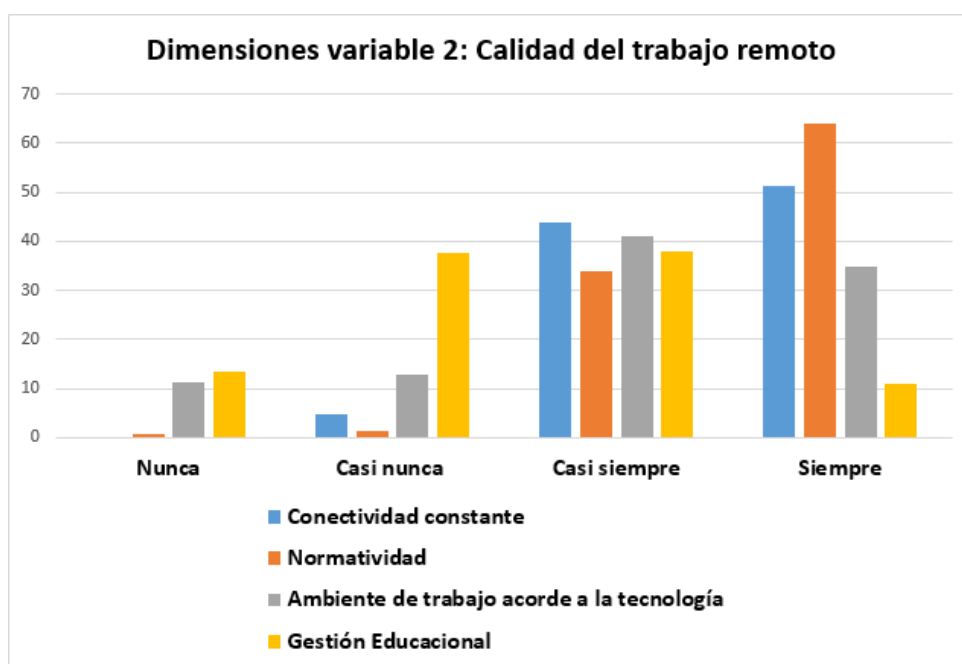


Figura 11.- Resumen de la variable: Calidad del trabajo remoto

4.2 Contratación de hipótesis

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	73	97,3
	Excluidos ^a	2	2,7
	Total	75	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	9

Condiciones básicas para la contrastación

Las hipótesis que se van a contrastar van a tener la siguiente interpretación:

Si el p valor asociado al estadístico de contraste (sig.) es menor que α (alfa) se rechazará la hipótesis nula a nivel de significancia 0.05. Es decir, asumimos que SI existe relación entre una variable y otra. Pero, en el caso que α (alfa) sea mayor al nivel de significancia 0.05, entonces se aceptará la hipótesis nula, por lo que asumiremos que NO HAY relación entre las variables estudiadas.

		Trabajo remoto docente			
		Conectividad constante	Normatividad	Ambiente de trabajo	Gestión educacional
Flexibilidad horaria	Correlación de Pearson	,807**	,808**	,960**	,884**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73
Clima laboral	Correlación de Pearson	,784**	,816**	,884**	,947**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73
Reconocimiento	Correlación de Pearson	,792**	,752**	,927**	,815**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73
Autonomía	Correlación de Pearson	,923**	,890**	,789**	,813**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73
Comunicación	Correlación de Pearson	,864**	,780**	,890**	,834**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73

Hipótesis específica 1:

H₁: Existe relación significativa entre la flexibilidad horaria y el desarrollo del trabajo remoto docente.

H₀: No existe relación significativa entre la flexibilidad horaria y el desarrollo del trabajo remoto docente.

Decisión:

Después de observar los resultados, se constata que el sig. es menor que 0.05 y de acuerdo a la condición antes señalada, en esta situación se acepta la hipótesis de investigación H₁, por lo tanto:

La flexibilidad horaria se relaciona de manera significativa con el desarrollo del trabajo remoto docente.

Hipótesis específica 2:

H₁: Existe relación significativa entre el clima laboral y el desarrollo del trabajo remoto docente.

H₀: No existe relación significativa entre el clima laboral y el desarrollo del trabajo remoto docente.

Decisión:

Después de observar los resultados, se constata que el sig. es menor que 0.05 y de acuerdo a la condición antes señalada, en esta situación se acepta la hipótesis de investigación H₁, por lo tanto:

El clima laboral se relaciona de manera significativa con el desarrollo del trabajo remoto docente.

Hipótesis específica 3:

H₁: Existe relación significativa entre el reconocimiento y el desarrollo del trabajo remoto docente.

H₀: No existe relación significativa entre el reconocimiento y el desarrollo del trabajo remoto docente.

Decisión:

Después de observar los resultados, se constata que el sig. es menor que 0.05 y de acuerdo a la condición antes señalada, en esta situación se acepta la hipótesis de investigación H₁, por lo tanto:

El reconocimiento se relaciona de manera significativa con el desarrollo del trabajo remoto docente.

Hipótesis específica 4:

H₁: Existe relación significativa entre la autonomía y el desarrollo del trabajo remoto docente.

H₀: No existe relación significativa entre la autonomía y el desarrollo del trabajo remoto docente.

Decisión:

Después de observar los resultados, se constata que el sig. es menor que 0.05 y de acuerdo a la condición antes señalada, en esta situación se acepta la hipótesis de investigación H₁, por lo tanto:

La autonomía se relaciona de manera significativa con el desarrollo del trabajo remoto docente.

Hipótesis específica 5:

H₁: Existe relación significativa entre la comunicación y el desarrollo del trabajo remoto docente.

H₀: No existe relación significativa entre la comunicación y el desarrollo del trabajo remoto docente.

Decisión:

Después de observar los resultados, se constata que el sig. es menor que 0.05 y de acuerdo a la condición antes señalada, en esta situación se acepta la hipótesis de investigación H₁, por lo tanto:

La comunicación se relaciona de manera significativa con el desarrollo del trabajo remoto docente.

Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre la motivación profesional y el trabajo remoto de los docentes de educación secundaria de la ciudad de Huacho.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación profesional y el trabajo remoto de los docentes de educación secundaria de la ciudad de Huacho.

Correlaciones		Trabajo remoto
Motivación profesional	Correlación de Pearson	,966**
	Sig. (bilateral)	,000
	Covarianza	,752
	N	73

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión:

Después de observar los resultados, se constata que el sig. es menor que 0.05 y de acuerdo con la condición antes señalada, en esta situación se acepta la hipótesis de investigación H_1 , por lo tanto:

Existe relación significativa entre la motivación profesional y el trabajo remoto de los docentes de educación secundaria de la ciudad de Huacho.
Correlación de Pearson ,966.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Héctor (2012), quien realizó un trabajo sobre motivación y sus implicancias en el aprendizaje de los estudiantes universitarios de Cuba, considera que para lograr el éxito en los estudios superiores, el estudiante requiere haber consolidado en primer lugar una adecuada adquisición de conocimientos y estar altamente motivado por el estudio y posteriormente por el ejercicio de la profesión. Además, resume que la motivación tiene componentes extrínsecos e intrínsecos fundamentales, los primeros se encuentran en el medio social donde se desarrolla el individuo, aparecen por sí solos e influyen indirectamente en los individuos, y los segundos, tienen su origen en la autoestima, a mejor autoestima, mayor motivación y viceversa, sin embargo

esta última, necesita ser cultivada, por eso es necesario que los docentes las inculquen en los estudiantes para lograr mejores profesionales. Polanco (2005), en su investigación la motivación de los estudiantes a nivel universitario, tomó en cuenta los dos tipos de motivación más desarrollados en las bases teóricas, que son la intrínseca y extrínseca. Considera que una adecuada motivación permite en primer lugar, obtener conocimientos nuevos y enlazarlos con los ya existentes de tal manera que se organizan en forma coherente, desarrollar aprendizajes significativos en cada clase a través de retos y desafíos que se generan en los conflictos cognitivos promoviendo el interés de los estudiantes por los aprendizajes. Llega a la conclusión que el desarrollo de la motivación permite aprovechar al máximo la energía y las capacidades y de los alumnos en aras de conseguir determinadas metas propuestas y lo hace de manera voluntaria, pues la motivación hace que ninguna acción sea por obligación, sino por el contrario, sea un acto voluntario y consciente del individuo. Por tanto, cuanto más capaz se sienta un estudiante de desarrollar una actividad relacionada con la carrera que está estudiando, más motivado se sentirá a seguir perfeccionándose en la misma. Fonseca (2017), analizó la autoestima, la motivación y el rendimiento académico de los estudiantes de una IE. Se concluyó que el rendimiento académico en un 71.8% se debe a la presencia de una adecuada autoestima y motivación de los estudiantes, razón por la cual se tienen que tomar en cuenta y será función de los docentes apoyar para que los estudiantes mejoren en el desarrollo de su autoestima y motivación respectivamente. Chilca (2017), partió del propósito de estudiar la autoestima, los hábitos de estudio y el rendimiento académico de los estudiantes. En cuanto a los instrumentos utilizados se tomaron en cuenta: el inventario de autoestima desarrollado por Coopersmith, el inventario de hábitos de estudio desarrollado por Vicuña Peri, y el reporte de notas de los

estudiantes. Los resultados establecieron la no existencia de influencia de la autoestima en el rendimiento académico, pero sí con los hábitos de estudio; por lo tanto, se concluye que, si los estudiantes mejoran en técnicas de estudio, mejoran el rendimiento académico de los mismos. Gonzales & Quispe (2016), estudiaron la relación de la autoestima y el rendimiento académico en el curso de estadística e informática de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería de la UNA en Puno. Los resultados, de la autoestima según la escala de Rosenberg fue en promedio 26.64 puntos, lo que indica que se encuentra en la escala de 00 a 25 puntos (nivel de autoestima baja) con una desviación estándar de 2.43 puntos. El promedio del rendimiento académico en el área de estadística fue 12.01, con una desviación estándar de 4.45 puntos y en el área de informática, fue de 13.23 puntos con una desviación estándar de 4.40 puntos; evidenciando un nivel regular, por tanto, existe relación directa entre la autoestima de Rosenberg y el de rendimiento académico en el área de estadística con un valor de 0.70 y de 0.62 en el área de informática. Reinoso (2015), para recoger la información se utilizaron dos instrumentos: Un cuestionario adaptado de Autoestima de Coopersmith, aplicado a estudiantes universitarios y los registros de notas del año 2011. Según la información conseguida y procesada en el programa estadístico SPSS, se llegó a concluir que la correlación entre variables tiene grado moderado, la significancia bilateral es 0,011 con nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, y siendo el nivel crítico menor a la significación, existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, la relación entre la autoestima y el rendimiento académico es directa, positiva y moderada. Ubaldo (2014), en su investigación estudió la relación entre autoestima y motivación académica en estudiantes universitarios. Concluye que no existe relación significativa entre la autoestima y la motivación académica en

estudiantes de la Escuela Profesional de Estomatología. Dichos resultados son similares a los encontrados en nuestra investigación, hecho que nos lleva a sostener que la motivación profesional tiene relación altamente significativa con el trabajo remoto.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

General

Existe relación significativa entre la motivación profesional y el trabajo remoto de los docentes de educación secundaria de la ciudad de Huacho. R de Pearson 0,966.

Específicas

- a) Existe relación significativa entre la flexibilidad horaria y el desarrollo del trabajo remoto docente.
- b) Existe relación significativa entre el clima laboral y el desarrollo del trabajo remoto docente.
- c) Existe relación significativa entre el reconocimiento y el desarrollo del trabajo remoto docente.
- d) Existe relación significativa entre la autonomía y el desarrollo del trabajo remoto docente.
- e) Existe relación significativa entre la comunicación y el desarrollo del trabajo remoto docente.

6.2 Recomendaciones

- a) Socializar los resultados de la presente investigación a nivel de los centros educativos de todos los niveles y modalidades.
- b) Organizar foros, conferencias, exposiciones magistrales y otras modalidades de divulgación pertinentes, para sustentar los resultados de la investigación, orientada a que se tome en cuenta en los diversos procesos educativos.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes electrónicas

- Chilca, M. (Enero-Julio de 2017). Autoestima, hábitos de estudio y rendimiento académico en estudiantes universitarios. (U. S. Loyola, Ed.) *Propósitos y Representaciones*, 5(1), 71-127. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n1.145>
- Héctor, E. (enero de 2012). La motivación como sustento indispensable del aprendizaje en los estudiantes universitarios. *ResearchGate*, 16. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/280739046_La_motivacion_como_sustento_indispensable_del_aprendizaje_en_los_estudiantes_universitarios
- Fonseca, R. (2017). *Autoestima y motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de la I.E "Rodríguez Trigos" SMP- 2015*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima, Perú: UCV. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5276/Fonseca_RRE.pdf?sequence=1
- Gonzales, A., & Quispe, P. (enero-marzo de 2016). Autoestima y rendimiento académico en estudiantes de la Facultad de ingeniería Estadística e Informática de la UNA Puno. *Revista de Investigación Altoandina*, 18(1), 103-108. Obtenido de <http://huajsapata.unap.edu.pe/ria/index.php/ria/article/view/184/162>
- Polanco, A. (julio-diciembre de 2005). La motivación en los estudiantes universitarios. (U. d. Rica, Ed.). *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 5(2), 1-13. Obtenido de <https://serviciosacademicos.files.wordpress.com/2014/03/la-motivacion-de-los-estudiantes-universitarios.pdf>
- Reinoso, M. (2015). *Autoestima y rendimiento académico de los estudiantes de la carrera profesional de enfermería "Universidad Peruana Los Andes" filial Lima 2011*. Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado. Lima: UCV. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6851/Reinoso_HMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ubaldo, Y. (2014). *Nivel de Autoestima y Motivación Académica en estudiantes de la Escuela Profesional de Estomatología de la Universidad Alas Peruanas, año 2013*. Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle", Escuela de Postgrado. Lima, Perú: UNE. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/975/TM%20CE-Du%20U12%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

CUESTIONARIO 01

Tema: EL TRABAJO REMOTO Y LA MOTIVACIÓN PROFESIONAL

Estimado colega: Reciba usted un cordial saludo y al mismo tiempo le solicito su valiosa colaboración para dar respuesta a las preguntas de este cuestionario. El propósito es estrictamente académico. Mantendremos en reserva sus respuestas.

Instrucciones: Se le agradecerá responder con toda sinceridad cada una de las preguntas, escribiendo una X en el casillero según corresponda.

Items	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
A) FLEXIBILIDAD HORARIA				
1.- Falta tiempo para la atención individual.				
2.- Puedo organizarme mejor.				
3.- Me permite ahorrar tiempo para desplazarme al centro educativo.				
4.- El horario es más exigente.				
B) CLIMA LABORAL				
5.- Existe mucha colaboración con mis colegas docentes.				
6.- Los equipos de trabajo son más pequeños.				
7.- La casa como ambiente laboral ofrece incomodidades.				
8.- Se sufre mucho estrés.				
C) RECONOCIMIENTO				
9.- Me estimula el reconocimiento a mi trabajo.				
10.- Entre colegas resaltamos nuestros trabajos.				
11.- Los padres de familia confían en nuestra labor.				
12.- La participación de los estudiantes es fluida.				
D) AUTONOMÍA				
13.- Realizo mis actividades académicas con mucho esfuerzo.				
14.- Disfruto de la preparación de las clases que realizo.				
15.- Me esfuerzo de manera permanente.				
16.- No descuido los otros aspectos de mi rol educador.				
E) COMUNICACIÓN				
17.- Se programan de manera frecuente reuniones virtuales de coordinación.				
18.- Se utiliza adecuadamente el WhatsApp y correos electrónicos.				
19.- Se comunican oportunamente las actividades pendientes.				
20.- De manera fluida se intercambian materiales de la especialidad y de carácter académico en general.				

CUESTIONARIO 02

Tema: CALIDAD DEL TRABAJO REMOTO

Estimado colega: Reciba usted un cordial saludo y al mismo tiempo solicito su valiosa colaboración para dar respuesta a las preguntas de este cuestionario. El propósito es estrictamente académico. Mantendremos en reserva sus respuestas.

Instrucciones: Se le agradecerá responder con toda sinceridad cada una de las preguntas, escribiendo una X en el casillero según corresponda.

Items	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
A) CONECTIVIDAD CONSTANTE.				
1.- Mi conectividad es normal (fluido eléctrico wifi, etc).				
2.- El equipo que tengo funciona perfectamente.				
3.- Tengo servicio de internet.				
4.- Conozco el manejo de los programas informáticos adecuados.				
B) NORMATIVIDAD				
5.- Aplico las normas de bioseguridad.				
6.- Tengo la programación curricular.				
7.- Estoy atento a los reportes de MINSA, MINEDU, UGEL y centro educativo.				
8.- Conozco las actividades a realizar durante todo el año por bimestres y/o semestres.				
C) AMBIENTE DE TRABAJO ACORDE A LA TECNOLOGÍA				
9.- Tengo los espacios suficientes en mi casa.				
10.- Mis equipos están instalados cumpliendo las normas de seguridad y con programas actualizados.				
11.- Siento soledad y aislamiento en mi trabajo.				
12.- Mi ambiente de trabajo tiene buena ventilación.				
D) GESTIÓN EDUCACIONAL				
13.- Necesito capacitación en el manejo de TICs				
14.- Comparto mis actividades profesionales con los familiares.				
15.- La pandemia afecta mi concentración.				
16.- Varían frecuentemente las directivas académicas y administrativas.				

Resultados estadísticos de los cuestionarios

a) FLEXIBILIDAD HORARIA [1.- Falta tiempo para la atención individual.]	a) FLEXIBILIDAD HORARIA [2.- Puedo organizarme mejor.]	a) FLEXIBILIDAD HORARIA [3.- Me permite ahorrar tiempo para desplazarme al centro educativo.]	a) FLEXIBILIDAD HORARIA [4.- El horario es más exigente.]	B) CLIMA LABORAL [5.- Existe mucha colaboración con mis colegas docentes.]	B) CLIMA LABORAL [6.- Los equipos de trabajo son más pequeños.]	B) CLIMA LABORAL [7.- La casa como ambiente laboral ofrece incomodidades.]	B) CLIMA LABORAL [8.- Se sufre mucho estrés.]
Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca
Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Nunca
Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca
Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Nunca	Nunca
Casi Nunca	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre
Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca
Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Nunca	Casi Nunca	Nunca
Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre
Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Casi Nunca	Nunca	Nunca
Casi Nunca	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca
Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre
Nunca	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre	Nunca	Nunca	Nunca
Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Siempre
Casi Nunca	Nunca	Siempre	Casi Nunca	Siempre	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre
Siempre	Casi Nunca	Siempre	Casi Nunca	Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca
Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca

Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca
Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Nunca	Nunca
Casi Nunca	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre
Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca
Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Nunca	Casi Nunca	Nunca
Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre
Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre
Nunca	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre	Nunca	Nunca	Nunca
Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Siempre
Casi Nunca	Nunca	Siempre	Casi Nunca	Siempre	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca
Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Nunca	Casi Nunca	Nunca

C) RECONOCIMIENTO [9.- Me estimula el reconocimiento a mi trabajo.]	C) RECONOCIMIENTO [10.- Entre colegas resaltamos nuestros trabajos.]	C) RECONOCIMIENTO [11.- Los padres de familia confían en nuestra labor.]	C) RECONOCIMIENTO [12.- La participación de los estudiantes es fluida.]	D) AUTÓNOMA [13.- Realizo mis actividades académicas con mucho esfuerzo.]	D) AUTÓNOMA [14.- Disfruto de la preparación de las clases que realizo.]	D) AUTÓNOMA [15.- Me esfuerzo de manera permanente.]	D) AUTÓNOMA [16.- No descuido los otros aspectos de mi rol educador.]
Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Nunca	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Nunca
Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre

Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Nunca
Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Nunca
Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Nunca
Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre
Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Nunca
Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca
Casi Siempre	Casi Nunca	Siempre	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Nunca
Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre

E) COMUNICACIÓN [17.- Se programan de manera frecuente reuniones virtuales de coordinación.]	E) COMUNICACIÓN [18.- Se utiliza adecuadamente el WhatsApp y correos electrónicos.]	E) COMUNICACIÓN [19.- Se comunican oportunamente las actividades pendientes.]	E) COMUNICACIÓN [20.- De manera fluida se intercambian materiales de la especialidad y de carácter académico en general.]	A) CONECTIVIDAD CONSTANTE [1.- Mi conectividad es normal (fluído eléctrico w ifi, etc).]	A) CONECTIVIDAD CONSTANTE [2.- El equipo que tengo funciona perfectamente.]	A) CONECTIVIDAD CONSTANTE [3.- Tengo servicio de internet.]	A) CONECTIVIDAD CONSTANTE [4.- Conozco el manejo de los programas informáticos adecuados.]
Casi Nunca	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre

Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre

B) NORMATIVIDAD [5.- Aplico las normas de bioseguridad.]	B) NORMATIVIDAD [6.- Tengo la programación curricular.]	B) NORMATIVIDAD [7.- Estoy atento a los reportes de MINSA, MINEDU, UGEL y centro educativo.]	B) NORMATIVIDAD [8.- Conozco las actividades a realizar durante todo el año por bimestres y/o semestres.]	C) AMBIENTE DE TRABAJO ACORDE A LA TECNOLOGÍA [9.- Tengo los espacios suficientes enmi casa.]	C) AMBIENTE DE TRABAJO ACORDE A LA TECNOLOGÍA [10.- Mis equipos están instalados cumpliendo las normas de seguridad y con programas actualizados.]	C) AMBIENTE DE TRABAJO ACORDE A LA TECNOLOGÍA [11.- Siento soledad y aislamiento en mi trabajo.]	C) AMBIENTE DE TRABAJO ACORDE A LA TECNOLOGÍA [12.- Mi ambiente de trabajo tiene buena ventilación.]
Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Nunca	Siempre
Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre
Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre
Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre
Siempre	Nunca	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre
Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Nunca	Siempre
Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Nunca	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Siempre
Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Siempre

D) GESTIÓN EDUCACIONAL [13.- Necesito capacitación en el manejo de TICs]	D) GESTIÓN EDUCACIONAL [14.- Comparto mis actividades profesionales con los familiares.]	D) GESTIÓN EDUCACIONAL [15.- La pandemia afecta mi concentración.]	D) GESTIÓN EDUCACIONAL [16.- Varían frecuentemente las directivas académicas y administrativas.]
Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre
Nunca	Nunca	Nunca	Casi Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
Nunca	Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre
Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca
Casi Nunca	Nunca	Nunca	Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
Nunca	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Nunca	Nunca
Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Nunca	Siempre	Nunca	Casi Nunca
Casi Nunca	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Nunca
Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca
Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca
Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre

Nunca	Nunca	Nunca	Casi Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
Nunca	Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre
Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Nunca	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
Nunca	Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre
Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca
Casi Nunca	Nunca	Nunca	Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
Nunca	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre
Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Nunca
Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
Nunca	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre

[Indique los nombres y apellidos completos del asesor o director]
ASESOR

[Indique los nombres y apellidos completos del presidente]
PRESIDENTE

[Indique los nombres y apellidos completos del secretario]
SECRETARIO

[Indique los nombres y apellidos completos del primer vocal]
VOCAL

[Indique los nombres y apellidos completos del segundo vocal]
VOCAL

[Indique los nombres y apellidos completos del tercer vocal]
VOCAL

**NOTA: PARA LLENAR ESTOS DATOS OBSERVE LOS GRADOS DE LOS DOCENTES EN LAS
RESOLUCIONES DE NOMBRAMIENTO DE JURADOS Y ASESOR**