

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL /



T E S I S

Relación del teletrabajo y la motivación laboral docente en el instituto

Eagles Nest School, Comayagüela , 2021.

Presentada por

Jennifer Paola Henríquez Calix

Tegucigalpa, M.D.C.

2022

Autoridades Universitarias:

Dr. Francisco José Herrera Alvarado

Rector

Dra. Jessica Patricia Sánchez Medina

Secretaria general

Dr. Armando Euceda

Director del sistema de estudios de postgrado

M.Sc. Carmen Julia Fajardo

Decana de la Facultad de Ciencias Sociales

Dr. Fabio Martin Andrade Aparicio

Coordinador maestría en Psicología Industrial y Organizacional

Universidad Nacional Autónoma de Honduras

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Ciencias Psicológicas

Maestría en Psicología Industrial y Organizacional

**Relación del teletrabajo y la motivación laboral docente en el instituto
Eagles Nest School, Comayagüela, 2021.**

Tesis para optar al grado de Magister en Psicología Industrial y Organizacional

Presentada por: Jennifer Paola Henríquez Calix

Tegucigalpa, Honduras

2022

Dedicatoria

Especialmente para María Esperanza Ramos Donaire y Suyapa Margarita Calix Ramos. Mi ejemplo, fuerza y fortaleza. Gracias por su apoyo, palabras de ánimo, amor incondicional y confianza. Mi deseo es que Dios le guarde y podamos disfrutar juntas de este logro.

Las amo mucho.

Agradecimiento

Durante este tiempo Dios ha guardado de cada uno de nosotros y nos ha dado la oportunidad de continuar con salud, vida y en familia. La oportunidad de cursar esta maestría, conocer, compartir una nueva experiencia de vida sin duda alguna es gracias al amor y misericordia de Dios. Muchas gracias a mi familia, a mi esposo Cristian Ayala (sin duda fuiste de gran apoyo) ¡Gracias!

¡Finalmente, gracias a mi Master Squad, licenciado Fabio Andrade y Dr. Edwin Medina! No hubiese podido lograrlo sin sus experiencias, guía y ayuda.

Le amo a cada uno y agradezco inmensamente su presencia en mi vida y en este proceso.

Resumen

El estudio tuvo como propósito analizar la relación entre el teletrabajo y la motivación de los docentes del centro educativo “Eagles Nest School” en Comayagüela, Honduras, en el año 2020. A través de un enfoque de tipo cuantitativo se dirigió a establecer el nivel de satisfacción laboral de los docentes durante el desarrollo del teletrabajo, posteriormente evaluar el nivel de motivación laboral de los docentes del centro educativo y finalmente se determinó la relación entre el teletrabajo y la motivación laboral en los docentes del centro educativo “Eagles Nest Educational School” en Comayagüela, Honduras, en el año 2020.

Esta investigación correlacional fue planteada desde un diseño de investigación no experimental. La recolección de datos (censo) se llevó a cabo en un solo momento mediante la aplicación de encuesta a los 31 docentes del centro educativo Eagles Nest School.

La aplicación del instrumento, consistió en el cuestionario R-MAWS elaborado por Gagne, Forest, Gilbert, Aube, Morin y Malorni (Ponce, 2016) donde se seleccionaron 19 preguntas sobre la variable motivación laboral. En cuanto a la variable teletrabajo se aplicó la encuesta de la compañía consultora CB Estudios de Organización y Entorno.

Al realizar la correlación de las variables de estudio teletrabajo y motivación laboral se determinó que los docentes de Eagles Nest se encuentran positivamente motivados intrínsecamente y que existe correlación positivamente moderada lo que es en ciencias sociales una correlación estadísticamente significativa.

Palabras claves: teletrabajo, motivación laboral, teoría de Maslow, motivación intrínseca, motivación extrínseca.

Índice de contenido

Capítulo 1. Planteamiento de la Investigación.....	1
1.1 Situación del problema	1
1.2 Pregunta problema	4
1.3Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Preguntas de la investigación.....	4
1.5 Justificación	5
Capítulo 2. Marco Teórico.....	6
2.1 Conceptualización y definiciones	6
Conceptos relacionados con variable teletrabajo.....	6
Conceptos relacionados con variable motivación laboral.....	7
2.2 Teoría que sustenta el estudio de investigación.	8
Teoría de Maslow: Pirámide de las necesidades	8
2.3 La psicología industrial y organizacional	9
2.3.1 Origen de la organización	9
2.3.2 definición de psicología industrial y organizacional	10
2.3.3 historia de la psicología industrial y organizacional.....	11
2.3.4 funciones de la psicología industrial y organizacional	14
2.3.5 relación de la psicología industrial y organizacional con la motivación laboral.	15
2.3.6 relación de la psicología industrial y organizacional con el teletrabajo	15
2.3.7 Psicología organizacional en instituciones educativas bilingües.....	16
2.4 Teletrabajo	17
2.4.1 Origen y Definición del Teletrabajo	17
2.4.2 Beneficios del Teletrabajo a los Colaboradores	17
2.4.3 Beneficios del teletrabajo a la organización	18
2.4.4 Dimensiones del teletrabajo.....	19
2.4.5 Desafíos del teletrabajo para los colaboradores y organización	20
2.5 La motivación laboral	21
2.5.1 definición de la motivación laboral	21
2.5.2 Tipos de motivación.....	22
2.5.2 Beneficios de la motivación laboral.....	23
2.5.3 Técnicas de motivación laboral	24
2.5.4 El rol del maestro.....	27

2.5.5 Motivación en docentes	28
2.6 Estado actual del tema de investigación.	30
Capítulo 3. Marco Contextual.....	35
3.1 Reseña histórica Nido de Águilas/ Eagles Nest Educativa School	35
3.2 Objetivos, misión y visión	35
Capítulo 4. Metodología	37
4.1 Tipo de investigación.....	37
4.1.1 Enfoque de Investigación.....	37
4.1.2 Investigación Correlacional	38
4.1.3 Diseño de investigación.	38
4.2 Población	38
4.3 Variables, Hipótesis e Indicadores.....	38
4.3.1 Tabla 1. Variables, hipótesis e indicadores de variable teletrabajo.	39
4.3.2 Tabla 2 Matriz de operacionalización de variable motivación	41
4.3.4 Tabla 3. Diagrama sagital	43
4.4 Instrumento de Medición/ Técnica de recolección de datos.	43
4.5 Procedimiento	48
Capítulo V. Resultados de la investigación	50
5.1 Resultados sobre el teletrabajo.	50
5.1.1 Percepción productividad	50
4.4 Análisis de Correlación entre el teletrabajo y motivación laboral.	89
4.4.1 Análisis Estadísticos Aplicados	90
4.4.1.1 Prueba de Normalidad de los datos.....	90
4.4.1.2 Coeficiente de Correlación de Pearson	91
Capítulo 6. Discusión de los resultados	94
6.1 Hallazgos principales.....	94
6.2 Contrastar principales hallazgos con la teoría	96
6.3 Implicaciones prácticas de los resultados	97
Referencias bibliográficas.....	99
Declaración de la ética de la investigación.....	113
Anexos	114

Índice de tablas

Tabla 1.Variables, hipótesis e indicadores de variable teletrabajo.	39
Tabla 2.Matriz de operacionalización de variable motivación	41
Tabla 3.Diagrama sagital	43
Tabla 4 .Estadísticos de Fiabilidad	47
Tabla 5.Prueba de normalidad de datos.	90
Tabla 6.Coeficiente de correlación de Pearson.....	91
Tabla 7.Dispersión relación entre Percepción de Teletrabajo y Motivación	92
Tabla 8.Correlación entre variables teletrabajo y motivación laboral.	93
Tabla 9.Interpretación de rangos de correlación de Pearson según las sugerencias de Cohen	94

Índice de Figura

Figura 1.El trabajo remoto permite trabajar en equipo.	51
Figura 2.La interacción social en el trabajo se ha mantenido igual.	52
Figura 3.Las reuniones son más eficientes que antes.	53
Figura 4.Con el equipo trabajamos mejor de forma remota.	55
Figura 5.He desarrollado mis actividades laborales con normalidad	56
Figura 6.Estoy preparado para enfrentar futuros períodos similares.	57
Figura 7.En este contexto, mi productividad ha aumentado	59
Figura 8.Poseo un espacio privado para realizar teletrabajo.....	60
Figura 9.Cuento con servicio de internet apropiado para cumplir con objetivos laborales. .	61
Figura 10.Se han respetado los horarios laborales.....	62
Figura 11.La flexibilidad horaria me ha beneficiado.....	63
Figura 12.Tengo más carga de trabajo que antes.....	64
Figura 13. Debo financiar los costos del trabajo remoto	66
Figura 14.La institución académica contaba con herramientas y estrategias para afrontar contingencias que obligan al teletrabajo.....	67
Figura 15.Se han llevado a cabo capacitaciones para desarrollar habilidades y conocimientos en los docentes relacionados al teletrabajo.....	68
Figura 16.En este contexto, mi trabajo se controla más que antes.	69

Figura 17..Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena.	71
Figura 18. No me esfuerzo en mi trabajo porque siento que estoy mal gastando mi tiempo en él.....	72
Figura 19..El trabajo no tiene sentido para el docente.....	73
Figura 20.Me esfuerzo en el trabajo para obtener la aprobación de otras personas. (docentes, autoridades, padres de familia).....	75
Figura 21.Me esfuerzo en mi trabajo porque mis superiores podrían ofrecerme más seguridad laboral.....	76
Figura 22.Me esfuerzo en mi trabajo para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los padres de familia, estudiantes, etc.).....	77
Figura 23.Me esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los padres de familia, estudiantes, etc.).....	78
Figura 24.El docente se esfuerza en tu trabajo por temor a perderlo.....	79
Figura 25.Me esfuerzo en el trabajo porque es parte de mis valores personales.	80
Figura 26.Realizo mi trabajo porque de lo contrario me sentiría mal emocionalmente.	81
Figura 27.Me esfuerzo en mi trabajo porque es una forma de demostrarme que puedo realizarlo.	83
Figura 28.Me esfuerzo en el trabajo porque me hace sentir orgulloso.	84
Figura 29.Me esfuerzo en mi trabajo porque me divierto haciéndolo.	85
Figura 30.Me esfuerzo en mi trabajo porque personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.....	86
Figura 31.Me esfuerzo en mi trabajo porque es interesante.	87
Figura 32.Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	88

Capítulo 1. Planteamiento de la Investigación

1.1 Situación del problema

A partir del 2019 el mundo hizo frente a la pandemia del coronavirus que repercutió en la salud de las personas, sistema sanitario y finalmente en el sistema financiero a nivel mundial. Es aquí donde inicia el interés por parte de los diferentes empleadores para que algunas de las actividades desarrolladas se mantengan activas, mediante la implementación del teletrabajo. La ejecución de esta actividad se llevó a cabo mediante el uso de “teléfonos inteligentes, tablets, laptops y ordenadores de sobremesa para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2019).

En el presente proyecto se estudió la relación del teletrabajo y la motivación de los docentes del centro educativo bilingüe Eagles Nest School ubicados en colonia el Pedregal, Comayagüela, Honduras.

Oficina Internacional del Trabajo (2020) definió el teletrabajo como la actividad en la que los colaboradores desarrollan sus responsabilidades laborales desde sus hogares. El término “trabajo desde casa” mantuvo su auge durante la pandemia del coronavirus. Este método de trabajo se implementa para que las actividades cotidianas de las personas continúen a pesar de las situaciones que acontece a nivel mundial.

En relación a la variable motivación, Kanfer (1990); Campbell & Pritchard (1976); Vroom (1964), como se citó en Cid & Salas (2008) lo definieron como “las fuerzas psicológicas que operan desde dentro de las personas y que determinan la dirección de las conductas emitidas, de los niveles de esfuerzo y de persistencia cuando la conducta no está sujeta a fuertes presiones y limitaciones situacionales”, (pág. 70).

La pandemia del coronavirus impacto en todos los aspectos del vivir diario. El sector educativo tuvo que cerrar sus puertas como medida de prevención ante la amenaza de la pandemia “impactando a un número sin precedente de estudiantes en todo el mundo”

(UNESCO, 2020, parr. 1) Sin duda, la educación enfrento un reto importante al buscar estrategias para que el proceso educativo se mantuviera a flote.

Los centros educativos bilingües y privados implementaron la educación virtual. Los estudiantes debieron hacer uso de una laptop, tablet o celular para poder asistir a clases al igual que los docentes.

Ahora bien, entre las situaciones a las que se enfrentó el maestro es que debía poseer competencias tecnológicas para mantener la motivación en los estudiantes, espacio en sus casas que contaron con la decoración necesaria e iluminación apropiada, laptop/ computadora e internet que fuera de calidad para que no existiera interrupciones; además de gastos en posible incremento de energía eléctrica debido a la jornada escolar en sus hogares.

El Banco Mundial (s.f) mencionó la importancia de la motivación para que el proceso de aprendizaje se llevara a cabo de forma eficiente y con calidad; El departamento de Talento Humano debió preocuparse por que los maestros tuvieran las herramientas y motivación adecuada para desempeñarse con calidad.

Así mismo, la satisfacción laboral de los maestros pudo verse afectada por la motivación detalla Nyam & West (2014, pág. 3) “70% of the teachers stressed a low level of job satisfaction”. [70% de los maestros enfatizan tener bajo nivel de satisfacción laboral].

La realización de trabajo desde casa causó que el teletrabajo se incrementara. El 69% de los docentes considero que el trabajo ha aumentado. Por lo que es importante realizar una supervisión de la carga laboral de los maestros para mantener un balance entre labores en casa y trabajo (Francesch, 2020).

El desbalance que causó en la economía de los docentes puede ser una probable situación que cause desmotivación en ellos. En una encuesta realizada por el Sector de Enseñanza de FeSP-UGT existió un incremento en los gastos económicos de los docentes. Entre ellos: aumento de energía eléctrica, compra de equipo o accesorios informativos, entre otros que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje (Francesch, 2020)). Es aquí donde pudo existir la posibilidad de que la motivación de los docentes se relacione con el teletrabajo.

En un estudio realizado en Latinoamérica por Robalino & Korner (2005) “La percepción de los docentes es que existe una escasa valoración del trabajo docente” (pág. 6). Este factor es determinante en la motivación al sentir que su esfuerzo y dedicación no es valorado. Recientemente, se realizó el estudio denominado El Estado del Trabajo Remoto en Latinoamérica 2020. Según Rankmi (2020) solamente el 7% del rubro educativo le da prioridad a la retención del personal docente durante el trabajo remoto (pág. 15).

Por otro lado, el docente debió poseer competencias digitales para desarrollar las clases. De acuerdo al informe brindado por CEPAL-UNESCO (2020) en los siguientes países únicamente este porcentaje de docentes ha recibido capacitación en materia tecnológica: México 77%, 64% Brasil, 77% Chile, 53% en la capital de Argentina. Esto vino a ser para los docentes no capacitados un problema en su autorrealización al no poder incorporar en sus clases recursos digitales necesarios en este momento.

En relación al balance trabajo/hogar, el 63% de docentes en Chile, manifestó que este ha aumentado. Esto implica, el desarrollo de trabajo administrativo, planificación y preparación de clases virtuales (CEPAL-UNESCO, 2020).

En Honduras, algunas organizaciones implementaron el teletrabajo para mantener a flote la economía del país. La economía del país se mantuvo en crisis por lo que según el economista hondureño Kafati (2020) el teletrabajo proveyó un soporte a las empresas mediante el ahorro de algunos recursos; sin embargo, los colaboradores sintieron mayor carga laboral, lo que causó que existieran denuncias de exceso de cargas de trabajo en colaboradores.

El centro educativo bilingüe “Eagles Nest Educational School” ubicado en colonia El Pedregal, Comayagüela tiene 17 años de brindar servicios educativos bilingües desde preescolar hasta décimo Águilas. “*Our doors opened for the very first time in January 2003*”. [Nuestras puertas se abrieron la primera vez en enero del 2003] (Centro Educativo Nido de Águilas /Eagles Nest , s.f).

Es importante mencionar que esta institución cuenta con 35 años de experiencia en el sector educativo. “Desde el 15 de febrero del año 1985 compartimos la pasión por la educación de calidad” (Arevalo, s.f). Esto mediante el centro educativo Nido de Águilas.

Por lo que su cultura organizacional se enmarco en el propósito inicial de crear una institución con formación conductual diferente a otras instituciones privadas/bilingües.

Se analizó la relación entre el teletrabajo y la motivación docente en ambos centros educativos considerando el cambio adoptado en el sector educativo debido a la pandemia del coronavirus.

1.2 Pregunta problema

¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la motivación de los docentes del centro educativo “Eagles Nest School” en Comayagüela, Honduras en el año 2020?

1.3Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar la relación entre el teletrabajo y la motivación de los docentes del centro educativo “Eagles Nest School” en Comayagüela, Honduras, en el año 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Establecer el nivel de satisfacción laboral de los docentes durante el desarrollo del teletrabajo.
2. Evaluar el nivel de motivación laboral de los docentes del centro educativo “Eagles Nest School” en Comayagüela, Honduras, en el año 2020.
3. Determinar la relación entre el teletrabajo y la motivación laboral en los docentes del centro educativo “Eagles Nest School” en Comayagüela, Honduras, en el año 2020.

1.4 Preguntas de la investigación.

1. ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los docentes ante el desarrollo del trabajo?
- 2 ¿Cuál es el grado de motivación de los docentes en el centro educativo “Eagles Nest School” en Comayagüela, Honduras, en el año 2020?

3. ¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y motivación laboral en los docentes en el centro educativo “Eagles Nest School” en Comayagüela, Honduras, en el año 2020?

1.5 Justificación

La presente investigación fue novedosa para el área organizacional relacionada con centros educativos privados de Honduras ya que no existía estudios previos sobre el teletrabajo y motivación laboral en centros bilingües en Honduras. El producto que se mostrará presentará condiciones actuales del desarrollo docente que colaborará al área de Talento Humano para que se examinen procesos organizacionales en caso de que se esté fallando en la institución educativa en relación a la ejecución del teletrabajo y motivación del personal docente.

Este estudio es pertinente debido a que en la actualidad a nivel mundial el sistema educativo se enfrenta a un reto de gran magnitud debido a la pandemia del coronavirus. Los docentes se enfrentan a jornadas de teletrabajo que según como la asimile cada uno de los maestros puede ser representativo en la motivación laboral.

Esta investigación pretende generar conocimiento mediante la elaboración de lineamiento que podría implementarse para fortalecer la motivación del personal docente en caso de ser necesario, siendo de esta forma relevante. También, funcionará como apoyo a otras investigaciones que se realicen en el país enfocado en el área organizacional de los docentes de instituciones privadas como bilingües.

Las autoridades, dirección académica y docente de las instituciones “Eagles Nest Educational School/Nido de Águilas” ubicado en la colonia El Pedregal, Comayagüela fueron los principales beneficiarios de este estudio. El cual sirvió como referente para las autoridades en caso de considerar la necesidad de ejecutar nuevas prácticas durante el teletrabajo que aumenten la motivación laboral docente en caso de considerarse necesario.

Capítulo 2. Marco Teórico

2.1 Conceptualización y definiciones

Conceptos relacionados con variable teletrabajo

- **Capacitación:** “La capacitación está orientada a la preparación técnica del recurso humano de las organizaciones para que este se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, produzca resultados de calidad” (Carillo, 2015, pág. 8).
- **Estilos de gestión:** Adoptar estrategias positivas adaptarse a situaciones y capacitar a sus colaboradores para facilitar la adaptación (CB Estudios de Organización y Entorno, 2020).
- **Horario laboral:** Tiempo durante el cual el trabajador realiza su prestación de servicios, esto es, el tiempo en que cada día, semana o año el asalariado desarrolla su trabajo. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo (Enciclopedia jurídica , 2020).
- **Percepción de productividad:** Esta dimensión está correlacionada con dos ámbitos de estudio. En caso de ser evaluados positivamente el individuo se percibe más productivo en el teletrabajo generando mayor eficiencia en la organización (CB Estudios de Organización y Entorno, 2020).
- **Percepción de trabajo/hogar:** Adoptar estrategias positivas adaptarse a situaciones y capacitar a sus colaboradores a facilitar la adaptación (CB Estudios de Organización y Entorno, 2020).
- **Productividad:** Relación entre los resultados obtenidos y los recursos que se han empleado para obtenerlos (Instituto de Formación Empresarial, 2019).
- **Teletrabajo:** Es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa

fuera de estos locales de forma regular (Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, Bruselas, 2002, como se citó en Organización Internacional del Teletrabajo, 2011).

- **Trabajo remoto:** Actividades laborales que se realizan fuera de las instalaciones de la empresa o empleador (Vásquez, 2019).

Conceptos relacionados con variable motivación laboral

- **Dirección:** “Consejo, enseñanza y preceptos con que se encamina a alguien” (Real academia española, 2019).
- **Esfuerzo:** “Medida de cuánto tiempo sostiene una persona su esfuerzo” (Robbins S. P., 2004, pág. 156).
- **Intensidad:** “Consiste en cuánto se esfuerza una persona” (Robbins S. P., 2004, pág. 155).
- **Motivación:** “Regulación interna, energética y directa de la conducta, que no se observa a simple vista” (Cid Y. , 2014).
- **Motivación Extrínseca:** Se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas, como por ejemplo la base de la motivación extrínseca es el fin de conseguir esos intereses o recompensas, y no la propia acción en sí lo dinero, ascensos (Montalvo & Plasencia, 2015).
- **Motivación intrínseca:** Aquella que nace del interior de la persona con el fin de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal. Una persona motivada no verá los fracasos como tal, sino como una manera más de aprender ya que su satisfacción reside en el proceso que ha experimentado realizando la tarea (Montalvo & Plasencia, 2015).
- **Motivación laboral:** “Procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta” (Robbins S. P., 2004, pág. 155).

2.2 Teoría que sustenta el estudio de investigación.

Teoría de Maslow: Pirámide de las necesidades

Abraham Maslow creó la teoría de la pirámide de las necesidades. En ella se detalla cinco necesidades que las personas necesitan suplir para poderse auto desarrollar. (Olmo, 2014; Chiavenato, 2009). En la pirámide de las necesidades, se presentan de acuerdo al orden de importancia: fisiológicas, seguridad, sociales, estima y por último autorrealización. (Chiavenato I., Comportamiento Organizacional, 2009), A continuación, se detalla cada una de las necesidades siguiendo el orden de acuerdo a su nivel de importancia, así como ejemplos de ella en relación al ámbito industrial y organizacional.

Necesidades Fisiológicas

Estas necesidades son básicas para todas las personas. (Elizalde, Marti, Martinez, 2006) . Morán (2012) citado por Olmo (2014 párr.20) mencionan que es de vital importancia que estas necesidades sean suplidas para que las personas puedan mantener la supervivencia.

Entre las necesidades fisiológicas se menciona la necesidad de saber que se contará con prestaciones al finalizar su servicio, así como remuneraciones, horarios de trabajo estables, intervalos de descansos, poseer materiales, el mobiliario de su trabajo es ergonómico (Chiavenato I., Comportamiento Organizacional, 2009).

Necesidad de seguridad

Morán (2012) citado por Olmo (2014 párr.20) detalla que los colaboradores buscan tener un respaldo que les proteja ante situaciones que pongan en peligro la integridad en el empleo, sus actividades o bien su empleo como tal.

Las personas necesitan de un contrato que respalde su permanencia en el empleo y de esa forma saber que es un empleo estable para suplir sus demás necesidades. Por otro lado, que se apliquen normas y procedimientos que velen por la integridad y seguridad física de los mismos (Chiavenato I. , Comportamiento Organizacional , 2009).

Necesidades sociales

Las personas quieren ser reconocidos por las autoridades y compañeros, ser parte de actividades, crear lazos de amistad con sus colegas y que sus autoridades puedan tener comunicación efectiva con los colaboradores (Elizalde et al (2006); Chiavenato (2009)).

Necesidad de estima

Después de suplir las necesidades sociales, continúa en la escala suplir la estima alta y baja. La primera está orientada a obtener comentarios o reconocimientos positivos de autoridades y compañeros por el desempeño del trabajo realizado; por otro lado, la estima alta, permite que las personas se sientan seguros de las capacidades (Psicología y Talentos, s.f) .

Necesidad de autorrealización

Los colaboradores buscan retos en su trabajo, ser competitivos y útiles. Tener las oportunidades para poder poner en práctica su máximo potencial. (Molina F. J., 2018)

La aplicación de la teoría de Maslow permite que los jefes y autoridades sean capaces de motivar a los colaboradores dependiendo de la necesidad que cada uno de ellos mantenga, basándose en las necesidades suplidas por cada uno. De esta forma, beneficia la comunicación entre autoridades y empleados, así como el ambiente laboral. Al finalizar se logra potencializar la capacidad de los mismos, repercutiendo en la productividad y objetivos de la empresa (Psicología y Talentos, s.f).

2.3 La psicología industrial y organizacional

La psicología industrial y organizacional centra su importancia en las organizaciones y quienes la conforman, es por ello por lo que a continuación se detalla que es la organización, orígenes de la psicología industrial y organizacional, la relación con la motivación laboral y teletrabajo, así como la inmersión en centros educativos.

2.3.1 Origen de la organización

Kreitner (1997) indica que la organización está conformada por estrategias, estructura, sistemas, gente, cultura, estilo y habilidades. (Reza, 2014, pág. 46) A través del

tiempo las variables: estructura, estrategia y sistemas son categorizadas como variables duras. Diferentes escuelas y teorías las han desarrollado, por ejemplo, el ingeniero mecánico norteamericano Frederick Taylor fundó la Escuela de la Administración Científica en donde desarrollo diferentes variables.

Posteriormente, se consideró la importancia de analizar los procesos productivos para aumentar la eficiencia y productividad. Para ello, se desarrollaron técnicas y métodos. Los cuales eran utilizados para “normalizar la producción a través de la descomposición de tareas complejas en un conjunto de tareas simples” (Reza, 2014, pág. 46). En este momento, se observó que la única motivación del hombre era obtener su salario para suplir sus necesidades y así se lograría la eficiencia y productividad esperada (Reza, 2014).

Asimismo, Taylor se preocupó fundamentalmente por la realización de estudios de tiempo en las líneas de producción, en los sistemas productivos, en efecto el mismo autor expresa que en el pasado, el primer lugar le ha correspondido al hombre, en el futuro, el primer lugar, debe ocuparlo el sistema. Sin embargo, a pesar de esta primacía que Taylor le otorga al sistema sobre el hombre, entendió también que el primer objetivo de cualquier buen sistema tiene que ser, formar hombres de primera clase y bajo la administración sistemática (Reza, 2014, pág. 46).

2.3.2 definición de psicología industrial y organizacional

Candia (2018, como se citó en Fernando Zepeda s.f) explico que la psicología industrial y organizacional se encarga del estudio científico del comportamiento de las personas dentro de las empresas, negocios e industrias y como los procesos que se dan en las mismas influyen en las personas. Para esta rama de la psicología es importante el individuo desde diferentes perspectivas en las organizaciones; ya sea como colaboradores, personal administrativo o el consumidor final (Vargas, Psicología industrial: apuntes para un seminario, 2007).

A su vez, la psicología organizacional centra su estudio en el individuo como también en el comportamiento colectivo de las personas en el ámbito laboral. De manera que, son considerados para su estudio aspectos relacionados con el liderazgo, toma de decisiones,

trabajo en equipo, ayuda, cooperación, competencias y habilidades inherente en cada persona (Cespedes C. F., 2015).

Saal y Knight (s.f) agregan que esta rama de la psicología centra su atención en el comportamiento de las personas, pero se añade la importancia de estudiar y comprender los pensamientos y sentimientos de los seres humanos en el entorno profesional (Candia, 2018, parr.9).

Así mismo, la psicología industrial y organizacional colabora en el desarrollo socioeconómico, proyectándose directamente con la funcionalidad laboral (Vélez, 2016). Esto es, por que, al preocuparse por las personas como tal, da el lineamiento para el logro de metas, mejoras de la labor de cada persona, así como la productividad (Aamot, 2010). Saal y Knight (s.f) consideran que la aplicación de la psicología industrial y organizacional incrementa el bienestar de las personas en las organizaciones tanto en aspecto psicológico como económico (Candia, 2018, parr.10).

2.3.3 historia de la psicología industrial y organizacional

La psicología industrial y organizacional emerge como sub disciplina de la psicología en Estados Unidos y Alemania a finales del siglo XIX (Ramos, Diaz, & Santiago, 2013). Específicamente, se dice que nació a principios del año 1900(Historia de la psicología industrial y organizacional, s.f).

La primera etapa de la psicología industrial y organizacional se estima del año 1900 a 1940. El logro en estos años fue establecer la psicología industrial y organizacional como área en la psicología (Cespedes C. F., 2015).

De acuerdo con Spector (2002) la psicología industrial y organizacional se originó debido a que los psicólogos experimentales intentaron aplicar principios de psicología al desempeño laboral y a la eficiencia de las organizaciones, mediante el desarrollo de temática, técnicas y métodos sofisticados, científicos y polémicos que en la actualidad permiten al psicólogo laboral tener un amplio reconcomiendo (Uribe, 2016).

Thomas A. Edison (1920) no relacionado con la psicología industrial y organizacional, considero la importancia de seleccionar empleados correctos. En ese mismo

año, desarrollo una prueba de conocimiento, que fue aplicada a más 900 solicitantes de los cuales solamente el 5% acertaron. La prueba estaba formada por 150 preguntas, las cuales fueron consideradas como difíciles. Es aquí donde diferentes personas iniciaron a observar la importancia de evaluaciones para la selección de personal (Historia de la psicología industrial y organizacional, s.f).

Como se afirmó anteriormente, la selección y colocación del personal fue un tema de interés particular. La primera guerra Mundial, marcó una etapa para la psicología industrial y organizacional. De acuerdo con Vargas, (2007) Es aquí donde se inicia la implementación de pruebas psicológicas además de otras técnicas que serían de apoyo para seleccionar correctamente reclutas para el ejército norteamericano. Posteriormente diferentes contextos como industrias, negocios, agencias gubernamentales aplicaron el método utilizado por los militares para selección y reclutamiento de personal (Ramos, 2000).

Al finalizar la Primera Guerra Mundial, “se fundó la Psychological Corporation con el objeto de desarrollar y distribuir pruebas psicológicas, así como de proporcionar servicios consultivos a organizaciones industriales y demás” (Vargas, 2007 pág. 5)

Roethlisberger y Dickson (1939) citado por Vargas (2007, pág. 5) expresan que, en 1924, se realizaron los estudios de Hawthorne. Es aquí donde se inicia a dar relevancia a factores relacionados con las condiciones de trabajo (iluminación- temperatura) y la eficacia del trabajador luego de ser expuesto a trabajos monótonos y fatiga. Estos investigadores, anteriormente ya habían investigado la misma temática en: Apuntes para un seminario Gran Bretaña, Primer Guerra Mundial y la organización de la industria Fatigue Research Board.

Dichos estudios fueron los responsables en forma singular, de la introducción de la psicología industrial a algunos problemas concernientes a las actitudes, la comunicación, la dirección y la estructura de las organizaciones. Dichas cuestiones, así como los asuntos que atañen al personal son de vital importancia para la psicología industrial contemporánea (Vargas, 2007, pág. 6).

Considerando lo anterior, Rodríguez y Zarco (2009, como se citó en Cespedes C. F, 2015) afirmó que durante los inicios de la psicología industrial y organizacional hubo más autores que aportaron y abonaron al desarrollo de esta rama. En primer lugar, Dill (1903) elaboró y aplicó un instrumento para la evaluación psicológica del personal militar, simultáneamente Scott (1903) publicó la teoría de la publicidad, seguidamente Taylor (1911) originó una corriente en el área de la dirección científica del trabajo, y por último Munsterberg (1913) demostró que en el área industrial y organizacional es posible aplicar el método experimental para los problemas de esta área.

Durante la Segunda Guerra Mundial, la Psicología industrial y organizacional apoyó asesorando el personal y procedimientos. Fue de beneficio para los militares, en el sentido que les orientaba sobre cómo clasificar y valorar el desempeño del personal.

En la guerra se realizaron dos evaluaciones para selección y clasificación de personal. En primer lugar, Robert M. Yerkes (s.f), estudiante de Münsterberg, que fue quien dirigió la elaboración del mismo. Esta evaluación tenía como propósito administrar los parámetros de selección y clasificación. En apoyo a Roberto M. Yerkes, el presidente del Comité de Psicología del Consejo de Investigación Nacional y jefe de la División de Psicología en la oficina del Cirujano General del Ejército, fiscalizó las pruebas universales de los reclutas desde comienzos del 1918 (Ramos, 2000).

Agregando, es preciso detallar que la aplicación de las evaluaciones se hizo a 3 millones de hombres aproximadamente. Las evaluaciones fueron denominadas: alfa y beta; en las cuales también se pretendía determinar su personalidad. Por otro lado, Walter V. Bingham y Walter D. Scott (s.f), desarrollaron la segunda evaluación, contribuyendo con su aporte al ejército (Ramos, 2000).

Durante la Segunda Guerra Mundial, en 1944, la American Psychological Association- APA reconoce el carácter científico de la psicología industrial y crea la División 14 de Psicología Industrial y de los negocios, que más adelante, en 1970, cambia de nombre por División de Psicología Industrial y Organizacional.

Igualmente, en la APA se genera el primer código de ética que plantea unos principios fundamentales según Enciso Forero y Perilla Toro (2004): “competencia, integridad, responsabilidad profesional y científica, respeto por la dignidad y los derechos de la gente, preocupación por el bienestar de los demás y responsabilidad social, atinentes por completo al ejercicio de la psicología organizacional en particular” (Gómez, 2015, pág. 136).

James McKeen Cattell (1890-1944) originó la empresa Psychological Corporation en el año 1921. La firma consultora fue la primera en brindar servicios de consultoría de psicología industrial (Uribe, 2016).

Finalmente, es relevante mencionar, que se le atribuye a Elton Mayo, el padre de las relaciones humanas (Ramos, 2000). Comprender la definición de la psicología industrial y organizacional es vital para el progreso de las industrias, negocios y el comportamiento organizacional. Luthans (2008) definió la psicología industrial y organizacional como: “la comprensión, predicción y administración del comportamiento humano en las organizaciones (Cespedes C. F., 2015, pág. 14).

2.3.4 funciones de la psicología industrial y organizacional

Alles (2012) expresa que es importante mantener el estado adecuado de las personas dentro de las organizaciones y es responsabilidad directa de Talento Humano (psicólogos industriales y organizacionales) que estas situaciones beneficiosas para los colaboradores se generen (Alvarez, Estrella, & Rosas, 2018).

Vélez, Méndez, y Vargas (2016) consideró que la psicología industrial y organizacional promueve el crecimiento económico. Esto debido a que se promueve la creación y seguimiento de un modelo de gestión empresarial formal. Además, se trata de que se cumplan los objetivos de la organización mediante la adecuada gestión organizacional. Si bien es cierto, el rol del personal es vital para que lo anterior se lleve a cabo y como tal debe ser administrado por colaboradores de Talento Humano, específicamente psicólogos industriales y organizacionales (Alvarez et al, 2018, pág. 83).

Sapién, Piñon y Gutiérrez (2014) citado por (Alvarez et al, 2018, pág. 84) manifiestan que la psicología industrial y organizacional brinda el lineamiento, técnicas y estrategias que

funciona como apoyo para la capacitación del personal. Mediante las cuales, desarrolla las habilidades y competencias de los colaboradores. El objetivo de las capacitaciones es que se adquiera el mayor aprovechamiento de lo enseñado, para ello el psicólogo industrial y organizacional debe planificar, diagnosticar, ejecutar diferentes actividades y organizar la capacitación, así como la logística. Yohalmo (2014) recomendó que los temas que se enseñen en las capacitaciones deben ser de interés de los colaboradores y deben mantenerse a la vanguardia (Alvarez et al, 2018, pág. 84).

Se debe agregar que, en las organizaciones la psicología industrial organizacional se ve reflejada en procesos diarios. El área de Talento Humano implementa esta rama de la psicología, cuando se realiza la selección de personal, formación, evaluación de desempeño de colaboradores, análisis de puestos, planificación y ejecución de estrategias (Gallego & Idarraga, 2018).

2.3.5 relación de la psicología industrial y organizacional con la motivación laboral.

La psicología industrial y organizacional vela por el bienestar del talento humano. Considerando su rol en las organizaciones, se debe llevar una correcta gestión del mismo, implementando la clase de la motivación laboral de esta manera, se determinará la eficacia y eficiencia de las empresas (Ortiz, 2018).

La motivación laboral ha constituido un proceso de gran relevancia tanto desde la perspectiva de la investigación como de la gestión organizacional (Ortiz, 2018).

2.3.6 relación de la psicología industrial y organizacional con el teletrabajo

El teletrabajo es una de las opciones que las organizaciones han promovido en ciertos puestos de trabajo haciendo uso de tecnología de la información. Las empresas intentan que mediante esta metodología aumente la productividad de los colaboradores además de que beneficia a la empresa y colaborador en aspectos económicos (Chávez, 2020).

Es así donde la psicología organizacional y el teletrabajo mantienen relación al preocuparse por el bienestar de ambos, promoviendo la productividad y a la vez la satisfacción y bienestar del empleado.

2.3.7 Psicología organizacional en instituciones educativas bilingües

La psicología industrial y organizacional se centra en la salud y seguridad de los colaboradores. Las empresas deben considerar a los colaboradores como base primaria para obtener la fuerza de trabajo adecuada (Mamani, 2016).

El ingreso de una persona a una organización establece un pacto de ambas partes. Las empresas, instituciones o negocios esperan que el colaborador ejecute las actividades planteadas; mientras que los colaboradores esperan obtener retribución económica a cambio del trabajo prestado. Simultáneamente, las personas esperan que a cambio de su productividad y actitud hacia su trabajo se les incentive de diferente manera (Gómez, 2015).

Basado en lo anterior, las instituciones educativas, son consideradas organizaciones. Al igual, que en las diferentes empresas en las instituciones educativas se cumple con una característica de las “organizaciones “y es la existencia de jerarquías. Además, se espera que los docentes, cumplan con lo establecido en sus contratos; pero para ello se necesita que las personas establezcan un contacto estable y fuerte que permita desenvolverse con las autoridades, compañeros y estudiantes, siguiendo de manera correcta reglamentos, normas, valores, estilos de comunicación, comportamiento, entre otros (Bustamante, Bustamante, Gonzales, & Bustamante, 2016).

La gerencia de las instituciones educativas privadas/bilingües debe valorar las personas que laboran en ella. Con ello, se quiere decir que el profesor, necesita reconocimiento social y profesional. En vista de lo anterior, se pueden evitar actitudes, problemas en la salud si se toma el maestro como talento importante e invaluable en la institución (Bustamante et al, 2016).

2.4 Teletrabajo

2.4.1 Origen y Definición del Teletrabajo

La creación del teletrabajo se le atribuye la creación del teletrabajo físico Jack Nilles en el que recibió el apoyo de diferentes científicos. La implementación de esta modalidad fue debido a problemas que tenían en la compañía por crisis del petróleo. Al desarrollar este tipo de prácticas se descubrió que había beneficios económicos para la empresa y que además que contribuía al medio ambiente ante la disminución de gases de nocivos para el ambiente (Valencia, 2018, pág. 205).

El teletrabajo está basado en cumplir objetivos más que tener un riguroso horario de trabajo en el edificio de la empresa o institución. Este tipo de trabajo se centra en el cumplimiento de metas e incremento en la producción de cada colaborador (MasFamilia, 2020).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2020) al igual que el trabajo bajo la modalidad presencial, deben estipularse compromiso por ambas partes. Es decir, establecer la jornada laboral, si es necesario un dispositivo en específico para la ejecución del trabajo, las actividades que deben realizarse y establecer parámetros de evaluación y supervisión del teletrabajo. El teletrabajo en Latino América surge primeramente en países como Brasil, Argentina y Costa Rica.

2.4.2 Beneficios del Teletrabajo a los Colaboradores

Existen diferentes beneficios del teletrabajo para el colaborador, que fortalecen diferentes aspectos en su vida personal como familiar.

De acuerdo con RRHH Digital (2020) el teletrabajo provee las siguientes ventajas al colaborador:

- **Mayor autonomía:** La libertad para que el trabajador pueda organizar sus tareas permitiéndole asumir responsabilidades, tomar decisiones y tener horarios flexibles.

- **Reducción del estrés.** El poder tener control sobre su horario hace que el trabajador se estrese menos, ya que, por ejemplo, si un día necesita hacer o ir a algún sitio puede hacerlo y trabajar más tarde. De hecho, según datos de la compañía, los empleados que trabajan en remoto tienen un 50% menos de desgaste laboral.
- **Mayor y mejor conciliación familiar.** Es una de las principales ventajas para los empleados y responde a una de las demandas más importantes de los profesionales de hoy en día. La dificultad para conciliar la vida laboral y la familiar debido a los horarios de la empresa, desaparece en buena medida al ser el propio trabajador quien decide cuándo y desde dónde cumple sus obligaciones.
- **Aumento de la productividad.** Un trabajador más feliz y saludable es más productivo. De hecho, según datos de la compañía, los trabajadores son un 13% más productivo que sus compañeros que no hacen teletrabajo. La flexibilidad del teletrabajo hace que los empleados tengan un mayor equilibrio entre su trabajo y su vida personal, y esto aumenta la satisfacción profesional y fomenta la creatividad. Por ejemplo, el 70% de los teletrabajadores se sienten más capacitados para tomar decisiones estratégicas o buscar nuevas oportunidades de negocio, a diferencia del 47% de los que trabajan en una oficina a tiempo completa.

2.4.3 Beneficios del teletrabajo a la organización

Como se mencionó anteriormente el desarrollo del teletrabajo pretende aumentar la productividad de los colaboradores y que además se logre motivarles brindando horarios flexibles y mejor relación con sus familiares. Por otro lado, de acuerdo a Mas Familia (2020) las organizaciones que adoptan este sistema son beneficiados de la siguiente manera:

El teletrabajo genera los siguientes beneficios para las empresas: Trabajar en comunidades más diversas, maduración de los sistemas de gestión y de las estructuras organizativas, incremento de la productividad del empleado, mejora en el rendimiento y compromiso de los trabajadores; gracias a la mejora en la motivación vinculada a la compensación intrínseca, menor desgaste de vida

laboral, reducción de absentismo por enfermedad común y del índice de rotación (Pag.53).

Añadiendo, el teletrabajo ayuda al área de Recursos Humanos a reclutar de forma que el mejor talento sea seleccionado sin importar su ubicación o diferentes situaciones que puedan presentarse al movilizarse hacia la empresa o institución (Teletrabajo, s.f).

2.4.4 Dimensiones del teletrabajo

El estudio Latinoamericano elaborado por CB Estudios (2020) sobre el Teletrabajo presenta las siguientes dimensiones que sugiere debe ser aplicadas en el desarrollo de esta modalidad.

Percepción productividad: Enmarcada en dos aspectos fundamentales para el colaborador y su productividad lo que finalmente es de beneficio para la organización (CB Estudios, 2020).

Aspectos individuales: Enmarca características propias del empleado como ser la “autodisciplina, la habilidad de trabajar independientemente” (Alzate & Garcia, 2016, pág. 88). De acuerdo a Alzate & Garcia (2016) postulación hace énfasis en la diferencia de las perspectivas y asimilación del teletrabajo de acuerdo a la generación de las personas; incluyendo conocimientos tecnológicos u otras competencias que deben ser requeridas para esta modalidad (pág. 88).

Equipo de trabajo. Refiere a la percepción del desempeño de su equipo de trabajo, donde influyen la eficiencia, la confianza y la norma de interacción (CB Estudios, 2020).

Percepción de equilibrio/trabajo hogar: Muchas organizaciones permiten que existan horarios flexibles en el teletrabajo. Esta modalidad de trabajo “contribuye a que las personas aumenten la motivación y dedicación al trabajo” (MasFamilia, 2020, pág. 21). En este apartado destacan aspectos como: respeto a los horarios, apreciación positiva de la flexibilidad laboral, estabilidad de la carga de trabajo, en relación al trabajo presencial; estos factores deben tener ser considerados potencialmente para mantener satisfacción laboral ya que si son olvidados Pueden

causar efectos adversos a lo que se requiere para aumentar la productividad y eficacia de la empresa (CB Estudios, 2020).

Estilos de gestión: En este apartado destacan dos tipos de estilos de gestión que pueden ser positivos o negativos para el trabajador, dependiendo de su aplicación por parte de los miembros de la organización. La variación en estilos de trabajo y control y desconfianza son factores que deben considerarse durante la aplicación del teletrabajo (CB Estudios, 2020).

En tal sentido, el proceso de adaptación del trabajo radica en como la organización prepara al colaborador para desarrollar teletrabajo. Durante el teletrabajo debe existir capacitación en diversos temas, como desde los derechos, deberes, capacitaciones sobre cómo manejar las Tics u otro tipo de paquete informático requerido para cada perfil laboral (CB Estudios, 2020).

Al respecto de factores que pueden afectar negativamente es el control y confianza que las autoridades pueden tener sobre el colaborador (CB Estudios, 2020). El teletrabajo requiere de cierto grado de autonomía hacia el empleado para que exista la creatividad, innovación y productividad esperada; sin embargo, una conducta desconfiada por parte de las autoridades, difiere de los requerimientos anteriores.

De acuerdo con CB Estudios (2020) “La empresa es evaluada negativamente cuando ha optado por la intensificación del control, como estrategia de gestión” (pág. 19).

2.4.5 Desafíos del teletrabajo para los colaboradores y organización

Existen múltiples beneficios para la organización y para el colaborador en lo que se refiere a la realización del teletrabajo sin embargo a continuación se listan desafíos de realizar teletrabajo ya sea por aspectos relacionados con TICs o relación socio afectiva.

A continuación, los desafíos que se enfrentan: Existencia de competencias laborales: Aumento en gastos de servicio para el teletrabajador, gastos para acondicionamiento del hogar, imposibilidad de controlar al trabajador físicamente, cultura organizacional. El teletrabajo cambia el paradigma en las organizaciones tradicionalistas;

debido a una práctica no acostumbrada por las organizaciones muestra refleja dudas e inquietudes. Sin embargo; es recomendable realizar manuales que apoyen la transición de modalidad presencial a teletrabajo. Sin duda, las empresas deben considerar la actualización de diferentes procesos que se desarrollan (Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo, 2017).

2.5 La motivación laboral

2.5.1 definición de la motivación laboral

El término “motivación” proviene del latín moveré que significa mover. (Chiavenato, 2009a, pág. 236). “La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades” (Sum, 2015a, pág. 7). Por lo tanto, la motivación es un determinante en la intensidad, y la importancia que la persona agrega a las actividades para lograr un objetivo el cual determina su desempeño (Chiavenato, 2009; Sum, 2015). Finalmente, la motivación es considerada “la columna vertebral del comportamiento de las personas”

De la misma forma, la motivación laboral está relacionada con “factores fisiológicos, culturales y sociales” (Chiavenato, 2009, pág. 236). Es por ello que se deben analizar estos factores en las personas para determinar la motivación (Chiavenato, 2009). En otras palabras, las personas no tienen el mismo nivel de motivación, ya que depende de los factores anteriormente mencionado.

Zavala (2014) citado por Sum (2015) hacen referencia a que la motivación laboral es considerada un proceso psicológico en el que se necesita de la dirección de la empresa y la actitud del empleado. Este proceso psicológico pone su interés en tres elementos:

Dirección y enfoque de la conducta: relacionada a factores positivos como la confiabilidad, creatividad, cooperación y los factores disfuncionales incluyen retrasos, ausentismo o bajo desempeño (Sum, 2015).

Nivel de esfuerzo aportado: adquirir compromiso pleno en búsqueda de la excelencia, en vez de hacer lo suficiente para progresar (Sum, 2015).

Persistencia de la conducta: mantener repetidas veces el esfuerzo en contraste con un abono prematuro (Sum, 2015, pag.2).

La capacitación y conocimiento en lo que se está trabajando es un factor determinante en la motivación laboral (Chiavenato, 2009).

2.5.2 Tipos de motivación

A continuación, se detalla dos tipos de motivación: intrínseca y extrínseca.

La motivación intrínseca, permite que las personas realicen sus actividades porque disfrutan y quieren realizarlo (Sum, 2015) o porque son personas que sienten la necesidad de ser competitivos, aumentar su crecimiento personal o profesional y dejando de lado su interés por reconocimientos de cualquier tipo (Montalvo & Plasencia, 2015).

Ahora bien, Domínguez & Pino (2014) afirman que “la motivación intrínseca disminuirá si se reducen los sentimientos propios de competencia y autodeterminación.” (pág. 350) Es decir, cuando las personas suplen sus necesidades probablemente disminuya su motivación intrínseca para realizar una actividad (Domínguez & Pino, 2014).

La actitud de la persona motivada intrínsecamente es positiva. Por lo tanto, al ejercer las actividades el propósito es el aprendizaje que se obtiene por la experiencia. Es por ello, que la actitud frente a errores o fracasos es tomada como un medio para crecer personal o profesionalmente (Montalvo & Plasencia, 2015).

La motivación intrínseca está determinada por el ambiente. Dependiendo de la interacción que tenga el colaborador en la organización puede actuar como un factor que influya positivamente en este tipo de motivación (Montalvo & Plasencia, 2015).

En conclusión, “cuando las personas se encuentran intrínsecamente motivadas, buscarán desempeñarse de forma adecuada ya sea porque disfrutan llevar a cabo las tareas reales o porque disfrutan el reto de completar con éxito la tarea” (Aamot, 2010a, pág. 331).

Por otro lado, se le atribuye el término “motivación extrínseca “cuando las personas esperan obtener un reconocimiento de cualquier tipo por la ejecución de sus actividades en las organizaciones (Domínguez & Pino, 2014; Montalvo & Plasencia,

2015). Por ejemplo, cuando se espera aumentos salariales, ascensos, reconocimientos públicos, bonos (Montalvo & Plasencia, 2015).

Al contrario de la motivación intrínseca en la motivación extrínseca no existe disfrute de la actividad sin que se le ofrezca incentivos. Por lo que la calidad de su desempeño y productividad depende de lo que se quiera obtener al finalizar la actividad (Aamot, 2010).

2.5.2 Beneficios de la motivación laboral

Sandra Suarez (s.f) citado por Sum (2015) considera que la motivación en el trabajo genera una serie de beneficios para el colaborador, autoridades, que finalmente repercute en las personas a las que se les brinda el servicio. Por lo tanto, si se quiere mejorar la productividad del colaborador y de la empresa se recomienda que desde el interior de la organización exista cooperación y colaboración (Chiavenato, 2009).

Sum (2015) afirma que: “estar motivado en el trabajo trae varias consecuencias psicológicas positivas, tales como: la autorrealización, el sentirse competente y útil y mantener autoestima.” (pág. 3) La motivación laboral es “la columna vertebral del comportamiento de las personas” (Chiavenato I., 2009, pág. 236).

El entorno, también define la motivación laboral. Por esta razón, la participación, comunicación y una organización donde se practique la democracia puede ser un determinante para que las personas produzcan los resultados esperados. La implementación de correos, buzón de sugerencias o entrevistas con autoridades promueven la comunicación y además permiten que el colaborador sienta que sus opiniones son atendidas y tomadas en cuenta; en consecuencia, las personas sentirán confianza y estima por la organización (Chiavenato I. , Comportamiento Organizacional , 2009).

Galván (2017) afirma que la motivación es un factor determinante dentro de la sociedad, es donde el hombre puede interactuar y obtener satisfacción propia y es donde el mismo descubre retos y pone en juego sus capacidades para mostrar su intelecto y también donde las organizaciones pueden crecer y dar a conocer grandes equipos de trabajo, por ello

es importante que la empresa reconozca al empleado como parte vital de la misma y este sea un firme representante de la misma, con confianza y libertad para una participación eficiente y activa (Orihuela, 2017, pág. 23) .

La motivación promueve una imagen positiva ante las personas en el interior como exterior de la organización. El talento humano debe ser prioridad, y es que al finalizar la actitud como aptitud del colaborador se ve reflejada en el cliente. Se considera que si se cuenta con personal motivado ellos transmitirán a las personas con las que deban relacionarse del exterior (El equipo de marketing, 2017).

El compromiso de los colaboradores hacia la organización puede incrementar. El colaborador considera que se le da el valor a sus capacidades y a él como persona. De esta forma la persona reconoce que dentro de la organización se realizan acciones para motivarle y satisfacer sus necesidades (El equipo de marketing, 2017).

Las organizaciones con personal motivado tienden a disminuir problemas. Por ejemplo, disminuyen las ausencias laborales, clima organizacional, impuntualidades, bajo desempeño laboral (El equipo de marketing, 2017).

2.5.3 Técnicas de motivación laboral

González (2014) citado por (Orihuela, 2017, pág. 22) hacen referencia a las capacidades con que debe contar los colaboradores. En la actualidad nos enfrentamos a cambios constantes en diferentes contextos: sociales, económicos, ambientales y tecnológicos. El psicólogo organizacional es el encargado de gestionar técnicas para desarrollar y potenciar las capacidades de cada uno de ellos. Finalmente, “Si se sabe encaminar, esta motivación podrá dar grandes resultados en la rentabilidad y crecimiento de las organizaciones (Orihuela, 2017, pág. 22).

Ruiz, et. al (2012) citado por (Sum, 2015, pág. 12) definen las técnicas motivacionales como el medio que puede ser aplicable en la empresa para motivar a los empleados. Logrando que las actividades se desarrollen con mayor productividad.

Diferentes autores detallan diferentes técnicas para mejorar la motivación laboral, entre ellos, García (2012) detalla diferentes métodos que contribuyen a mejorar la motivación de los colaboradores:

- Afiliación por objetivos: “Este método se encuentra basado en la fijación de metas de forma participativa, tomando en cuenta factores como especificidad de metas, toma de decisiones, establecimiento del plazo y retroalimentación sobre el desempeño” (Galarza, 2017, págs. 35-36).
- Programa de reconocimiento a los empleados: Ruiz, et. al (2012) citado por Sum (2015, pág. 13) afirman que es importante reconocer los progresos de las personas así como su desempeño laboral. Las empresas realizan diferentes actividades para poner en práctica este método como: tarjetas felicitando el reconocimiento, reconocimiento de forma personal o ante todos los colaboradores, canastas, regalos (Galarza, 2017, págs. 35-36).
- Programas de participación de los empleados: Las consecuencias del éxito organizacional son compartidas con los colaboradores al permitirles participar en la toma de decisiones y presentar sus capacidades. Hay que mencionar, además se realizan círculos de calidad con el propósito de analizar posibles problemas y causas de problemas que se presentan en la organización. (Galarza, 2017, págs. 35-36) Koontz y Weihrich (s.f) agrega que las personas se sienten motivadas cuando se les hace parte de las decisiones, actividades además de que genera el sentimiento de pertenencia a la organización (Berardi, 2015, pág. 20).
- Programa de pago variable: El desempeño de los colaboradores es tomado es remunerado con bonos, planes de pago, planes de participación de utilidades. Este tipo de estrategia motivacional, promueve la motivación colectiva; es decir que se les brinda el incentivo basándose en las ganancias finales de la empresa (Galarza, 2017, págs. 35-36).

Por otra parte, Ruiz, et. al (2012) enumeran y explican más técnicas que pueden ser utilizadas en las empresas.

Políticas de conciliación Unas de las técnicas para motivar al personal, y éstas son formadas por medidas para conciliar la vida personal, laboral y familiar de los individuos,

algunos ejemplos pueden ser, horario flexible, trabajo a tiempo parcial, permiso de maternidad y paternidad, servicios de guardería, permiso a excelencia para cuidar familiares, y otros (Sum, 2015, pág. 12).

Mejora de las condiciones laborales: Dentro de las condiciones de mejora pueden ser, el salario, las condiciones físicas del entorno, como la iluminación, la temperatura, la decoración o equipos de trabajo adecuados, y la seguridad que le brindará la organización al colaborador, ya que de esta manera el podrá efectuar las tareas asignadas con mayor productividad y eficacia (Sum, 2015, pág. 12).

· Enriquecimiento del trabajo Consiste en modificar la forma en la que se realiza el trabajo ya que esto resulta menos rutinario al colaborador. Esto puede darle la autonomía al trabajador para que participe en las decisiones que afecten a su trabajo, puesto que son los propios trabajadores quienes conocen como realizarlo (Sum, 2015, pág. 12).

Adecuación de la persona al puesto de trabajo: Se seleccionan para cada puesto concreto las personas correctas que llenen los objetivos y tengan las competencias idóneas para desempeñar de manera excelente dicho puesto. Ya que esto hará que el trabajador este motivado e interesado en su trabajo (Sum, 2015, pág. 12).

Al igual que los autores anteriormente nombrados, Koontz y Weihrich (s.f) detalla más técnicas motivacionales que pueden ser implementadas por el departamento de talento humano o jefes inmediatos de las instituciones educativas bilingües.

Dinero: El dinero suple las necesidades básicas de las personas (alimentación, vestuario etc.). Este tipo de motivación no debe tomarse como un medo permanente de implementar la motivación ya que este medio impactara en las personas de diferente manera. Es decir, dependiendo de la necesidad que se tenga en el momento. “Para que el dinero sea eficaz como motivador es necesario que personas de distintos puestos, aunque en un nivel similar, reciban sueldos que reflejen su desempeño individual, es imprescindible basarse en el desempeño” (Berardi, 2015, pág. 20).

Calidad de vida laboral: En esta técnica de motivación se trabaja en conjunto, autoridades como personal. En segundo lugar, se forman comités que deben organizarse para

planificar medios que apoyen el mejoramiento de la dignidad, la productividad de los puestos de trabajo mediante en diseño de los puestos. El propósito de crear este tipo de comités es en primera instancia resolver los problemas que se presenten mediante el mejoramiento de la comunicación, salud y productividad organizacional, todo lo anterior repercute en la creación de buen ambiente de trabajo para empleados y demás contribuyentes (Berardi, 2015, pág. 20).

Enriquecimiento de puestos: Para algunas personas la rutina puede significar un desmotivaste. Es por ello, que se recomienda que estos ofrezcan retos y sean significativos para los empleados (Berardi, 2015, pág. 20).

2.5.4 El rol del maestro

El sistema educativo está formado por el “trinomio de la educación”: docente, estudiantes y padres de familia. El docente es quien guía el proceso de enseñanza-aprendizaje y es por ello que se debe considerar crucial que se encuentren motivados para que puedan transmitir esa actitud a sus alumnos.

Wright (2007) “La motivación genera una actitud positiva en el equipo humano, la cual se traduce en beneficios para la empresa” (Orihuela, 2017, pág. 22). Para Talento Humano este tema es relevante, por lo que como en primera instancia se necesita que se identifique que motiva a las personas y luego elaborar estrategias y planes de acción que ayuden en este aspecto (Orihuela, 2017, pág. 22).

En la actualidad el maestro desarrolla un rol importante en diferentes contextos: “académicos, culturales y sociales”, (Rasco, 2016, parr.2). El futuro de los estudiantes está en manos de los educadores, ya que ellos “contribuyen al diseño de la vida en el futuro y la preservación de nuestra civilización” (Rasco, 2016, parr.2).

Su función es coordinar y facilitar el aprendizaje y la mejora de la calidad de vida del alumnado. Los maestros son considerados: organizador, guía, generador, acompañante, coacher, gestor del aprendizaje, orientador, facilitador, tutor, dinamizador o asesor. Lo que significa que tanto la figura del docente como las metodologías de enseñanza han de

adecuarse a la manera de concebir el conocimiento que se acaba de exponer (Viñals & Jaime Cuenca, 2016).

Prensky (2011) manifiesta que el maestro cumple el rol de entrenador. Es aquí donde el docente retroalimenta y motiva a los estudiantes; apoyándose del interés y aceptación de los estudiantes, esto mediante la observación que hacen los estudiantes al ejemplo del maestro. Es decir, si el docente se encuentra motivado podría transmitir esa actitud a sus estudiantes (Viñals & Jaime Cuenca, 2016, pág. 111).

El rol docente consiste en que “aporte todo el conocimiento, imaginación y creatividad posible para hacer el proceso de aprendizaje del alumno efectivo y atractivo” (Viñals et al, 2016, pág. 111). El docente debe poseer las competencias y conocimiento para lograr experiencias de significativas, brindando la posibilidad de que el alumno reflexione en su propio aprendizaje y que sea capaz de cuestionarse la razón de las situaciones. Los docentes en la actualidad deben mantenerse en constante actualización de conocimiento, si bien es cierto los niños y jóvenes están inmersos en el contacto con la tecnología, así que este puede ser un medio para atraer su atención.

Hay que mencionar, además, que el docente debe tomar en cuenta otros aspectos a poner en práctica. La implementación de diferentes actividades que generen entornos de aprendizaje para que las diferentes inteligencias de los estudiantes sean puestas en práctica. Proponer y ejecutar trabajos de forma independiente y en equipos que sirvan de apoyo al aprendizaje y que los mismos sean presentados cumpliendo el lineamiento brindado. Finalmente, fomentar en los estudiantes valores, ética y moral (Viñals & Jaime Cuenca, 2016).

2.5.5 Motivación en docentes

La globalización es un fenómeno que ha impactado en los cambios que deben enfrentar las organizaciones públicas y privadas. Sin embargo, para mantenerse a la vanguardia y ser competitivo las mismas adoptan enfoques, teorías y estrategias que van cambiando de acuerdo a las necesidades que se presentan. El comportamiento organizacional de los colaboradores amerita ser observado y estudiado (Carcasi, 2018).

González (2008) expresa que conocer la conducta de las personas genera beneficios organizacionales. La observación y estudio del comportamiento organizacional ayuda a orientar a la persona y organización a la generación y cumplimiento de metas (Carcasi, 2018).

En los centros educativos lo componen maestro y alumno son dos elementos centrales del proceso enseñanza y aprendizaje donde ambos establecerán una relación personal dentro de la organización institucional. Es así todos los fenómenos que ocurren en el entorno laboral del maestro como los percibe y como se siente frente a éstos influirá en su bienestar psicológico y a su vez esto influirá en su relación que tenga con el alumno (Esplana & Nuñez, 2017, pág. 17).

La motivación docente juega un rol importante en el proceso de enseñanza y es que esto repercute finalmente en el estudiante. El docente debe ser reflexivo y cuestionarse si se está motivado en el ámbito laboral, ahora bien, si la respuesta es “no”, se debe reflexionar en ¿Cómo motivar a los estudiantes cuando docente no lo está ni intrínseca ni extrínsecamente? (Carmeño, 2016).

Pentecorvo (2013) explico que es necesario saber que la relación entre las características personales del profesor, junto con su modo de enseñar, la motivación que en los alumnos produce y la autoestima de los estudiantes, son un factor imprescindible para poder determinar los resultados escolares (Carmeño, 2016, pág. 10).

La motivación del docente debe ser factor primordial. El maestro es quien tiene la capacidad de transmitir emociones a sus alumnos. Por lo que, si él se encuentra motivado, el tiene la capacidad y responsabilidad de ayudar a sus alumnos en proceso de enseñanza – aprendizaje, transmitiendo sus emociones y contagiando a los mismos; sin embargo, si no está motivado su actuar, procesos y resultados no serán acorde con lo que se espera al finalizar (Escuela de Organización Industrial, 2017).

El proceso de motivación debe perdurar durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje. Durante el año lectivo se inicia con motivación por parte de docentes, estudiantes y padres de familia; sin embargo, al transcurrir el tiempo tiende a disminuir en el

trinomio de la educación. Sin embargo, si se trata de mantener la motivación laboral desde el inicio hasta el final, podría culminarse el año lectivo con grandes logros y visión positiva para el siguiente año (Escuela de Organización Industrial, 2017).

Es considerado “núcleo de la mejor” la motivación que puede desarrollarse en los maestros. El rol de las autoridades escolares es promover la motivación intrínseca, además incentivar a los mismos para que se mantengan en constante actualización de conocimiento y que sea aplicado con los estudiantes (Mintrop & Ordenes, 2017).

La motivación en docentes debe variar. En las personas existen dos tipos de motivación: intrínseca y extrínseca. Es imprescindible que el personal directivo conozca diferentes estrategias de motivación laboral ya que los incentivos como motivación extrínseca en un momento determinado deja de actuar de la misma manera (Escuela de Organización Industrial, 2017).

Leithwood, Louis, Anderson, & Wahlstrom (2004) citado por Mintrop & Ordenes (2017, pág. 296) mencionan, existen una serie de elementos que son fuentes motivacionales para los docentes. Por ejemplo, tener conciencia de los problemas, incluir buenas prácticas, el deseo de dar el mejor esfuerzo posible, poseer estándares compartidos de calidad entre colegas, persistir en la “prueba y error” de nuevas prácticas, el sentido de autoeficacia o el reconocimiento de parte de estudiantes o apoderados.

La efectividad del docente podría incrementar si aplica la motivación como un medio y se desvanece la “obligación”. Es decir, si se concientiza al docente sobre la importancia de su rol en el proceso, además de darle la confianza y libertad de aplicar su conocimiento, ideas y creatividad durante la ejecución de su labor (Mintrop & Ordenes, 2017).

2.6 Estado actual del tema de investigación.

A través del tiempo se han desarrollado diferentes estudios sobre la temática teletrabajo y la motivación laboral es por lo que a continuación se muestra una compilación de diferentes investigaciones sobre estos temas abordados.

En primer lugar, en el año 2020 Claudia Marcela Hernández Celis, Jenny Paola Avella Camacho, Ivone Tatiana Suarez Quecano estudiaron La Influencia del Cambio de Modalidad

Laboral (Teletrabajo) y el aislamiento en el bienestar y calidad de vida durante la emergencia por covid-19. Este estudio de alcance exploratorio tuvo como propósito indagar como influye el cambio de modalidad laboral (teletrabajo) y el aislamiento en el bienestar y calidad de vida durante la emergencia por Covid-19 en los docentes del Colegio Militar Academia Pantano en la ciudad de Fasagasuga. En este estudio participaron 14 docentes (Celis, Camacho, & Quecano, 2020).

En relación a lo anterior, el instrumento que ellas aplicaron fue encuesta estandarizada y entrevista semiestructurada, esto sirvió para comprobar a nivel general que la calidad de vida laboral no se ha visto afectada, pero que es importante que las instituciones realicen más acompañamiento (Celis et al., 2020).

En el año 2020 también se realizó investigaciones sobre las variables teletrabajo y estrés laboral. Siendo así el ejemplo del estudio nivel de estrés laboral en los profesores de la facultad de filosofía, letras, y ciencias de la educación ante la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de covid-19. Con respecto a los autores, fue realizado por Andrés Naranjo Andrade. El propósito de la investigación de alcance no experimental fue evaluar el nivel de estrés laboral, modalidad de trabajo, con respecto a la situación del COVID-19 enfocado a los profesores de la facultad de filosofía, letras y ciencias de la Educación de la Universidad del Azuay (Duarte, 2020).

Así pues, mediante la aplicación de instrumentos como escala de apreciación del estrés: EAE-S aplicado a 16 profesores de la facultad de Filosofía Ciencias y Letras de la Universidad del Azuay se comprobó que el nivel de estrés no causa problemas superiores en los docentes; el indicador de estrés es manejable y leve (Duarte, 2020).

En el 2019 Jenny Carolina Quintana Carreño, se propuso presentar el estudio del avance sobre la implementación del teletrabajo en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD vigencia 2016-2019 y los beneficios a obtener con esa modalidad; esto mediante la investigación titulada: Estudio de avance en la implementación del teletrabajo en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD 2016 – 2019 (Carreño, 2019).

En relación a la misma investigación los participantes fueron 150 docentes de la UNAD. La información se extrajo mediante estatutos y normatividad interna de la UNAD, artículos, textos, y demás documentos que, como base fundamental, aportaron y enriquecieron el contenido académico de la investigación. De este modo se concluyó que la UNAD ha tenido progresos en la preparación del teletrabajo y por esa razón ya se encuentra en proceso de ejecución, la gestión organizacional ha gestionado satisfactoriamente los procesos y se mantiene un óptimo uso de recursos (Carreño, 2019).

Por otra parte, Elke Rosa López en el año 2018 investigó sobre motivación y desempeño laboral en docentes de la red 18, Ugel 04, Comas. Este estudio se desarrolló con el objetivo de determinar la relación ente la motivación y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas; para dicha investigación participaron 120 docentes completando cuestionarios. Agregando, este estudio fue de tipo descriptivo (López, 2018).

Finalmente, los resultados que se obtuvieron en la investigación se describirán a continuación. En primer lugar, el 48% de los colaboradores manifiestan que la motivación es regular y el desempeño laboral es regular. Además, en los resultados se obtuvo que el 68% de los colaboradores respondieron que la gestión por competencias si mejoraría su nivel de desempeño y el de sus compañeros de trabajo, el 32% restante (8 personas) dijeron que no (López, 2018).

Continuando con las referencias de la investigación, Luis Alberto de la Puente comprobó que existía correlación pequeña y significativa entre el compromiso organizacional y la motivación del logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. De esta manera se llevó a cabo el propósito de determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo. En el proyecto de alcance descriptivo, participaron 150 trabajadores del personal administrativo de la Municipalidad (Puente, 2017).

La quinta investigación que se describe fue denominada como las habilidades del teletrabajador para la competitividad el propósito fúndamela fue establecer el grado de percepción establecer el grado de percepción del teletrabajo por parte de los empresarios y

las competencias que requieren los teletrabajadores para desarrollar sus actividades con el uso de las TIC (Duque & Villamizar, 2017).

Añadiendo el estudio es de tipo descriptivo. Para llevar a cabo este estudio se realizó la revisión de 100 artículos científicos que componían el material bibliográfico y la realización de una prueba piloto con 10 empresarios, para determinar la veracidad del instrumento se necesitó de la participación de 114 empresarios de comercializadoras de calzado. Finalmente, se realizó una lista de las competencias que los empresarios deseaban en sus colaboradores, siendo las siguientes: gestión del tiempo, gestión de recursos, desarrollo de pensamiento crítico, habilidades operativas (Duque & Villamizar, 2017).

Si bien es cierto, existen investigaciones orientadas a las variables motivación laboral y teletrabajo por separado, pero es importante nombrar referencias de ambas variables unidas.

La siguiente investigación, lleva por nombre el estilo de liderazgo servidor en la modalidad de teletrabajo y su efecto en la motivación intrínseca de los colaboradores de la ONG Children International de Guayaquil. El estudio se hizo en el año 2020 con el propósito determinar de qué manera el estilo de liderazgo servidor que ejerce la directora de la ONG Children International influye en la motivación intrínseca de los colaboradores en la modalidad de teletrabajo (Lazo, 2020).

Así pues, mediante esta investigación de alcance descriptivo, colaboraron 9 empleados que son del área de Centro Comunitario. Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo que predomina en la directora es servidor, ella da prioridad a la autonomía en sus colaboradores, Los resultados sobre la motivación indican que se ve alimentada por la comunicación y de las actividades que comparten, finalmente se evidencio que existe una influencia positiva que no es significativa (Lazo, 2020).

Del mismo modo, Megaly Rodríguez Pineda, Enid Quesada Alfaro, Ricardo Martínez Montenegro titularon su investigación, Valoración de la experiencia de llevar a cabo los procesos educativos en la Universidad Nacional en prespecialidad remota con apoyo tecnológico por parte de la población docente. I período 2020. El objetivo de la investigación fue valorar la experiencia de desarrollar los procesos educativos en la universidad mediante

la modalidad de presencialidad remota con apoyo tecnológico en el I período 2020, que permita la toma de decisiones para mejorar la experiencia de aprendizaje en la Universidad Nacional (Pineda, Alfaro, & Montenegro, 2020).

En cuanto al diseño metodológico, se decidió realizar la investigación con un alcance descriptivo haciendo uso de una encuesta. Es importante mencionar, que participaron 1689 docentes. En cuanto a los resultados, se concluyó que el 90% de los profesores consideran que las condiciones de trabajo son adecuadas o muy adecuadas para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje (Pineda, Alfaro, & Montenegro, 2020).

En el año 2016 se realizó la investigación ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo. En lo que se refiere al autor el proyecto fue realizado por Victor García Chávez y Rebecca Martínez Sánchez. El objetivo de dicho estudio fue cuestionar el paradigma existente de que un trabajador se ausenta por enfermedad debido a una pérdida de salud (física) y evaluar la asociación que las ausencias por causa distinta a enfermedad guardan con el nivel de salud (Chávez & Sánchez, 2016). En cuanto al apartado metodológico, es relevante mencionar que se hizo uso de la encuesta SF-36 a 200 colaboradores de una fábrica de alimentos con 1 100 trabajadores (Chávez & Sánchez, 2016b). Finalmente, se concluyó que la salud es uno de los factores relacionados con al ausentismo laboral. La intensidad de la correlación no es muy grande debido a la participación de múltiples factores. El estudio demostró que la enfermedad no es la principal razón por la que se ausentan los trabajadores si no la disposición laboral (Chávez & Sánchez, 2016b).

Por otra parte, María Quiles, Juan Moreno y José Vera desarrollaron el estudio llamado “Del soporte de autonomía y la motivación auto determinada a la satisfacción docente”. Ellos pretendían comprobar el poder de predicción del soporte de autonomía, los mediadores psicológicos y la motivación auto determinada sobre la satisfacción docente en el año 2015 (Quiles, Moreno, & Vera, 2015). El estudio descriptivo-correlacional fue aplicado a 172 docentes de educación infantil, primaria, secundaria, bachillerato, ciclos formativos. Mediante el empleo de dimensión de la gestión de la instrucción de la behavior and instructional manegement scale, work task motivation scale for teachers y escala para medir satisfacción docente se obtuvo como resultado que el soporte de autonomía, los

mediadores psicológicos y la motivación auto determinada predecían la satisfacción laboral (Quiles, Moreno, & Vera, 2015). En conclusión, se observó que el teletrabajo el docente es un tema que en la actualidad es relevante y pertinente para continuar con el estudio en nuestro país; además que en donde se ha investigado con mayor auge es en universidades. Ahora bien; al unir variable teletrabajo y motivación laboral se concluye que no se han desarrollado muchas investigaciones respecto a ambos temas.

Capítulo 3. Marco Contextual

En el presente marco contextual se hace mención del Centro Educativo Nido de Águilas, ya que previo a la apertura del centro educativo bilingüe Eagles Nest Educational School ya existía una cultura organizacional que se continuó poniendo en práctica en la nueva institución. Es por ello que es necesario conocer la raíz de ambas para comprender los orígenes de la cultura organizacional del centro educativo bilingüe.

3.1 Reseña histórica Nido de Águilas/ Eagles Nest Educacional School

Previo a la apertura del Centro Educativo Bilingüe “Eagles Nest Educational School”, se originó el Centro Educativo Nido de Águilas el 15 de febrero del 1985. Partiendo con la intención de compartir la pasión por la educación de calidad.

En relación al centro educativo Nido de Águilas, se detalla que: “La primera piedra y las primeras señales se instalaron en la aldea Tamara. Sus máximos gestores adoptaron como nombre: “Nido de Águilas”, asignación que se diferenciaba de otras instituciones educativas en el país” (Nido de aguilas-Eagles Nest, 2018).

Al transcurrir el tiempo, “se abrió las instalaciones del nuevo centro educativo bilingüe llamado “Eagles Nest Educational School” el 15 de enero del 2007.

3.2 Objetivos, misión y visión

Objetivo:

Forjar en la señoritas-alumnas y caballeros-alumnos hábitos de disciplina, trabajo, estudio, desarrollando la capacidad de liderazgo, con la práctica de valores democráticos en la permanente búsqueda de ciudadanos con clara conciencia cívica

y social que nos conduce al logro de líderes al servicio de la patria, integralmente formados (Nido de aguilas-Eagles Nest, 2018).

Visión:

“Ser un centro educativo líder en la formación de ciudadanos íntegros que puedan desempeñarse eficientemente y con éxito en los distintos campos de la vida universitaria y profesional” (Nido de aguilas-Eagles Nest, 2018).

Misión:

Somos una institución educativa enmarcada dentro de un esquema moderno, concebida y diseñada para que el alumno (a) reciba una educación de calidad, promoviendo a través del ejercicio responsable y organizando el liderazgo, que constituye la herramienta principal para el éxito futuro de nuestros jóvenes (Nido de Águilas- Eagles Nest, 2018).

Capítulo 4. Metodología

4.1 Tipo de investigación

El presente apartado detalla el paradigma positivista, mediante el cual se desarrolla la presente investigación. La aplicación de este paradigma tiene por objetivo “determinar factores que se encuentran alrededor de un fenómeno de estudio” (Field, 2009, como se citó en Ramos, 2017) en este caso analizar si el teletrabajo mantiene relación con la motivación de los docentes y si es el caso describir de qué manera.

“Lo que busca el conocimiento positivista es la causa de los fenómenos y eventos del mundo social formulando generalizaciones de los procesos observados” (Martínez, 2013 citado en Montañez, 2019).

4.1.1 Enfoque de Investigación.

Por lo que se refiere al enfoque de investigación se aplicará el enfoque cuantitativo. En este enfoque se realizará la recolección de datos para proceder al análisis numérico. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista, 2010, citado en Otero, 2018 “Este enfoque utiliza los análisis estadísticos, se da a partir de la recolección, la medición de parámetros, la obtención de frecuencias” (pág. 3), Es importante agregar que no se hará manipulación de las variables teletrabajo y motivación laboral.

En este tipo de enfoque se debe realizar una revisión cuidadosa de la información para poder responder a las preguntas planteadas. El marco teórico debe estar enfocado a la investigación, es decir, evitar información que no responda o provea detalles considerables para la misma. Es así como, se proseguirá a comprobar las hipótesis planteadas y en caso de refutarlas se pueden replantear nuevas hipótesis (Otero, 2018, pág. 6).

Mediante la aplicación del enfoque cuantitativo se pretende que los datos obtenidos sean “confiables” (Sampieri, 2014) . En la investigación se tomarán los datos por parte de los docentes sin que intervenga ningún tipo de sesgo.

4.1.2 Investigación Correlacional

En la presente investigación se pretende conocer sí que existe relación entre el teletrabajo y la motivación de los docentes del instituto; considerando ambas variables se aplicará la investigación de tipo correlacional. Narvaes & Calzadillas (2016) indican que “Las investigaciones correlacionales intentan descubrir si dos o más conceptos o propiedades de objetos están asociados, como es su forma de asociación y en qué grado o magnitud lo están” (Narvaes & Calzadillas., 2016, pág. 118). Al finalizar la investigación, se pretende tener un panorama claro sobre si está o no relacionado el teletrabajo y la motivación de los docentes.

4.1.3 Diseño de investigación.

El objetivo es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. En la investigación no experimental no hay manipulación intencional ni asignación al azar. En un estudio no experimental los individuos ya pertenecían a un grupo o nivel determinado de la variable independiente por autoselección (Hernández, Fernández, & Pilar, 2014, págs. 152,153).

Es decir, en este estudio no se manipulará la variable motivación o teletrabajo para obtener los resultados.

4.2 Población

En este estudio se trabajó mediante la aplicación de un censo, basado en el total de los docentes que laboran en el instituto bilingüe Eagles Nest School en el nivel preescolar, básico y media. La población está formada por 32 docentes que realizan teletrabajo.

4.3 Variables, Hipótesis e Indicadores

A continuación, se muestra la matriz operacional en donde se brinda detalles sobre las variables consideradas para el presente estudio.

4.3.1 Tabla 1. Variables, hipótesis e indicadores de variable teletrabajo.

Variable	Dimensión	Concepto	Indicador
Teletrabajo	Percepción de productividad	Esta dimensión está correlacionada con dos ámbitos de estudio. En caso de ser evaluados positivamente el individuo se percibe más productivo en el teletrabajo generando mayor eficiencia en la organización (CB Estudios de Organización y Entorno, 2020).	Aspectos individuales Equipos de trabajo
	Percepción de trabajo /hogar	Mantener equilibrio en casa/trabajo considerando el respeto a horarios, apreciación positiva de la flexibilidad laboral, estabilidad de la carga de trabajo, en relación al trabajo presencial (CB Estudios de Organización y Entorno, 2020).	Horario de trabajo Flexibilidad Carga laboral

	Estilos de gestión	de Adoptar estrategias positivas adaptarse a situaciones y capacitar a sus colaboradores a facilitar la adaptación (CB Estudios de Organización y Entorno, 2020).	Control y confianza Adaptación al teletrabajo
--	--------------------	---	--

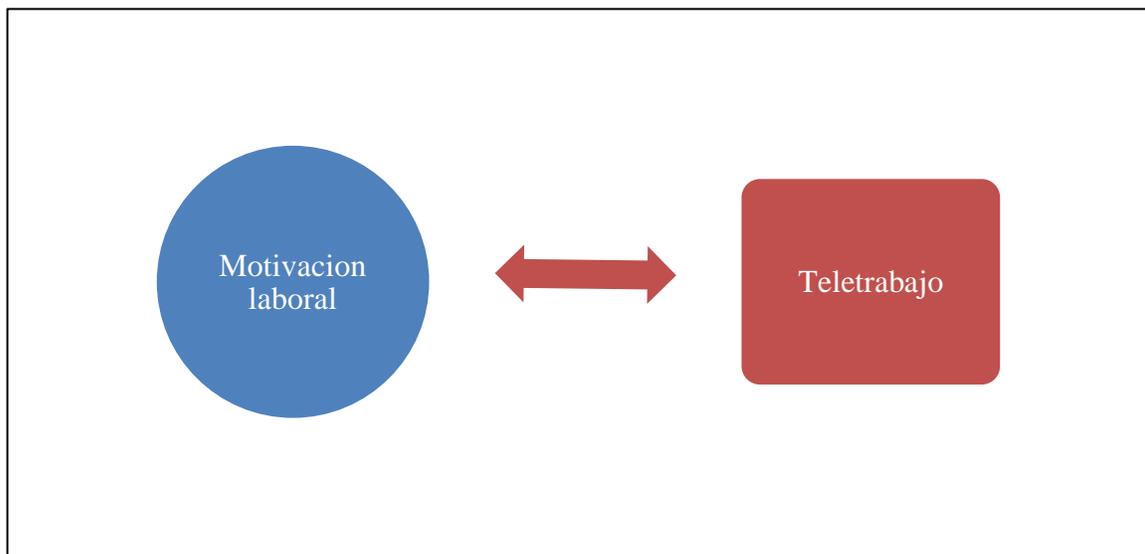
4.3.2 Tabla 2 Matriz de operacionalización de variable motivación

Variable	Dimensión	Concepto	Indicador
Motivación laboral	Desmotivación	<p>La falta absoluta de motivación, tanto intrínseca como extrínseca. Correspondería al grado más bajo de auto-determinación (García Calvo, 2004). La desmotivación hace referencia a la falta de intencionalidad para actuar (Deci y Ryan, 1985; Koestner, Lossier, Vallerand, y Carducci, 1996) y se produce cuando el individuo no valora una actividad (Ryan, 1995), no sintiéndose competente para hacerla (Bandura, 1986), o no esperando la consecución del resultado esperado (Seligman, 1975).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. capacidad/habilidad. 2. Creencias del individuo. 3. Esfuerzo. 4. Creencia de impotencia 5. Pérdida del control
	Regulación introyectada(externo)	Este tipo de regulación está asociada a las expectativas de autoaprobación, evitación de la ansiedad y el logro de mejoras del ego, en aspectos	Autocontrol recompensas Implicación de ego Castigos

		tales como el orgullo Fuente especificada no válida.	
	Regulación identificada (interno)	La conducta es altamente valorada y el individuo la juzga como importante, por lo que la realizará libremente, aunque la actividad no sea agradable (Carratalá, 2004).	Importancia personal Valoración Consciente
	Regulación intrínseca	Necesidad de explorar el entorno, la curiosidad y el placer que se experimenta al realizar una actividad, sin recibir una gratificación externa directa. El desarrollo de la actividad en sí constituye el objetivo y la gratificación, suscitando también sensaciones de competencia y autorrealización Fuente especificada no válida..	Satisfacción Interés Disfrute Inherente

4.3.3 Ho: El teletrabajo no afecta la motivación de los docentes del instituto bilingüe por lo que no hay una relación entre ambas variables.

4.3.4 Tabla 3. Diagrama sagital



4.4 Instrumento de Medición/ Técnica de recolección de datos.

Fuentes primarias: 32 colaboradores del instituto Eagles Nest Educational School.

Fuentes secundarias: Tesis ensayos, artículos científicos, libros periódicos, revistas. Relacionadas con las temáticas. (Motivación y teletrabajo)

En el estudio se trabajó con la medición de la variable motivación laboral, se aplicó una escala para medir la misma en el personal de la institución educativa. En relación con el teletrabajo se utilizó una encuesta.

La recolección de información de la variable teletrabajo se hizo mediante la encuesta realizada por la compañía consultora CB Estudios de Organización y Entorno; dicha encuesta fue evaluada mediante el análisis alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0.74. En el instrumento se presentan 3 dimensiones de estudio: percepción de productividad, estilos de gestión, percepción de equilibrio trabajo hogar (CB Estudios de Organización y Entorno, 2020). El Cuestionario fue aplicado en el Estudio Latinoamericano sobre el Teletrabajo (CB

Estudios de Organización y Entorno, 2020). Iniciando en Chile como país sede, luego se expandió a Latinoamérica.

En relación a la variable motivación laboral se aplicó la escala de motivación laboral R-MAWS elaborado por Gagne, Forest, Gilbert, Aube, Morin y Malorni (Ponce, 2016, pág. 41).

La escala R-MAWS mide 4 dimensiones de la motivación: Desmotivación, Regulación Introyectada, Regulación Identificada y Motivación Intrínseca” (Ponce, 2016, pág. 10). El total de los ítems seleccionados fue de 19; sin embargo, se hicieron algunas modificaciones para que los participantes del estudio pudieran tener instrucciones cortas y que al momento de la selección se hiciera de forma más específica.

El instrumento anteriormente descrito fue utilizado en diferentes investigaciones. A continuación, se nombra algunas de ellas: La motivación y el desempeño laboral del personal del gobierno regional de Callao, 2016 (Fukunaga, 2016), motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa del sector industrial del distrito de Ancon, 2018 (Falcon, 2018), motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector de manufactura de la ciudad de Lima, 2017 (Mena, 2017).

A continuación, se detalla las modificaciones que se hizo en ambos instrumentos, todo esto con el propósito de beneficiar al lector y cumplir específicamente con los objetivos específicos de la investigación.

La encuesta de motivación laboral fue modificada sus instrucciones para que fuera más fácil de comprender para el lector. Las opciones de respuesta se redujeron a 5 en el cuestionario original había 6 opciones de respuesta. Esto para que las personas que respondieron tuvieran una respuesta más específica.

Encuesta teletrabajo

Se le añadió instrucciones ya que no las tenía. Se omitieron algunas preguntas ya que no fueron consideradas necesarias para alcanzar los objetivos de la investigación. A continuación de lista las preguntas omitidas:

País residencia.

Edad.

Cuantos M2 cuadrados tiene su vivienda.

En esta encuesta se añadió la pregunta, centro educativo en el que labora para conocer si es en modalidad bilingüe o español.

¿Cuántas personas viven en su casa?

Alguno de los miembros de su hogar califica como Persona en Situación de Discapacidad (PeSD)

¿Cuántos hijos tiene?

¿Edad en que se encuentran sus hijos?

En qué tipo de organización trabaja.

¿A qué escalafón pertenece usted?

Área de desempeño.

¿A qué sector pertenece su organización?

Me he visto obligado a cumplir funciones presenciales.

Asigne una nota del 1 al 7 a la capacidad de adaptación de la organización al teletrabajo, donde 1 es la nota mínima y 7 es la nota máxima.

Asigne una nota del 1 al 7 a la capacidad de adaptación del equipo del teletrabajo, donde 1 es la nota mínima y 7 es la nota máxima.

La flexibilidad laboral me ha beneficiado.

El teletrabajo es más duro que la dinámica de trabajo tradicional.

Con el “home office” perdimos la noción del “home” (casa) y nos quedamos solo con lo de “office”(trabajo).

Asigne una nota del 1 al 7 a su propia capacidad de adaptarse al teletrabajo, donde 1 es la nota mínima y 7 la nota máxima.

Ambos instrumentos se unieron en un formulario de Google para poder ser completado por los docentes en un lapso de 10 a 15 minutos. Para su validez se compartió la encuesta a tres expertos con las modificaciones anteriormente detalladas; ellos apoyaron en la modificación del cuestionario mediante sugerencias sobre forma, trascendencia de las preguntas, organización

Agregando, se hicieron los siguientes cambios en la encuesta, tomando en consideración las sugerencias de los expertos y aspectos que sucedieron durante la aplicación del instrumento.

- 1) Cambio de nombre ya que los docentes del Institución Nido de Águilas no participaron en la recolección de la investigación.
- 2) Se elimino la pregunta 1.3 sobre el centro educativo en el que el docente laboraba. (Sugerencia de experto)
- 3) La pregunta 2.1 se cambió la palabra “obligara” por “permitir adaptarse”. (Sugerencia de expertos).
- 4) La pregunta 2.6 se reformulo para ser más clara al lector. (Sugerencia de experto)
- 5) En la pregunta 2.7 se cambió la palabra “si” por “permite trabajar de forma eficiente”.
- 6) La pregunta 2.12 se reformulo para ser más clara al lector. (Sugerencia de experto)
- 7) +La pregunta 3.18 se cambió a la siguiente oración: Porque el poner esfuerzo en este trabajo significa mucho para mí.

Por otra parte, se establece la validez de constructo mediante la aplicación del cuestionario a 30 docentes de diferentes instituciones. Por consiguiente, los maestros realizaron diferentes sugerencias referentes al tiempo para desarrollar el cuestionario.

A continuación, se presenta la validez estadística del instrumento. El coeficiente alfa de Cronbach es una propiedad inherente del patrón de respuesta de la población estudiada, no una característica de la escala en sí misma; es decir, el valor de alfa cambia según la población en que se aplique la escala (Being, 2003, pág. 217).

Por ello, en los estudios donde se emplee una escala para cuantificar una característica, por muy popular y validada que sea la escala, debe ser informarse siempre el valor de alfa en esta población y no debemos conformarnos con que sólo se diga que mostró una buena consistencia en otros estudios (TR., 1991, pág. 457).

El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja. Por su parte, el valor máximo esperado es 0,90; por encima de este valor se considera que hay redundancia o duplicación (3). En el caso del presente estudio, se obtuvo un alfa de .843 por lo que se considera que el instrumento tiene una consistencia interna aceptable (DL., 2003, págs. 99-103).

Tabla 44 Estadísticos de Fiabilidad

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Ítems</i>
.843	29

Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El análisis de los datos se hizo mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, para conocer si el teletrabajo tiene efecto en la motivación de los docentes. El objetivo del coeficiente de Pearson es mantener la confiabilidad, certeza y relación estadística entre dos

variables. Mitijana, s.f detalla que: “Si el coeficiente de correlación de Pearson es igual a 1 o a -1, podemos considerar que la correlación que existe entre las variables estudiadas es perfecta” (párr.9).

4.5 Procedimiento

1. Se realizó revisión de la literatura y de estudios previos sobre el tema.
2. Elaboración de justificación, objetivos, preguntas de investigación, planteamiento del problema.
3. Recopilación de información sobre estudios previos del tema, así como de información que tuviera relación con objetivos de estudio.
4. Elaboración del marco conceptual, marco teórico, marco contextual.
5. Elaboración del marco metodológico.
6. Preparación de instrumento para recolección de información
7. Envío de cuestionario a expertos para su revisión y validación.
8. Aplicación de sugerencias aportadas por expertos para modificaciones en cuestionario.
9. Aplicación de cuestionario a 30 docentes que laboran en diferentes centros educativos con el propósito de que funcione como prueba piloto.
10. Recolección y análisis de resultados.
11. Elaboración de borrador de tesis para envío al asesor de tesis asignado.

Validez y confiabilidad del instrumento

Para demostrar ambos aspectos en la investigación se llevó a cabo el siguiente proceso:

1. Investigación de instrumentos sobre variable motivación y teletrabajo.
2. Adaptación de ambos instrumentos.

3. Envío de instrumento a expertos para su revisión y observaciones y comentarios.
4. Edición de instrumento para aplicación de prueba piloto.
5. Revisión de instrumento por parte de docente que impartía clase de Seminario de Investigación III.
6. Aplicación de prueba piloto a 30 maestros que laboran en diferentes instituciones educativas de Tegucigalpa.
 7. Prueba de fiabilidad estadística del instrumento.
8. Aplicación de instrumento a población con la que se realizó el estudio.

Primero se midió las escalas del instrumento por separado ya que se evaluaban dos constructos diferentes: teletrabajo y motivación laboral, teniendo como resultado un alfa de Cronbach de .797 para la escala de teletrabajo y de .883 para la escala de motivación laboral.

Capítulo V. Resultados de la investigación

A continuación, se muestran los resultados obtenidos por parte de la opinión de los docentes de Eagles Nest School en el 2021.

Ahora bien, los resultados pretenden mostrar el cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación y demostrar la hipótesis planteada.

5.1 Resultados sobre el teletrabajo.

En este apartado se analiza la variable teletrabajo que se compone de la dimensión percepción de la productividad, percepción de trabajo/hogar y estilos de gestión. El objetivo del análisis es establecer el nivel de satisfacción laboral de los docentes durante el desarrollo del teletrabajo.

Es importante considerar factores personales de los colaboradores para tener la capacidad de apoyar en caso de ser necesario y generar empatía por parte del área de Recursos Humanos. Las empresas deben considerar a los colaboradores como base primaria para obtener la fuerza de trabajo adecuada (Mamani, 2016). Es decir, conocer el contexto en el que se encuentra el colaborador ayudará a comprender situaciones que se pueden generar mediante el desarrollo del teletrabajo.

5.1.1 Percepción productividad

A continuación, se detallan resultados sobre la percepción de productividad. Este factor ayuda a que el colaborador se perciba más productivo en el teletrabajo.

Los datos mostrados en la figura 12 en las clasificaciones de acuerdo y en desacuerdo siendo este un 34%. El 16% de los docentes manifiestan estar muy en desacuerdo con que es factible trabajar en equipo mediante el teletrabajo, el 13% argumenta que está muy de acuerdo con la posibilidad de trabajar en equipo mediante el teletrabajo. Finalmente, el 3% de los docentes se mantuvieron al margen en esta oportunidad.

Al unir las opciones de acuerdo y muy de acuerdo y luego contrastar con las opciones en desacuerdo y muy en desacuerdo se obtuvo una diferencia de 3 puntos porcentuales. La

mayor parte de docentes no está de acuerdo con que se permita trabajar en equipo por medios remotos. La interacción es un elemento indispensable en el trabajo en equipo, basándose en los resultados indica que no existe este elemento de forma adecuada además que hay carencia de eficacia y confianza (CB Estudios, 2020).

El trabajo en equipo entre los docentes ha disminuido, lo que indica que hay menor interacción y comunicación entre docentes. El trabajo en equipo es una competencia que no está desarrollándose oportunamente al laborar de forma remota.

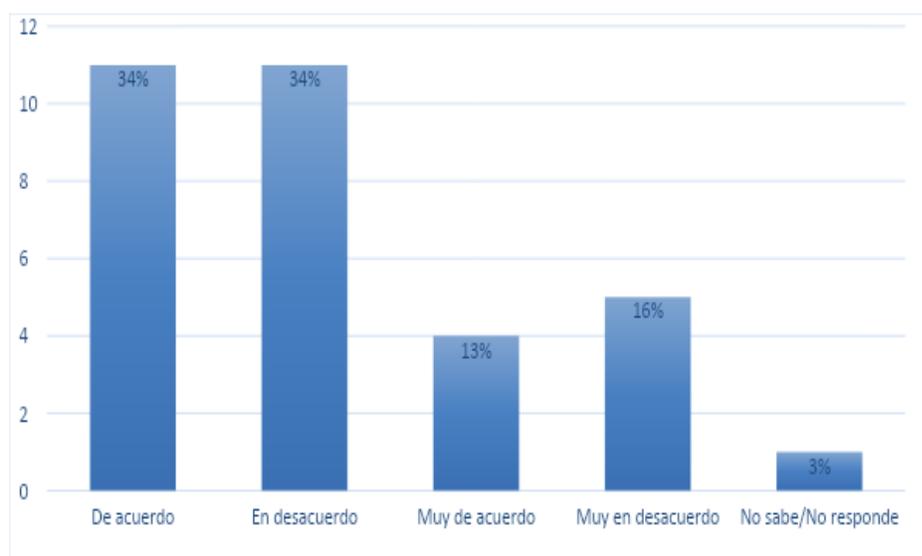


Figura 1.El trabajo remoto permite trabajar en equipo.

La interacción social es fundamental para el rendimiento del trabajo en equipo. El 34% de los maestros verifica el resultado de la figura anterior al estar en desacuerdo con que mantienen igual interacción durante la pandemia en comparación con el pasado. El 28% considera que si existe interacción de la misma forma que antes de la pandemia COVID-19. Obteniendo 28% la opción muy en desacuerdo es la tercera con mismo porcentaje que la opción anterior. Solamente el 6% del total de maestros mantienen la misma interacción con docentes, estudiantes, padres de familia y autoridades.

Al contrastar las opciones con porcentajes más altos se obtiene una diferencia de 6 puntos porcentuales. Chiavenato (2009) declara que los colaboradores necesitan tener relaciones sociales con todo el personal de las instituciones y mantener una comunicación efectiva con sus compañeros. Se determina que la interacción social como el desarrollo de habilidades sociales en los docentes ha disminuido notablemente, por lo que podría causar impacto en las relaciones eficaces con los demás compañeros de trabajo. Además de disminuir la oportunidad de compartir ideas, desarrollar creatividad en actividades que intervengan en el proceso de enseñanza -aprendizaje.

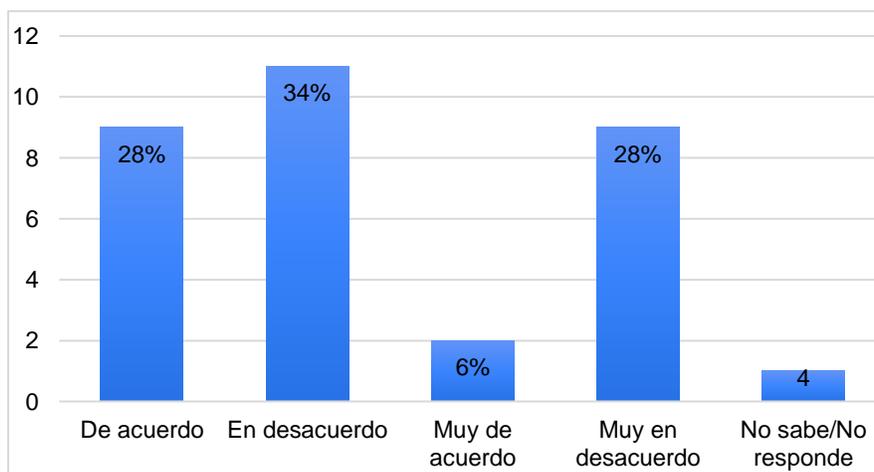


Figura 2. La interacción social en el trabajo se ha mantenido igual.

Considerando la figura anterior se infiere que las reuniones no son más eficientes que antes del inicio del teletrabajo. Basándose en los datos obtenidos se comprueba la anterior inferencia, en donde el 38% de los colaboradores afirman no tener reuniones más eficientes. Seguidamente, el 28% de los maestros expresan tener reuniones de trabajo más eficientes que en el pasado. En menor proporción el 16% estima estar muy en desacuerdo con la eficiencia de las reuniones en teletrabajo.

Diferentes organismos han listado una serie de beneficios producto del teletrabajo. Por ejemplo, Mas Familia (2020) observaron que hay maduración de los sistemas de gestión y de las estructuras organizativas, incremento de la productividad del empleado, mejora en el rendimiento y compromiso de los trabajadores; sin embargo, en los docentes de Eagles Nest School, el teletrabajo limita la interacción con otros docentes, lo que provoca menor eficacia en reuniones y menor iniciativa o la oportunidad de desarrollar la creatividad. El teletrabajo ha disminuido la interacción entre el personal docente de Eagles Nest School. Por ende, la comunicación efectiva no ha mejorado.

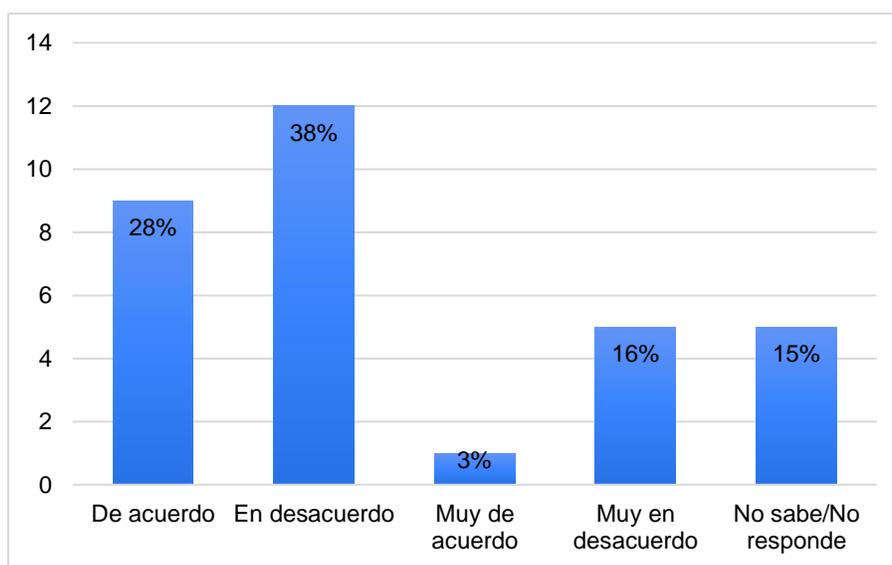


Figura 3. Las reuniones son más eficientes que antes.

Anteriormente se compartió las opiniones de los docentes en cuanto al trabajo en equipo y la interacción con los miembros de la institución educativa. A continuación, la figura representa las observaciones de los maestros en relación a la manera en que desempeñan su labor con demás maestros de forma remota.

El porcentaje obtenido en dos de las opciones de acuerdo y en desacuerdo mantienen en igual cantidad de docentes a favor, el siguiente porcentaje con mayor cantidad de opiniones es la afinación de muy en desacuerdo, seguido de los docentes que omitieron su opinión. Finalmente, 3% de los maestros de Eagles Nest están muy de acuerdo con la afirmación de que se trabaja con eficiencia de forma remota.

Debido a que las opciones de acuerdo y en desacuerdo mantienen igual porcentaje, se unieron las opciones de acuerdo y muy de acuerdo además de las opciones en desacuerdo y muy en desacuerdo siendo de 31 cada una de las opciones. Se obtuvo un total de once puntos porcentuales. Concluyendo que la mayor parte de participantes se encuentran en desacuerdo con este apartado. Es necesario que los maestros desarrollen mayor interacción entre ellos. “, crear lazos de amistad con sus colegas y que sus autoridades puedan tener comunicación efectiva con los colaboradores” (Elizalde et al (2006); Chiavenato (2009).

Considerando que, la ejecución del trabajo de forma presencial era un factor que beneficia la interacción, comunicación y trabajo en equipo. Los resultados indican que la presencialidad favorece el trabajo en equipo y que al estar en casa cada docente se reúne de forma breve a discutir sobre planificaciones o proyectos escolares.

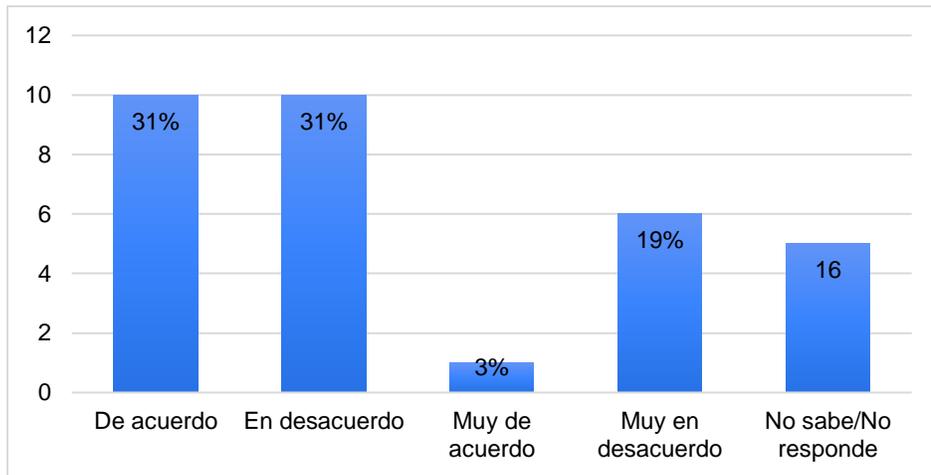


Figura 4. Con el equipo trabajamos mejor de forma remota.

La pandemia COVID-19 produjo que las organizaciones toman decisiones sobre como continuar desarrollando su trabajo a pesar del confinamiento. El 34% de los docentes de Eagles Nest expresaron que han trabajado sin problema alguno. Por otro lado, el 31% comparte la idea de que no se trabajó con normalidad. El 22% expresó que están muy de acuerdo con lo anunciado y en menor rango el 9% se contradice estando en muy desacuerdo.

La diferencia de puntos porcentuales con los participantes en favor y en contra del anunciado es de 25 puntos porcentuales. Celis et al. (2020) en el estudio La Influencia del Cambio de Modalidad Laboral (Teletrabajo) y el aislamiento en el bienestar y calidad de vida durante la emergencia por covid-19 demostró que la calidad de vida no se ha visto afectada por el teletrabajo.

En Eagles Nest School, los docentes continuaron impartiendo clases de forma normal. La aplicación de diferentes herramientas tecnológicas, páginas web con juegos y plataformas educativas, permitió que los maestros tuvieran aliados tecnológicos para que no se detuviera el proceso de enseñanza -aprendizaje.

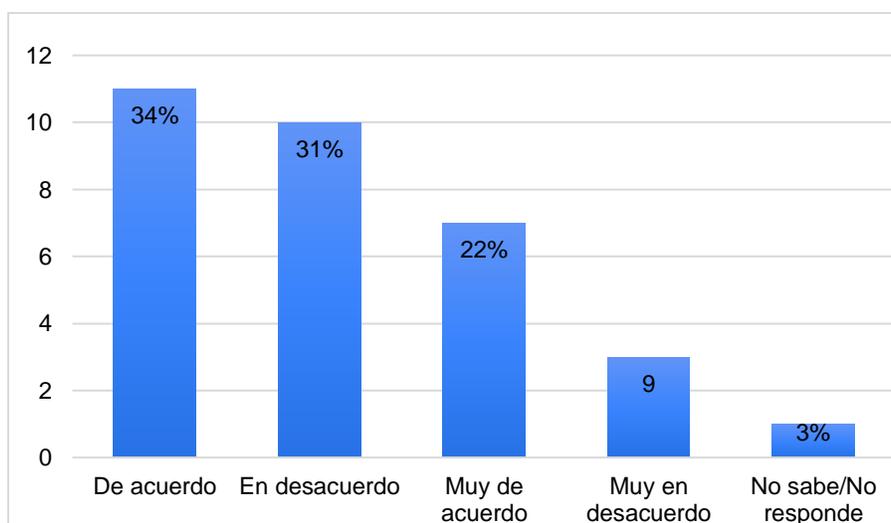


Figura 5. He desarrollado mis actividades laborales con normalidad

La pandemia ha permitido que se desarrolle la creatividad y que los procesos tradicionales cambien debido al uso de tecnología. El 63% de los docentes de Eagles Nest School afirmaron estar preparados para situaciones similares como las que ocurrieron en la pandemia. Seguidamente el 25% apoyó la opinión de estar preparado.

La diferencia entre las opiniones de docentes de estar muy en desacuerdo y muy en desacuerdo es de 60 puntos porcentuales. Existen diferentes factores que contradicen al Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo (2017) en cuanto a elementos que no permiten el teletrabajo: “falta de existencia de competencias laborales: Aumento en gastos de servicio para el teletrabajador, gastos para acondicionamiento del hogar, imposibilidad de controlar al trabajador físicamente, cultura organizacional”.

Los resultados positivos, indican que el proceso de trabajo remoto permitió que los maestros desarrollarán competencias, habilidades y creatividad para impartir sus clases de forma virtual. Además de que el trabajo remoto permitió que los docentes obtengan diferentes elementos para sus clases. Por ejemplo, mesas, computadoras u otro tipo de materiales que apoyara la labor docente.

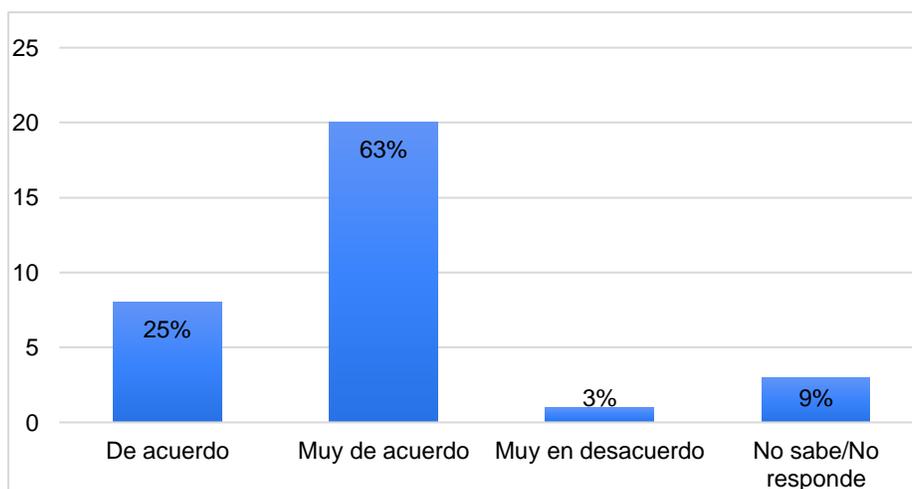


Figura 6. Estoy preparado para enfrentar futuros períodos similares.

El cambio de contexto causó cambios en el ritmo de trabajo de los docentes de las diferentes instituciones educativas, esto debido a que las clases se iniciaron a impartir de forma remota. Este cambio de método de trabajo incrementó la productividad en un 31% de los docentes de Eagles Nest. Por el contrario, el 47% indica que no ha habido mayor productividad en su trabajo. En tercer lugar, el 13% omite o no tiene noción de como ha cambiado su productividad. Finalmente, solamente el 9% se encuentra en desacuerdo con este anuncio.

Contrastando los resultados, se obtuvo una diferencia de 16 puntos porcentuales. El giro inesperado a esta modalidad trajo una adaptación rápida y la necesidad de ser autodidacta debido a la necesidad de generar nuevos recursos atractivos para los estudiantes. Es por esta razón que el Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo (2017) considera que las instituciones deben tener manuales que apoyen el cambio de modalidad de trabajo y así apoyar la productividad del personal docente.

La disminución de actividades en equipo y desarrollo de material didáctico concreto permitió que los docentes se enfoquen en sus propias actividades. Es decir, mayor espacio para realizar planificaciones, materiales interactivos para los niños (as). Además, el estar en casa pudo ser un factor positivo que propició el trabajo docente.

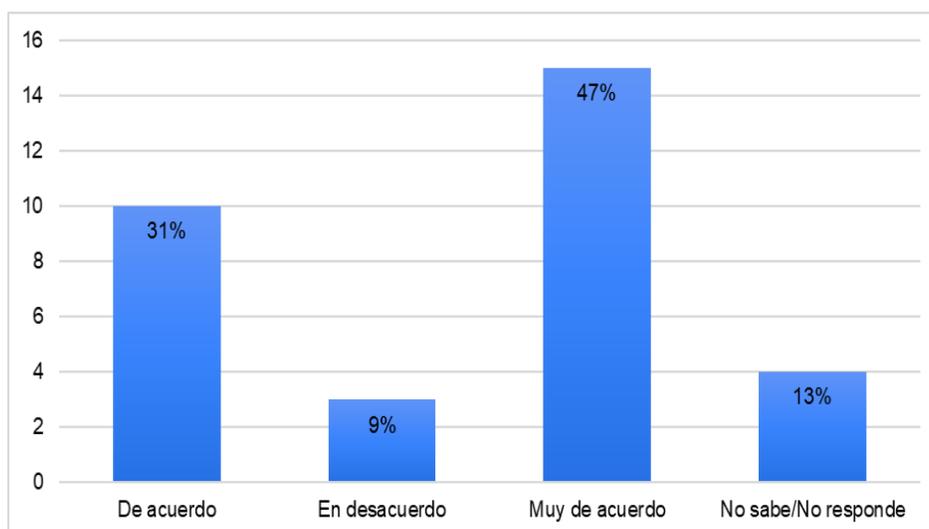


Figura 7. En este contexto, mi productividad ha aumentado.

En la investigación se encontró que el 66% de los docentes cuentan con un espacio en casa para decorar y desarrollar sus clases. A la inversa el 34% de los maestros no cuentan con un espacio determinado en casa para desempeñar su labor de enseñanza.

Así mismo hay una diferencia de 32 puntos porcentuales entre los maestros que tienen un espacio privado, lo que muestra que la mayor parte de los maestros tienen un espacio privado para el teletrabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2020) al igual que el trabajo bajo la modalidad presencial, deben estipularse compromiso por ambas partes. Es decir, establecer la jornada laboral, si es necesario un dispositivo en específico para la ejecución del trabajo, las actividades que deben realizarse y establecer parámetros de evaluación y supervisión del teletrabajo. Los docentes de Eagles Nest han adecuado espacios de los hogares para lograr el cumplimiento de responsabilidades laborales, cumpliendo con normalidad su trabajo.

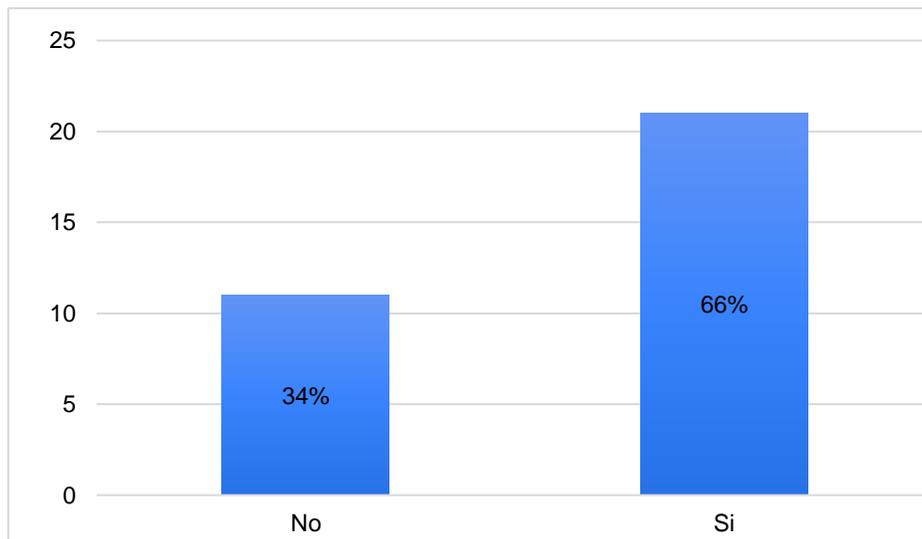


Figura 8. Poseo un espacio privado para realizar teletrabajo

La figura 9 demuestra que el 99% de los docentes tiene servicio de internet en casa con la potencia requerida para cumplir con el teletrabajo; Por tanto, solamente el 1% no tiene acceso de internet potente o no tiene conexión a internet en casa.

En menor rango, siendo un punto porcentual la diferencia entre los docentes que tienen a no tienen conexión a internet apropiada.

En comparación con resultados de otras figuras ambos mantienen resultados positivos que benefician a la institución educativa como al que se hace docente. A través de este resultado y el resultado anterior se comprueba que los maestros han tratado de adaptarse y cumplir con los requerimientos que se les solicita. La Organización Internacional del Trabajo (2020) enfatizó en que “deben estipularse compromisos por ambas partes”.

En su mayoría los maestros han ambientado espacios de trabajo y han adquirido costos económicos que propiciaron el buen desempeño de la labor docente cumpliendo con los requerimientos que indica la OIT y la institución educativa.

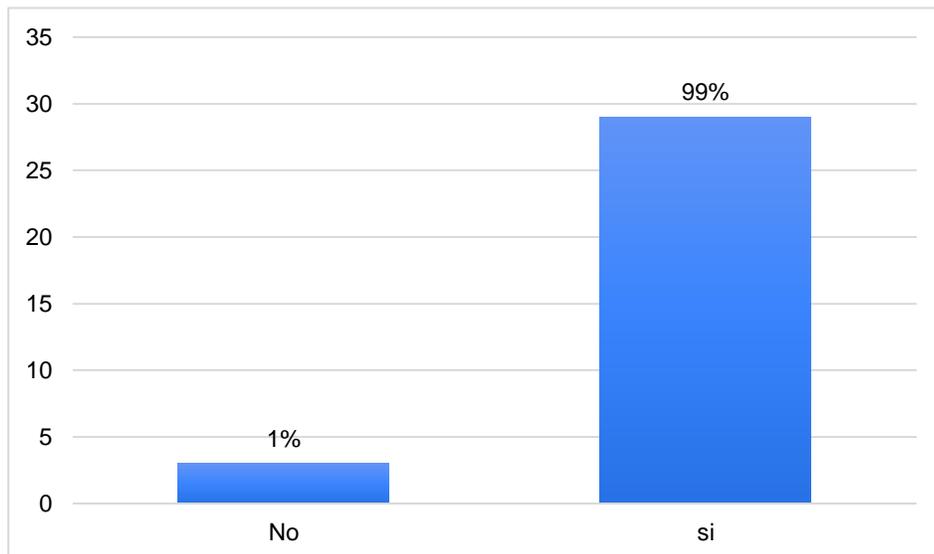


Figura 9. Cuento con servicio de internet apropiado para cumplir con objetivos laborales.

La interacción de los docentes entre compañeros de trabajo ha disminuido notablemente. Afectado la comunicación, planificación, ejecución de actividades y proyectos en equipo. La comunicación se mantiene solamente por medios virtuales, lo que impide que haya mayor interrelación de los docentes de Eagles Nest School. Sin duda, el trabajo en equipo fomenta valores como el respeto, responsabilidad, confianza y proactividad, solidaridad y empatía. La realidad que vivieron los docentes de Eagles Nest School les impidió tener reuniones eficientes.

Por otro lado, destacan factores positivos. Los docentes expandieron sus conocimientos tecnológicos y aprendieron nuevas maneras de planificar, ejecutar y evaluar el proceso de enseñanza -aprendizaje. La variedad de recursos en línea propició que la labor docente se mantuviera con normalidad y que capacitará a los docentes para futuras situaciones de riesgo tanto en conocimiento, capacidades como en los recursos necesarios.

El 62.5% de los resultados obtenidos muestran resultados positivos en cuanto a la interacción y eficiencia en los equipos de trabajo y la normalidad con la que se ha desarrollado el trabajo, espacios de trabajo adecuados para realizar el teletrabajo, lo que genera que los docentes puedan cumplir sus objetivos laborales. Por otro lado, solamente el 25% permanece en una postura negativa a los procesos anteriormente mencionados. Finalmente, el 12.5 % no tiene una postura definida.

5.1.2 Percepción de trabajo/hogar.

La figura representa que el 31% de los docentes consideran que no existe respeto en el horario laboral, mientras que las opciones de acuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo mantienen relación con un 22% cada una de las opciones. Mientras solamente el 3% omitieron su respuesta ante la pregunta.

Al unir las opciones afirmativas como de acuerdo y muy de acuerdo y contrastar con ambas opciones muy en desacuerdo y en desacuerdo se reconoce una diferencia de 9 puntos porcentuales.

Estos resultados mantienen relación con el estudio realizado por Francesch (2020) en el que hace referencia a que el 69% de los docentes consideró que el trabajo ha aumentado. Es aquí donde se añade la extensión del horario para lograr cumplir con la carga laboral. El trabajo remoto promueve el uso de dispositivos tecnológicos. Las visitas de padres de familia a las instituciones no existían, el único medio era mediante correos electrónicos o mensajes mediante celular. Esta facilidad en contactar al docente, aumenta las comunicaciones de autoridades y padres de familia en todo tiempo.

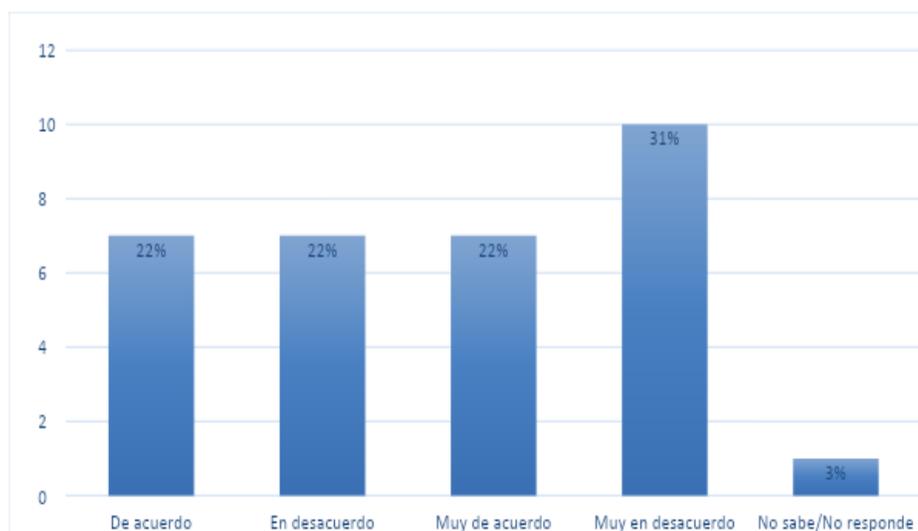


Figura 10. Se han respetado los horarios laborales

La flexibilidad horaria es uno de los elementos que muchos de los que desarrollan teletrabajo consideran como un factor positivo. Sin embargo, 34% de los colaboradores de Eagles Nest consideran que este no es un factor que beneficia su labor. Al igual, el 34% sustentan que no es un elemento que les ayuda. En sentido contrario, el 25% indica que, si les ha beneficiado la flexibilidad de horario, apoyando esta afirmación lo comparte la minoría 9%.

Al establecer las diferencias en puntos porcentuales es de 25 puntos porcentuales. De acuerdo con RRHH Digital (2020) la flexibilidad del teletrabajo hace que los empleados tengan un mayor equilibrio entre su trabajo y su vida personal, y esto aumenta la satisfacción profesional y fomenta la creatividad. Por ejemplo, el 70% de los teletrabajadores se sienten más capacitados para tomar decisiones estratégicas o buscar nuevas oportunidades de negocio, a diferencia del 47% de los que trabajan en una oficina a tiempo completo. La información obtenida indica que al estar en desacuerdo con este apartado puede existir una barrera para el desarrollo de la iniciativa y nuevas prácticas educativas de los maestros de Eagles Nest School.

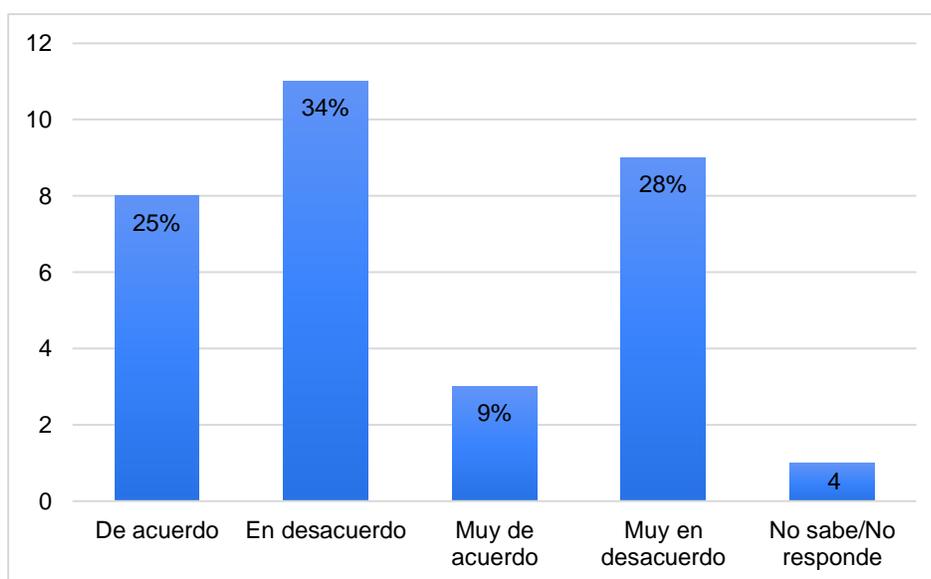


Figura 11. La flexibilidad horaria me ha beneficiado.

En la figura anterior, el resultado indicó que se han extendido horarios laborales. La presente figura mantiene relación con la figura 12. El 75% de los maestros comparten la idea de tener que realizar más trabajo que antes de la pandemia. Seguidamente, el 13% se mantiene de acuerdo. En desacuerdo se mantiene el 6% de los maestros, apoyando la opción muy en desacuerdo se mantiene el 3% de los maestros de Eagles Nest,

Al identificar y contrastar las opciones con más valor y las de menor valor se obtiene una cantidad de 72 puntos porcentuales. Esta valoración es apoyada por el estudio de Francesch, (2020) en donde el 69% de los docentes manifiestan que si hay aumento del trabajo. La pandemia ha generado cambios en el entorno escolar, hubo mayor flexibilidad al recibir asignaciones de estudiantes, lo que generó que la revisión de los docentes fuera en varias ocasiones no en un momento específico. Muchos docentes tuvieron que capacitarse en el uso de tecnologías y herramientas para favorecer la enseñanza sincrónica.

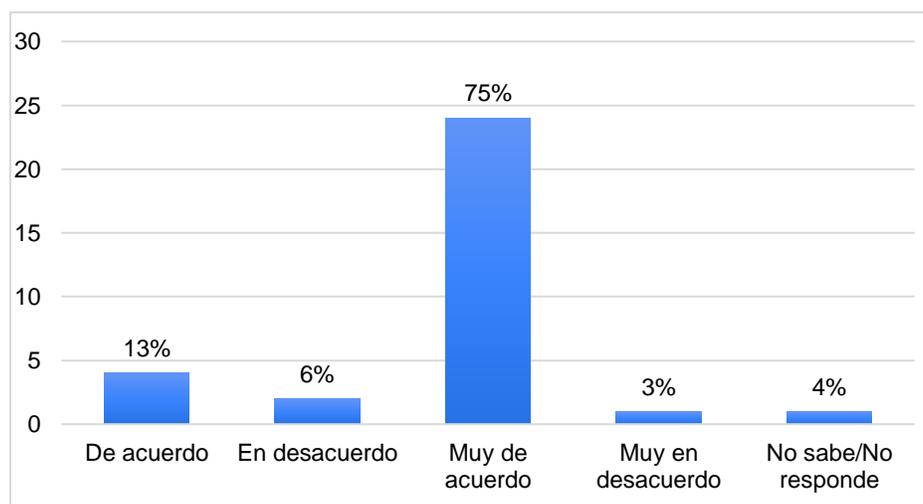


Figura 12. Tengo más carga de trabajo que antes.

La pandemia covid-19 obligó a mantener comunicaciones mediante dispositivos electrónicos. Este aspecto limitó a los docentes a tener espacios privados en los que pudieran apartarse totalmente del empleo. En comparación con otros empleos, en donde los colaboradores indican que el teletrabajo es de beneficio porque se trabaja con base a metas y objetivos; en los docentes el factor tiempo no ha sido de beneficio.

El 62.4% de los docentes de Eagles Nest compartieron opiniones positivas en cuanto a que si ha existido respeto de los horarios laborales, además que el trabajo remoto y la flexibilidad en horarios fue de beneficio para cumplir las labores; sin embargo, un factor negativo es que los docentes comparten la opinión que existió mayor carga laboral con la implementación del teletrabajo. El 31.3% de los docentes indicó que están en contra de las proposiciones anteriores y en menor cantidad el 6.3% omite su opinión.

5.1.3 Estilos de gestión.

La figura representa que la minoría de los docentes, siendo un 12% no tienen costos económicos para ejecutar el teletrabajo; por consiguiente, el 88% manifiestan tener costos económicos para poder trabajar.

Los 12 puntos porcentuales indican que una minoría de maestros tienen gastos mensuales para poder teletrabajar.

La postura anterior es sustentada con el estudio realizado por Francesch, (2020) en donde confirma que en la encuesta realizada, colaboradores manifestaron haber experimentado aumento de energía eléctrica, compra de equipo o accesorios informativos, entre otros que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje.

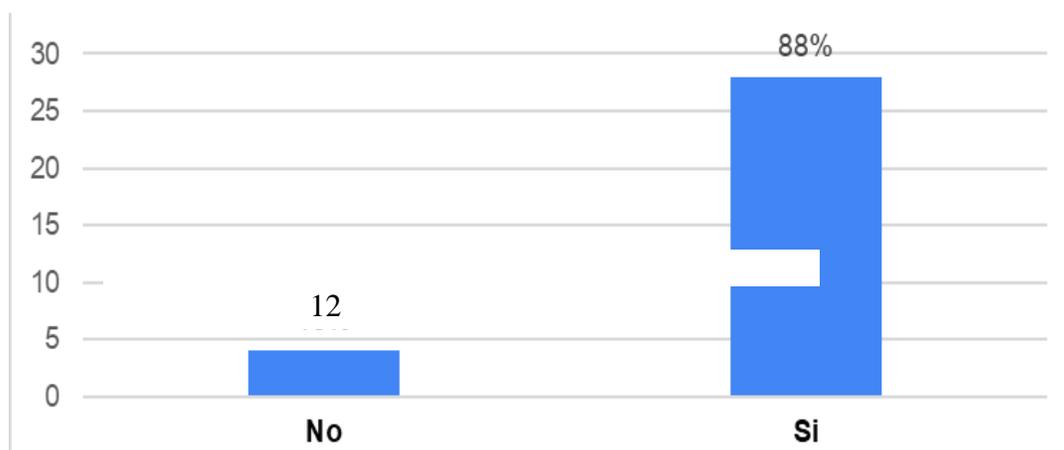


Figura 13. Debo financiar los costos del trabajo remoto

Los resultados presentan que existe similitud en tres de las opciones estipuladas en el instrumento aplicado. Las opciones de acuerdo, en desacuerdo y no sabe / no responde tienen el mismo porcentaje, siendo este un 28%. Por otro lado, las opciones con minoría están muy de acuerdo con un 10% y muy en desacuerdo con un 6%.

En el presente gráfico manifiestan la opinión sobre la implementación de herramientas en el teletrabajo por parte de la organización. Al contrastar la opinión de los docentes que están de acuerdo / muy de acuerdo con los maestros que manifiestan que la

institución no estaba preparada con las herramientas necesarias se existe una diferencia de 4 puntos porcentuales.

Las instituciones se han enfrentado a cambios significativos, en donde es necesario cambiar de paradigma debido a la situación de la pandemia. Es por ello que para continuar siendo competitivas las organizaciones deben prepararse para los retos que se demandan. Este resultado tiene relación con el estudio desarrollado por Carreño (2019) en donde explica que la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) tenidos progresos en la preparación del teletrabajo y por esa razón ya se encuentra en proceso de ejecución, la gestión organizacional ha gestionado satisfactoriamente los procesos y se mantiene un óptimo uso de recursos.

La institución se encuentra preparada para el teletrabajo. Esto significa que se cuenta con materiales, tecnología, plataformas y cualquier tipo de recursos que apoyan a la planificación, ejecución y evaluación de las clases. El trabajo de las autoridades educativas fue vital para lograr este objetivo. La planificación, organización y gestión de recursos humanos en Eagles Nest School demostró ser diligente para los docentes como con padres de familia. La experiencia de enfrentarse ante la pandemia covid-19 logró que la institución se fortaleciera y empleara estrategias que ayudaran a situaciones futuras de riesgo.

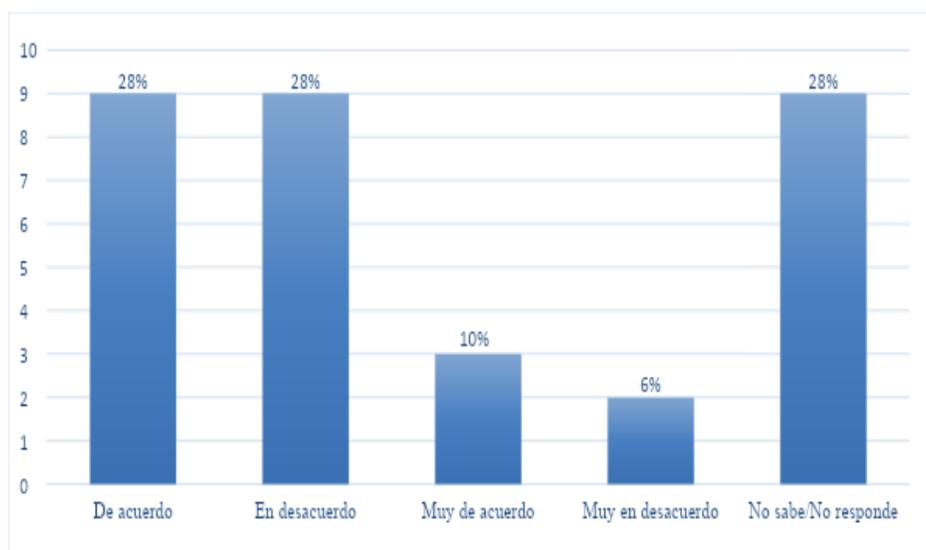


Figura 14. La institución académica contaba con herramientas y estrategias para afrontar contingencias que obligan al teletrabajo.

El 50% de los maestros comparten la idea que han tenido capacitaciones por parte de la institución para aprender sobre temática que apoye el teletrabajo, en caso contrario el 3% indica que es está en desacuerdo con la declaración.

Así mismo, existe diferencia entre los porcentajes de acuerdo y en desacuerdo siendo 47 puntos porcentuales.

De acuerdo a RRHH Digital (2020) el 70% de los teletrabajadores se sienten más capacitados para tomar decisiones estratégicas o buscar nuevas oportunidades de negocio, a diferencia del 47% de los que trabajan en una oficina a tiempo completo. Los docentes han adquirido competencias y potencializado su conocimiento. Las capacitaciones están relacionadas a conocimientos de sitios web, programas y maneras de motivar a los estudiantes mediante la enseñanza remota.

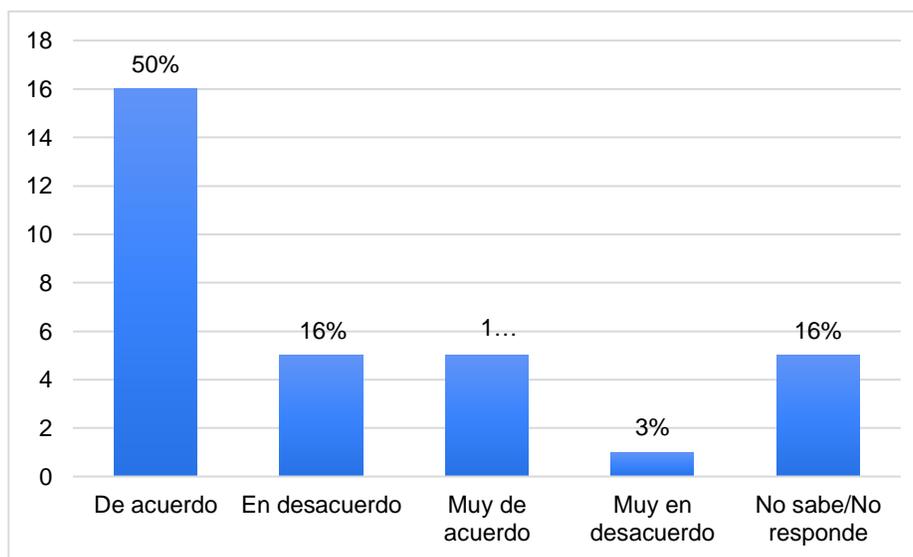


Figura 15. Se han llevado a cabo capacitaciones para desarrollar habilidades y conocimientos en los docentes relacionados al teletrabajo.

Las supervisiones docentes son parte de procesos que ayudan a identificar aspectos de mejora de los docentes. Ahora bien, durante la pandemia existe. La facilidad del ingreso a las clases virtuales ha permitido la observación del que hacer docente en cualquier momento. El 34% de los docentes consultados afirman que su trabajo ha sido supervisado en mayor tiempo, continuando el 31% con la opción muy de acuerdo; por otra parte, el 22% establecen que no ha incrementado la observación

de sus clases. El 3% de los maestros no comparten que se esté supervisando las clases más que previo a la pandemia.

Como resultado, hay una diferencia de 31 puntos porcentuales entre los docentes que seleccionaron la opción de que hay mayor control de su trabajo a los docentes que afirman que esto no ocurrió.

CB Estudios (2020) en su estudio sobre el teletrabajo, indicó que en la ejecución del teletrabajo debe existir cierto grado de autonomía para que se desarrolle la creatividad, innovación y productividad. A la vez, las empresas que mantienen control excesivo o lo han intensificado en esta etapa son evaluadas negativamente.

La facilidad de supervisión en las clases sincrónicas incrementó el control en las aulas virtuales. El exceso de este tipo de control puede generar desmotivación y estrés en los docentes sumado al ambiente que se vivió en la pandemia Covi-19. Por otro lado, al no poder ver a los maestros y estudiantes las autoridades necesitan mantenerse bajo supervisión constante para conocer diferentes situaciones que se presentan en la institución.

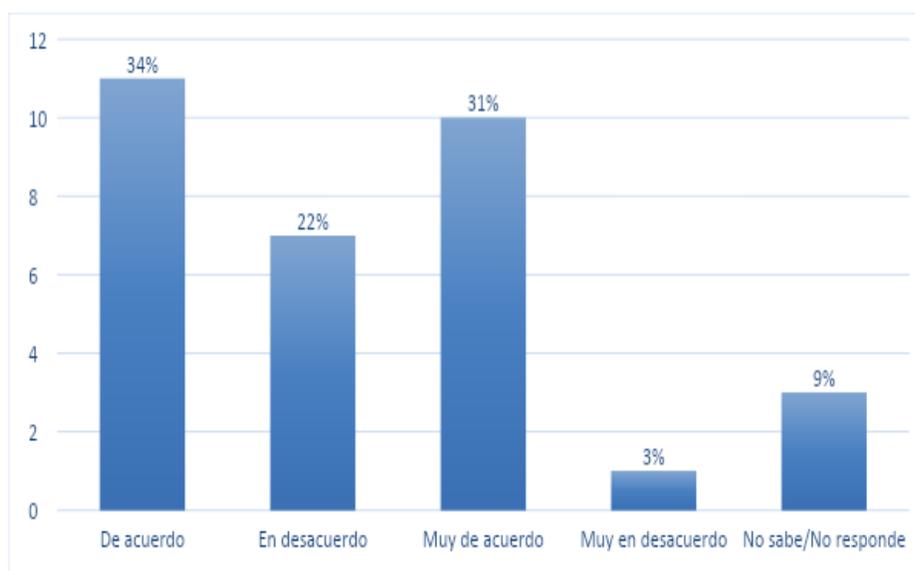


Figura 16. En este contexto, mi trabajo se controla más que antes.

Eagles Nest School , destacó por ser una institución que contaba con materiales, recursos y planes estratégicos para el buen desarrollo de actividades. Sin embargo, los docentes fueron altamente afectados por los costos que generó el teletrabajo. Los costos de adquirir computadoras, impresoras, papelería, energía eléctrica e internet debieron ser absorbidos por los docentes.

En segundo lugar, los docentes han sido motivados y entrenados mediante capacitaciones que apoyan la labor de los maestros en esa nueva realidad educativa. En el contexto de la pandemia Covid-19, el control, la supervisión incremento, por lo que según estudios se debe tener balance en estas actividades para no generar estrés e inseguridad en los maestros de Eagles Nest School.

Del 100% de los maestros de Eagles Nest School, 81.2% muestra una percepción positiva sobre el tener que financiar el trabajo remoto. Ahora bien, un factor que apoyó al conocimiento de los docentes fue la preparación que tenía la institución, además de que contaba con herramientas oportunas para desarrollar el proceso enseñanza -aprendizaje. De igual forma, el 81.2% de los maestros comparten la idea de que su trabajo es supervisado mayormente.

Seguidamente, el 9.4 no tienen una postura definida y con igual valor, 9.4% de los docentes no tienen una postura definida.

5.2 Resultados de motivación laboral

A continuación, se mostrarán los resultados obtenidos sobre la motivación laboral en los docentes del nivel de motivación laboral de los docentes del centro educativo “Eagles Nest Educational School” en Comayagüela, Honduras, en el año 2020. A continuación, se detallarán los resultados basándose en cuatro dimensiones desarrolladas en el instrumento: desmotivación, regulación introyectada, regulación identificada, regulación intrínseca.

5.2.1 Desmotivación

A continuación, se comparten las opiniones de los docentes sobre el esfuerzo en su trabajo de acuerdo a la consideración personal de si vale la pena o no para cada docente. Las opciones negativas “en desacuerdo” “muy en desacuerdo” toman la mayor parte de opiniones de los docentes, siendo la sumatoria de estas 94% del total del censo. Cabe mencionar que de las opción “Muy de acuerdo” a la opción “ En desacuerdo” existe 35 puntos porcentuales de diferencia .

Los datos obtenidos afirman lo manifestado por Aamot (2010) que cuando las personas se encuentran intrínsecamente motivadas, buscarán desempeñarse de forma adecuada ya sea porque disfrutan llevar a cabo las tareas reales o porque disfrutan el reto de completar con éxito la tarea. Lo que indica que los docentes consideran en alta estima el desarrollo de su trabajo. Los docentes de Eagles Nest School, manifiestan que su trabajo vale la pena para ellos, por lo que dedican esfuerzo y dedicación a la labor docente.

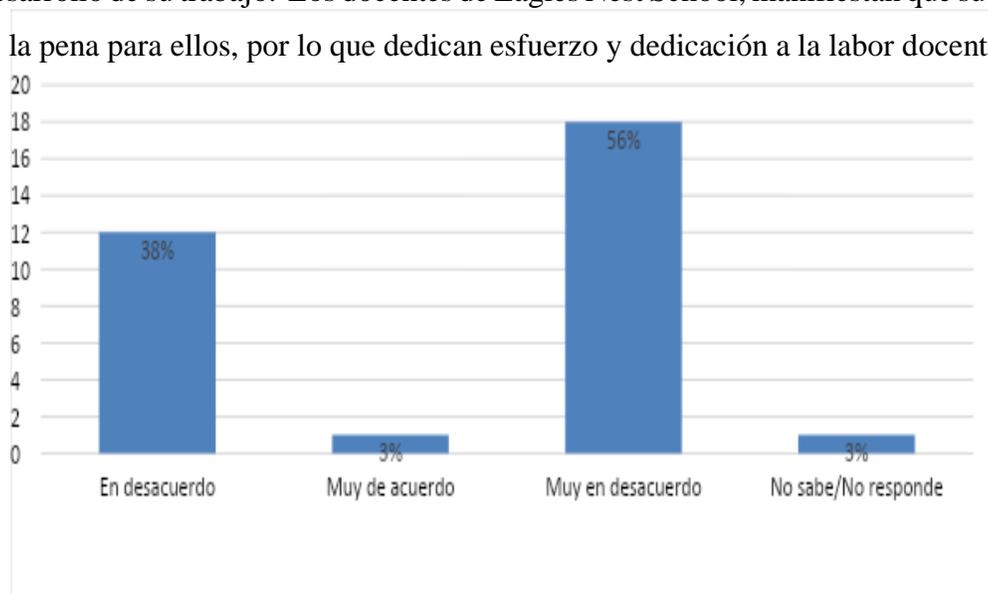


Figura 17. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena.

En figuras anteriores se ha observado el interés de los docentes por mantener un desempeño laboral efectivo y apropiado. La figura comparte la idea del 50% de los docentes de Eagles Nest School en donde expresan que están muy en desacuerdo con la proposición. El siguiente resultado con mayor valor es la opción en desacuerdo en donde el 38% continúa estando en contra. En menor escala el 3% comparte la opinión de estar muy de acuerdo y en desacuerdo.

La diferencia porcentual entre el rango más alto y la suma de los menores “de acuerdo” y “en desacuerdo” es de 6 puntos porcentuales.

En comparación con información obtenida en gráficos anteriores en donde se muestra que los docentes tienen alta estima por su trabajo, este gráfico descarta la posibilidad de desinterés laboral por parte de los docentes. La labor docente, es una actividad en donde a diario se tienen nuevos comentarios, experiencias e interacción con estudiantes; esto podría causar que fuera una actividad poco rutinaria e importante para ellos (Sum, 2015). Los maestros reconocen y valoran su esfuerzo. Los docentes manifiestan que durante las clases demuestran compromiso, responsabilidad y esfuerzo en su labor.

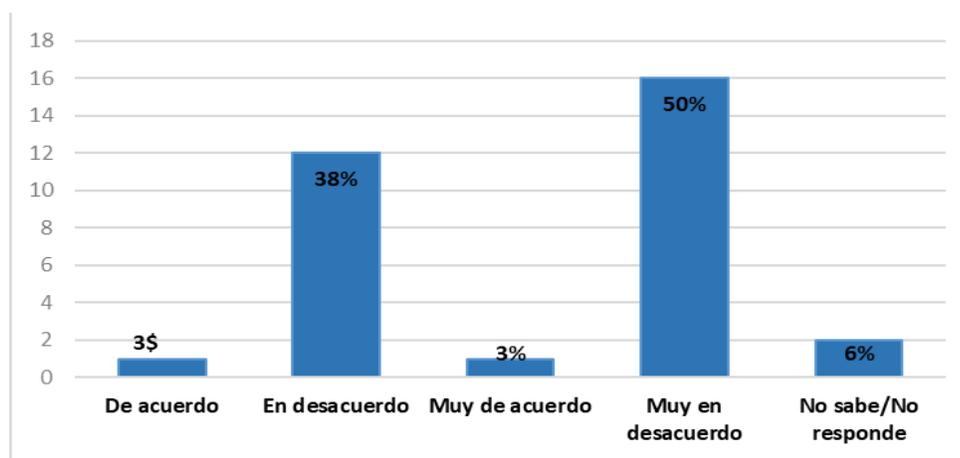


Figura 18. No me esfuerzo en mi trabajo porque siento que estoy mal gastando mi tiempo en él.

Sustentado las figuras anteriores, el 53% argumenta estar muy en desacuerdo ante la proposición de que el trabajo no tiene sentido y de forma similar a la figura 32, el 34% esta

en desacuerdo a la proposición. Por otra parte, los docentes en desacuerdo son el 3% y muy en desacuerdo el 3% de igual manera.

“Cuando las personas se encuentran intrínsecamente motivadas, buscarán desempeñarse de forma adecuada ya sea porque disfrutan llevar a cabo las tareas reales o porque disfrutan el reto de completar con éxito la tarea “(Aamot, 2010a, pág. 331).

De acuerdo a la actitud docente, indica que hay interés, retos diarios y que es valorado por sus capacidades y a él como persona. (El equipo de marketing, 2017) La actitud del docente frente a su trabajo es de beneficio para la institución educativa; producto de ello habrá menor ausentismo, bajo desempeño laboral, menor impuntualidad (El equipo de marketing, 2017).

Estos resultados benefician la motivación de los docentes de Eagles Nest School. Los resultados indican que existe interés por su trabajo lo que genera un objetivo en sus vidas.

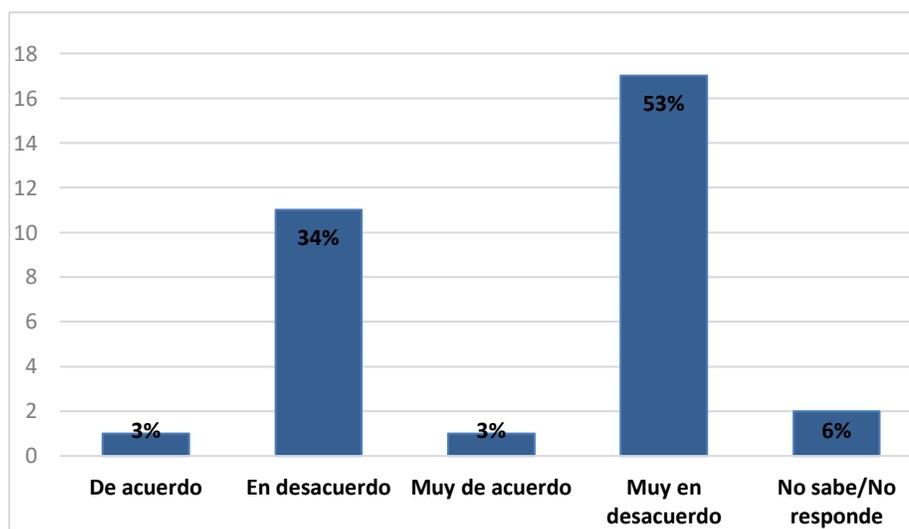


Figura 19.El trabajo no tiene sentido para el docente.

Los docentes valoran su trabajo como educadores. Por lo que se esfuerzan en el desempeño de su trabajo. Además, de mostrar valores como respeto, responsabilidad, puntualidad y mejora constante. A pesar de enfrentarse a un cambio en la manera de trabajar, los maestros de Eagles Nest School comparten la idea de que su empleo es importante y valioso lo que les genera un objetivo y meta.

El 87.5 % de los docentes tienen percepción positiva en cuanto al interés, esfuerzo y dedicación en el trabajo lo que indica que los docentes de Eagles Nest consideran importante trabajar de forma eficiente y que además su trabajo genera sentido a sus vidas. En menor porcentaje, el 9.4% de los maestros contradicen las posturas anteriores y la minoría 3.1 no respondió a la proposición. Finalmente, esto indica que los docentes se encuentran motivados intrínsecamente.

5.2.2 Regulación introyectada(externo)

Como se observa en el gráfico de las cinco opciones presentadas la que posee la mayor ponderación es la opción “En desacuerdo” la que representa un 31% del total de participantes. Así mismo las opciones: “Muy de acuerdo” y “Muy en desacuerdo” se sitúan como los segundos aspectos con mayor grado de aceptación ambas con un 22% del total de los docentes encuestados.

Los aspectos con menor grado de participación son el “De acuerdo” con el 19% y la opción “no sabe/responde” con un 6%. Al comparar las opiniones que están en cierto grado de acuerdo (41%) con las opiniones que están en cierto grado de desacuerdo (53%) muestra una diferencia de 8 puntos porcentuales.

La teoría de Maslow indica que las personas buscan recibir comentarios y reconocimientos positivos por parte de autoridades y compañeros (Psicología y Talentos, s.f). Sin embargo, los docentes contradicen esta teoría, por el contrario, en figuras anteriores se observa como el bienestar individual, el sentirse bien por su responsabilidad, esfuerzo y trabajo es más importante que el recibir aprobación de otras personas.

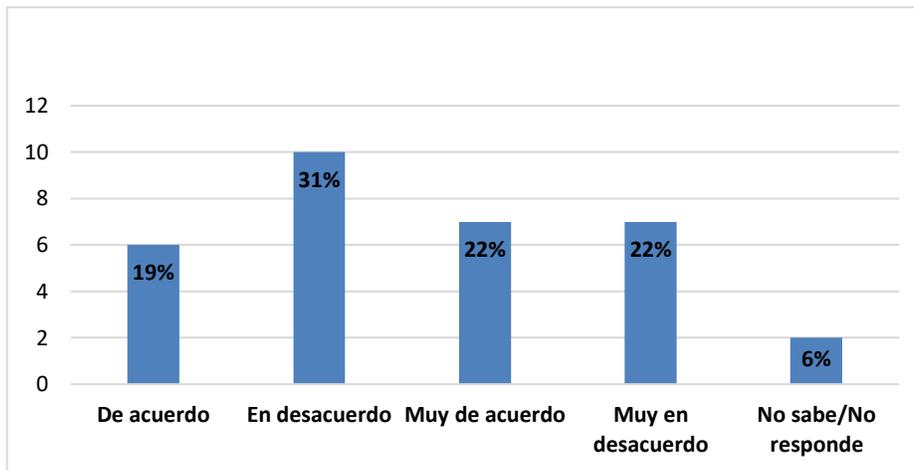


Figura 20. Me esfuerzo en el trabajo para obtener la aprobación de otras personas. (docentes, autoridades, padres de familia).

Como se observa en la figura de las cinco opciones presentadas como respuesta, el 38% está muy de acuerdo que se esfuerzan en su trabajo porque sus superiores podrían ofrecer más seguridad laboral. A si mismo el 31% están de acuerdo con esta premisa, el 16% se sienten indecisos, el 13% están en desacuerdo y el 3% manifiesta que están muy en desacuerdo.

Cabe mencionar que de los docentes que se sienten más identificados con esta premisa son los que están muy en desacuerdo con la misma, existen 35 puntos porcentuales entre ellas.

Por lo que se refiere a la seguridad laboral la mayor parte elige mantener estabilidad laboral (Olmo, 2014, parr.20). De acuerdo a los resultados los docentes expresaron que el tener un contrato permanente y no causar ninguna causa de despido es importante es más importante que obtener la aceptación de las demás personas. La seguridad laboral genera en los docentes tranquilidad y mayor esfuerzo en su labor.

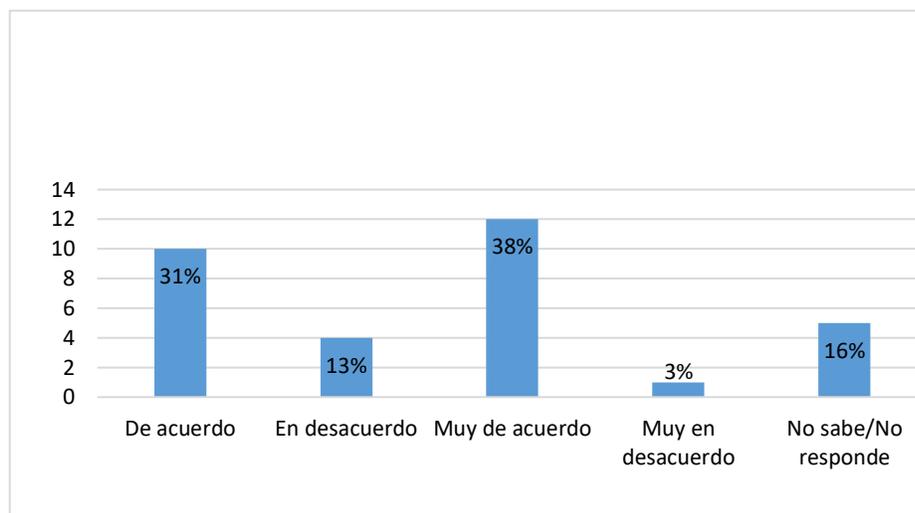


Figura 21. Me esfuerzo en mi trabajo porque mis superiores podrían ofrecerme más seguridad laboral.

Como se observa en el gráfico de total de los docentes encuestados que se sienten de acuerdo coinciden con los que están en desacuerdo con un 25% siendo este los valores más altos, así también el 22% docentes que están Muy de acuerdo con esta premisa, el 19% están muy en desacuerdo y el 9% no sabe o no responde.

Así mismo resulta importante destacar que de los maestros que no sabe/no responde a los que están muy en desacuerdo existen 10 puntos porcentuales.

Los resultados positivos con esta premisa tienen un valor mayor en comparación con los negativos. Es por ello que los resultados tienen relación con la teoría de Maslow : necesidad de estima. Los docentes realizan su trabajo para evitar comentarios negativos con respecto a su trabajo (Psicología y Talentos , s.f).

Al estar expuestos a que las familias y autoridades supervisen las clases, los docentes tratan de buscar estrategias o formas que demuestren su esfuerzo y dedicación en su trabajo de esta manera evitar comentarios negativos sobre su desempeño profesional.

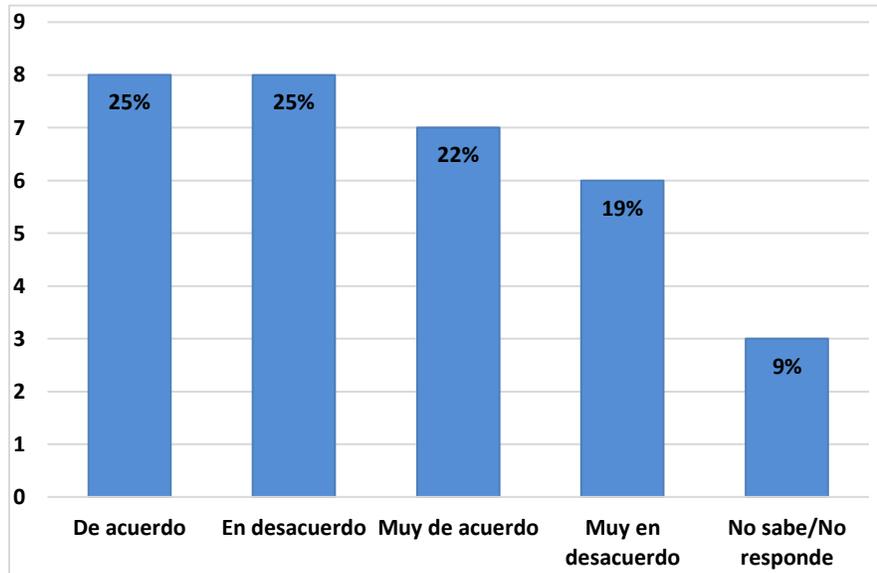


Figura 22. Me esfuerzo en mi trabajo para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los padres de familia, estudiantes, etc.).

Como se observa en la figura el 34% de los docentes está muy de acuerdo con la premisa, pero el 25% manifestó que está en desacuerdo que se esfuerzan en su trabajo porque otras personas le respetaran más, así también el 22% está de acuerdo con esta afirmación. A diferencia del 13% que parece estar muy en desacuerdo y 6% está indeciso.

Esta afirmación tiene relación con lo mostrado anteriormente, los docentes buscan ser reconocidos y mantener retroalimentación positiva por parte de autoridades y compañeros de trabajo (Psicología y Talentos , s.f). Los docentes de Eagles Nest School , necesitan del respeto de estudiantes, padres de familia y autoridades escolares para sentir que su trabajo es valorado.

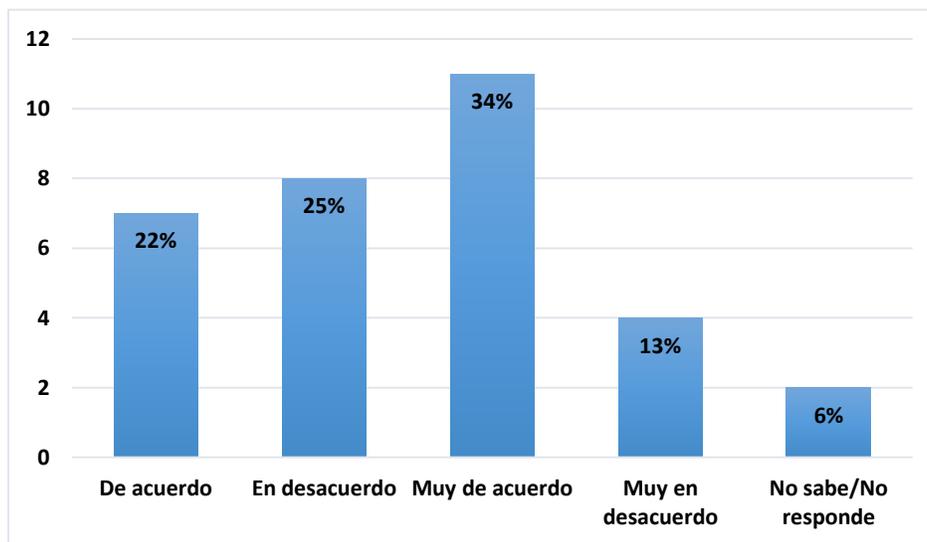


Figura 23 Me esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los padres de familia, estudiantes, etc.).

Existen diversos factores que motivan a los colaboradores de Ealges Nest School a desarrollar su trabajo. Es demostrado mediante la opinión del 50% de los docentes que están muy de acuerdo, por otro lado sustentando la premisa el 34% de los maestros esta de acuerdo. En las opciones muy en desacuerdo y de acuerdo hay un 3% a favor en cada una de ellas.

Los resultados permiten contrastar los docentes que están muy de acuerdo realizan su trabajo con esfuerzo por temor a las consecuencias en relación a los docentes que no lo hacen por ningún tipo de temor a perder su trabajo. Es así como se obtiene una diferencia de 47 puntos porcentuales.

Como se puede observar en el grafico el 50% de docentes está muy de acuerdo que se esfuerza en el trabajo porque si no pongo el suficiente esfuerzo puede perder su trabajo.

La mayoría de los docentes está muy de acuerdo o de acuerdo en esforzarse en su trabajo para evitar perder su empleo. Los docentes necesitan seguridad laboral, tener estabilidad laboral es una estrategia para impulsar la motivación laboral (Sum, 2015).

Los maestros de Eagles Nest School, se esfuerzan en el trabajo ya que existe en ellos el temor a ser despedidos debido al alto índice de personas que han perdido su empleo a causa de las repercusiones económicas que ha traído la pandemia.

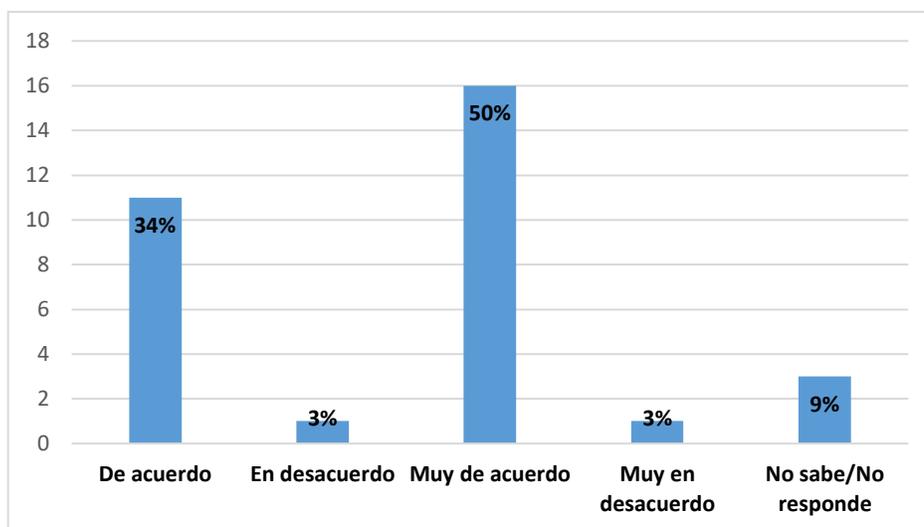


Figura 24 El docente se esfuerza en tu trabajo por temor a perderlo.

Para los docentes la motivación intrínseca genera mayor satisfacción. El percibir la aprobación de otras personas no es trascendental. La pandemia generó despidos masivos a nivel mundial, Eagles Nest School no fue la excepción; padres que han sido afectados por despidos o cierre de negocios familiares causan que repercuta en la economía de la institución. Es por ello que, los docentes se esfuerzan por mantener su empleo, además de que es una necesidad que como colaboradores se busca cubrir.

Teniendo en consideración, que en la pandemia el trabajo docente está bajo rigurosa supervisión siendo constante y directa debido a que no solamente los estudiantes ingresan y participan de la clase (padres de familia y autoridades), por lo que esto conlleva a que el docente de Eagles Nest School desarrolle métodos, técnicas y estrategias educativas que impacten de forma positiva en los estudiantes y así alcanzar el respeto de estudiantes, padres de familia y autoridades.

Ahora bien, en cuanto a la relación introyectada los resultados siendo un 68.7% reflejan posturas positivas en relación a que es importante para los maestros agradecer, obtener la aprobación, respeto de maestros, autoridades y padres de familia; sin embargo, otro factor que es sumamente importante es mantener la estabilidad y seguridad laboral. El 21.9% de los

docentes indicaron que están en contra a estas posturas y el 9.4 se mantiene indiferente a las opciones de acuerdo y en desacuerdo.

5.2.3 Regulación identificada (interno)

El 84% de los docentes establecen que se esfuerzan en su trabajo porque es parte de los valores personales. Así mismo la opción “De acuerdo” representa el 13% y “no sabe/ no responde” un 3%.

Cabe mencionar que la diferencia entre el aspecto “Muy de acuerdo” y “de Acuerdo” es de 71 puntos porcentuales.

El mantenerse conforme con la realización del trabajo y realizarlo con base a valores que motivan y satisface al docente. Es por ello que valores como perseverancia, esfuerzo, responsabilidad hace que la actitud del docente frente a errores o fracasos sea tomada como un medio para crecer personal o profesionalmente (Montalvo & Plasencia, 2015).

Este tipo de comportamiento está relacionado con la motivación intrínseca del docente. Los docentes de Eagles Nest School muestran alto grado de ética y de valores morales ya que según los resultados reflejan que practican la honestidad, compromiso, integridad, respeto, etc...

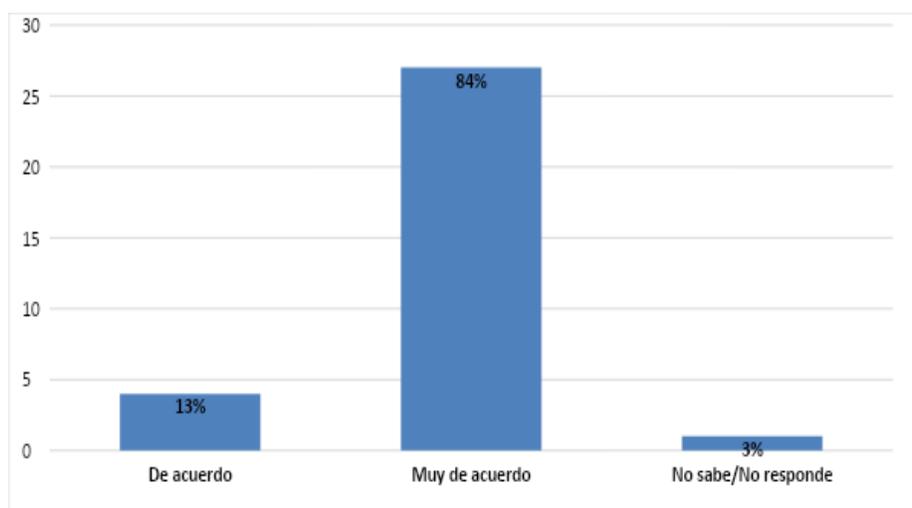


Figura 25 Me esfuerzo en el trabajo porque es parte de mis valores personales.

La información brindada por los docentes de Eagles Nest indica que el 56% de los docentes realiza su trabajo por el sentimiento negativo que le generaría no hacerlo, de igual manera el 38% están de acuerdo ante la afirmación. Asimismo La minoría, siendo el 3% , indica que no les genera sentimientos negativos el no esforzarse. Finalmente se determina que de los docentes que están “en desacuerdo” a los que indican que realizan su trabajo por el sentimiento negativo que les generaría no hacerlo existe una diferencia de 53 puntos porcentuales.

Los resultados obtenidos, hacen referencia a la teoría de Maslow; afirmando el siguiente enunciado “Los colaboradores buscan retos en su trabajo, ser competitivos y útiles. Tener las oportunidades para poder poner en práctica su máximo potencial. (Molina F. J., 2018) . Los docentes buscan mantener su estado emocional estable mediante la tranquilidad de cumplir con sus responsabilidades.

El trabajo con niños (as) y jóvenes es una labor que incluye emociones, puesto que los maestros conocen problemas de estudiantes y forman parte de las situaciones que afectan a los afectos de forma personal como académica; por lo que el no esforzarse puede llegar a causar inconformidad. Los docentes , pueden considerar que su trabajo es una labor social lo que implica una realización personal.

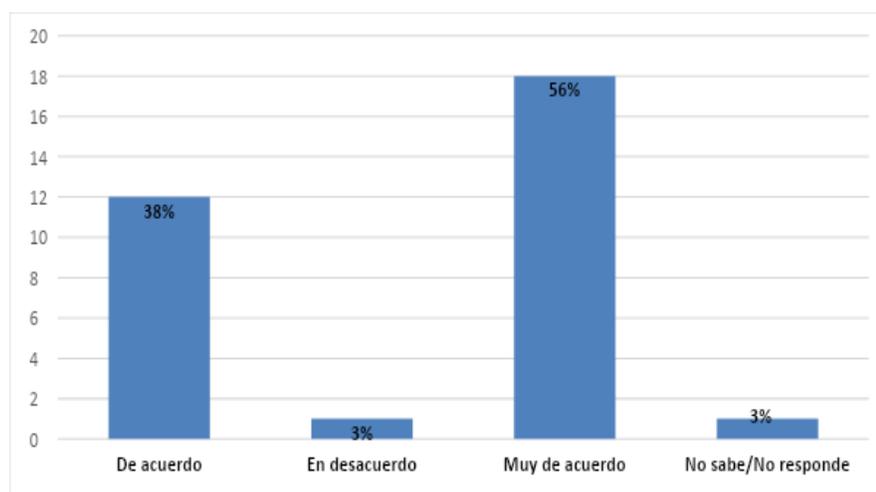


Figura 26 Realizo mi trabajo porque de lo contrario me sentiría mal emocionalmente.

Demostrar la ética de las personas es un factor que motiva a los docentes a esforzarse y comprometerse con la institución. Añadido a esto, las emociones juegan un papel importante en la autorrealización de los docentes de Eagles Nest School; ya que los maestros participan en una labor social de gran magnitud como es educar a las futuras generaciones.

Conforme a los resultados el 96.9 de los docentes de Eagles Nest School se indica que los docentes realizan su trabajo porque es parte de sus valores, creencias y ética y que además sus emociones juegan importante rol en la labor. El 3.1 de los docentes no se mantienen ni en desacuerdo ni de acuerdo lo que manifiesta que lo que indica que no tienen claramente identificado si sus valores y emociones inciden en el esfuerzo que aplican en el trabajo.

5.2.4 Regulación intrínseca

Existe una diferencia considerable entre el apartado de “Muy de acuerdo” con las otras opciones brindadas; ya que esta opción representa el 69% del total de los datos.

Cabe destacar que entre la opción “de acuerdo” y “muy de acuerdo” la diferencia es de 44 puntos porcentuales.

Este resultado mantiene relación con lo expuesto por Sum (2015) donde indica que las personas tienen la necesidad de realizar el trabajo porque lo disfrutan y quieren realizarlo. Así también la minoría de los docentes expresan que no realizan su trabajo por satisfacción personal.

Los docentes de Eagles Nest School se sienten capacitados para lograr hacer su trabajo, a pesar de la nueva modalidad de impartir clases. Este factor hace que los maestros se mantengan comprometidos debido a una motivación personal que es lograr cumplir metas y objetivos.

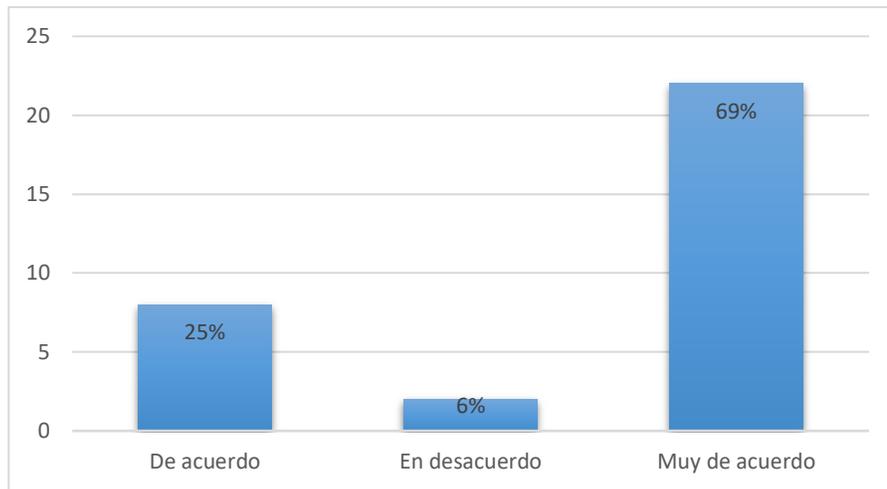


Figura 27 Me esfuerzo en mi trabajo porque es una forma de demostrarme que puedo realizarlo.

El 84% de los docentes indica que el cumplimiento de su trabajo es realizado porque los hace sentir orgullosos del producto entregado. Cabe mencionar que de la opción “Muy de acuerdo” a la opción “De acuerdo” existen 78 puntos porcentuales y las otras dos opciones disponibles como posibles respuestas no fueron seleccionadas.

La información generada sustenta resultados anteriores en donde al igual que en la investigación realizada por Aamot (2010) la motivación intrínseca hace que las personas realicen sus tareas porque lo disfrutan.

Para los docentes de Eagles Nest School el lograr el aprendizaje en los estudiantes es un factor motivador, ya que lo perciben como una meta cumplida y que es observable ante los demás. El sentirse orgulloso permite que consideren que su labor está siendo realizada de forma eficiente sin que les avergüence el obtener resultados negativos.

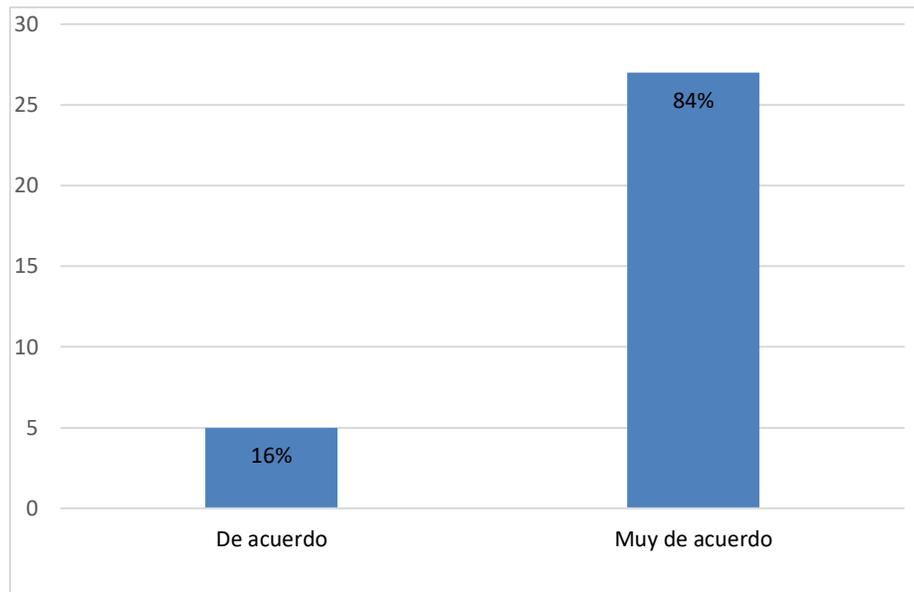


Figura 28 Me esfuerzo en el trabajo porque me hace sentir orgulloso.

La información recopilada indica que los docentes de Eagles Nest disfrutaban de la realización de su trabajo. Sum (2015) afirma que: “estar motivado en el trabajo trae varias consecuencias psicológicas positivas, tales como: la autorrealización, el sentirse competente y útil y mantener autoestima.” (pág. 3)

La información generada tiene relación con la investigación que Sum. El poner en práctica las competencias de los docentes y sentirse útil genera disfrute en la realización de sus labores. El resultado obtenido por los docentes de Eagles Nest School muestra que ellos disfrutaban la realización del trabajo en esta nueva modalidad, sincrónica. Por tanto, realizar esta labor que les motiva permite que lo desarrollen de manera positiva, sintiéndose y mostrando a los demás su satisfacción.

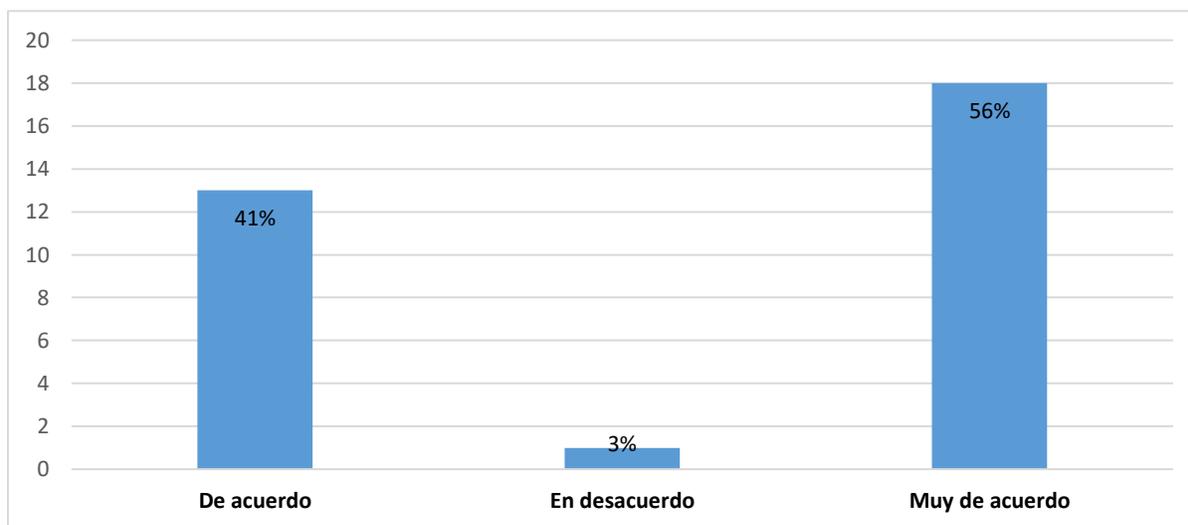


Figura 29 Me esfuerzo en mi trabajo porque me divierto haciéndolo.

El 72% de los docentes están muy de acuerdo con la premisa, así también el 22% manifestó que está de acuerdo con que se esfuerzan en su trabajo porque personalmente consideran que es importante poner esfuerzo en este trabajo, así también el 6% está indeciso.

El mostrar su esfuerzo es vital para los docentes, como lo expresó Sum (2015) la motivación hace referencia al nivel de esfuerzo aportado. Este es denominado un factor psicológico en donde los docentes buscan la excelencia mediante el esfuerzo en su trabajo.

En figuras anteriores, se ha observado que los docentes de Eagles Nest School, valoran, consideran y aprecian la labor que desempeñan. Este resultado, indica que más que preocuparse por factores externos, recompensas o reconocimientos; los docentes estiman que su trabajo es importante y que la innovación, creatividad y entusiasmo con el que lo realicen genera satisfacción propia.

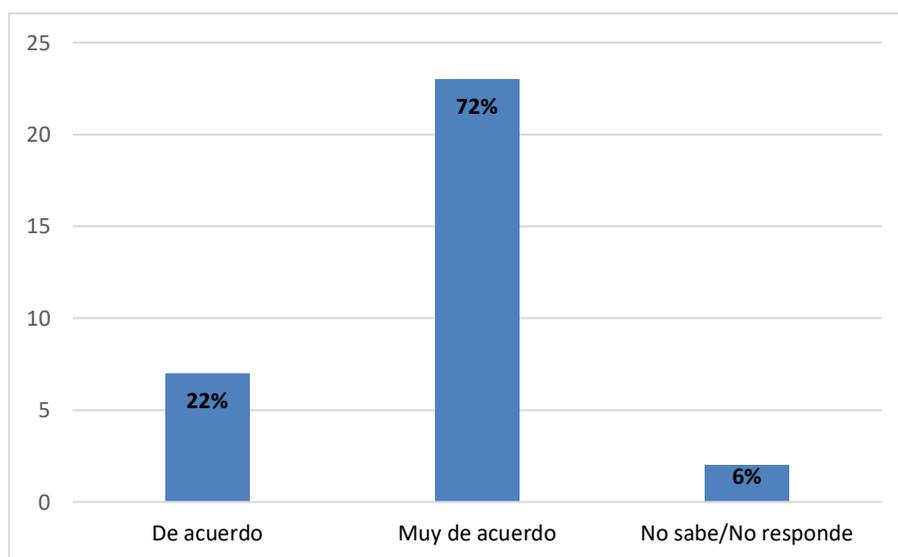


Figura 30 Me esfuerzo en mi trabajo porque personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.

Como se observa el 66% de los docentes encuestados están muy de acuerdo que les interesa su labor, así también el 25% está de acuerdo con esta premisa y el 9% se presenta indecisa.

Cabe mencionar que los docentes que se sienten muy identificados con esta premisa a los que no saben existen 55% de diferencia.

La motivación intrínseca juega un rol importante en la labor docente. El interés que genera en el desarrollo de la misma genera motivación en los docentes. Sum (2015) explica que cuando existe motivación intrínseca en las personas, esta misma permite que las personas laboren con entusiasmo e interés. El interés en su trabajo juega un papel vital, más que la competitividad en los docentes. Considerando los resultados, se aduce que los maestros de Eagles Nest School, consideran la labor es interesante esto puede ser porque existe la libertad de cátedra lo que ayuda a que se pueda realizar de la forma que cada docente estime conveniente basándose en sus propias habilidades y estilo de enseñanza.

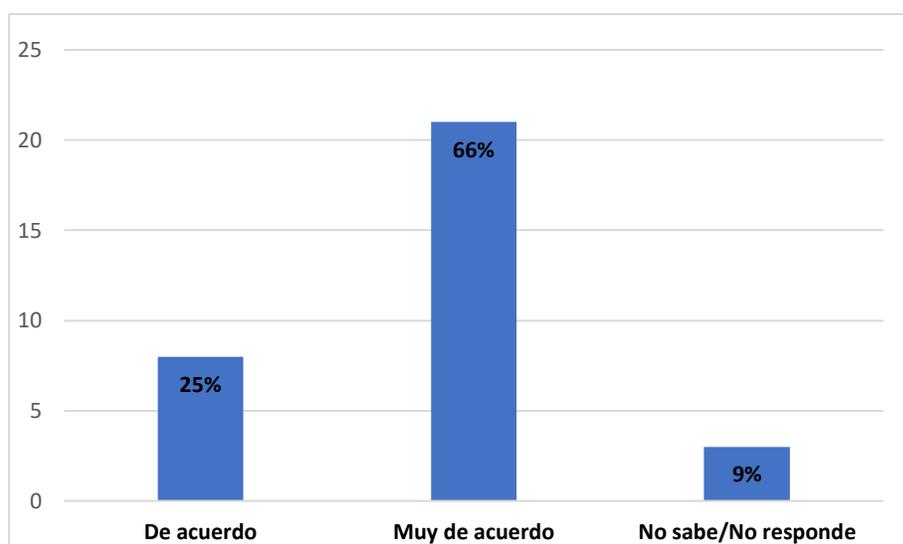


Figura 31 Me esfuerzo en mi trabajo porque es interesante.

La figura muestra que el 53% de los maestros están muy de acuerdo en que realizan su labor porque les emociona su trabajo, así también el 38% están de acuerdo con esta premisa así también el 6% no sabe y el 3% están en desacuerdo. Cabe mencionar que los docentes que están muy de acuerdo con los que están muy desacuerdo existe 50 puntos porcentuales.

La diferencia entre las opiniones de los docentes es notable. Así como en el gráfico anterior, la motivación intrínseca juega un rol importante (Sum, 2015). El día a día de los docentes conlleva diferentes experiencias, a pesar de que los maestros de Eagles Nest School desarrollaron teletrabajo cada día tenía retos, experiencias y elementos que propiciarán un ambiente emocionante y no redundante. Además de enfrentarse a retos en el aprendizaje los docentes sienten orgullo y emoción al comprobar que los estudiantes han logrado las competencias que se querían enseñar.

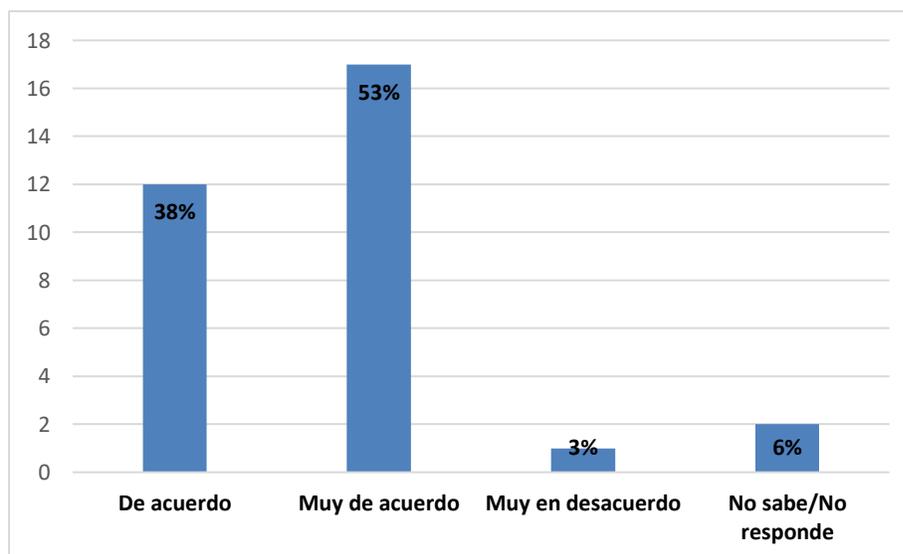


Figura 32 Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.

Regulación intrínseca

Para los docentes de Eagles Nest la labor docente es una actividad que les genera satisfacción. Desde el iniciar con ideas, planificaciones, ejecución de clases y evaluaciones es una labor que es de suma importancia para ellos, además, la motivación intrínseca es demostrada en gran manera mediante los resultados presentados.

La emoción, el interés y el disfrute de compartir con estudiantes son elementos vitales en la motivación de los docentes. La motivación intrínseca que demuestran los docentes de Eagles Nest School, es un factor positivo que beneficia a la didáctica y a las relaciones con los estudiantes.

Se destaca que a pesar de encontrarse en teletrabajo, los docentes disfrutaban de la labor que desempeñan. El tener un docente intrínsecamente motivado genera mayor compromiso, responsabilidad, innovación y creatividad durante el proceso enseñanza-aprendizaje.

La mayor parte de los docentes de Eagles Nest School, siendo un 96.9% por consiguiente, comparten una postura positiva en cuanto a que su esfuerzo en el trabajo genera satisfacción personal, interés, diversión, emoción y orgullo al obtener los resultados deseados. En contraste con estas opiniones, se encuentra solamente el 3.1 %. Finalmente, el 6.3% no manifiesta están de acuerdo, ni en desacuerdo de donde se infiere que hay incertidumbre por parte de los docentes sobre si existen razones intrínsecas que generen motivación hacia ellos.

4.4 Análisis de Correlación entre el teletrabajo y motivación laboral.

Para comprobar la hipótesis de correlación planteada se llevó a cabo un análisis estadístico usando las variables X y Y. A continuación, se detalla el proceso realizado para comprobar las hipótesis teletrabajo y motivación laboral.

Como se ve a continuación, el presente apartado trata de conocer sí la variable teletrabajo está relacionada con la motivación laboral de 32 docentes del instituto Eagles Nest School.

4.4.1 Análisis Estadísticos Aplicados

Para poder llevar a cabo el análisis de correlación, en primer lugar, se determinó que tipo de prueba estadística de correlación (R de Pearson, Chi cuadrada, Spearman) era la más adecuada a utilizar de acuerdo al tipo de datos recabados. En este sentido lo primero que se hizo fue determinar si los datos recabados eran paramétrico o no paramétricos (si siguen una distribución normal o no), pues dependiendo de este criterio y también del tamaño de la muestra se define el estadístico de correlación a utilizar.

4.4.1.1 Prueba de Normalidad de los datos

Para saber el tipo de correlación que se debería aplicar a los datos obtenidos de las escalas aplicadas, primero se realizó el análisis de la distribución de estos para determinar si los mismos estaban distribuidos normalmente o no. Para lograr determinar la distribución de los datos se planteó la siguiente hipótesis estadística para pruebas de normalidad:

Ho: Los datos están distribuidos normalmente.

Ha: Los datos no están distribuidos normalmente.

Debido a que se trabajó con el total de los docentes, siendo de 32 se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, debido a que esta se aplica a muestras menores a 50 personas. Este tipo de prueba “Está adecuado para muestras pequeñas ($n < 50$)” (Jiménez, 2006).

Tabla 5. Prueba de normalidad de datos.

	Shapiro-Wilk Statistic	Df	Sig.
Percepcion teletrabajo	.961	32	.292

Motivacion	.981	32	.820
------------	------	----	------

En la tabla 5 se muestra el resultado del análisis de normalidad de los datos. Debido a que el número de datos es menor de 50, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk. Para la variable teletrabajo la significancia es de .292 y para la variable motivación la significancia es de .82 lo que significa que la hipótesis nula se acepta dado que el valor $p > 0.05$, esto quiere decir que los datos están normalmente distribuidos y que se recomienda aplicar la correlación de Pearson para analizar la relación entre las variables.

4.4.1.2 Coeficiente de Correlación de Pearson

El coeficiente de correlación de Pearson es una medida importante utilizada en diversas áreas del quehacer científico. Pearson presento por primera vez en 1895 esta importante medida de términos matemáticos (Lalinde, y otros, 2018).

Según sugerencias de Cohen la interpretación del coeficiente se puede realizar de la siguiente forma:

Tabla 5. Coeficiente de correlación de Pearson

Rango de valores	Interpretacion
$0.00 \leq 0.10$	Correlación nula
$0.10 \leq 0.30$	Correlación débil
$0.30 \leq 0.50$	Correlación moderada
$0.50 \leq 1.00$	Correlación fuerte

Fuente: (Lalinde, y otros, 2018)

Según el análisis estadístico que se muestra en la tabla 6 en donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 3.62 , mediante el análisis estadístico de la prueba de correlación de Pearson se **acepta la hipótesis nula que establece que el teletrabajo no afecta la motivación de los docentes del instituto bilingüe, mostrando una relación moderada entre ambas variables .**

Tabla 6. Dispersión relación entre Percepción de Teletrabajo y Motivación

A continuación, se muestra el gráfico de dispersión entre las variables estudiadas, se puede observar que existe una relación moderada pero significativa entre ambas variables.

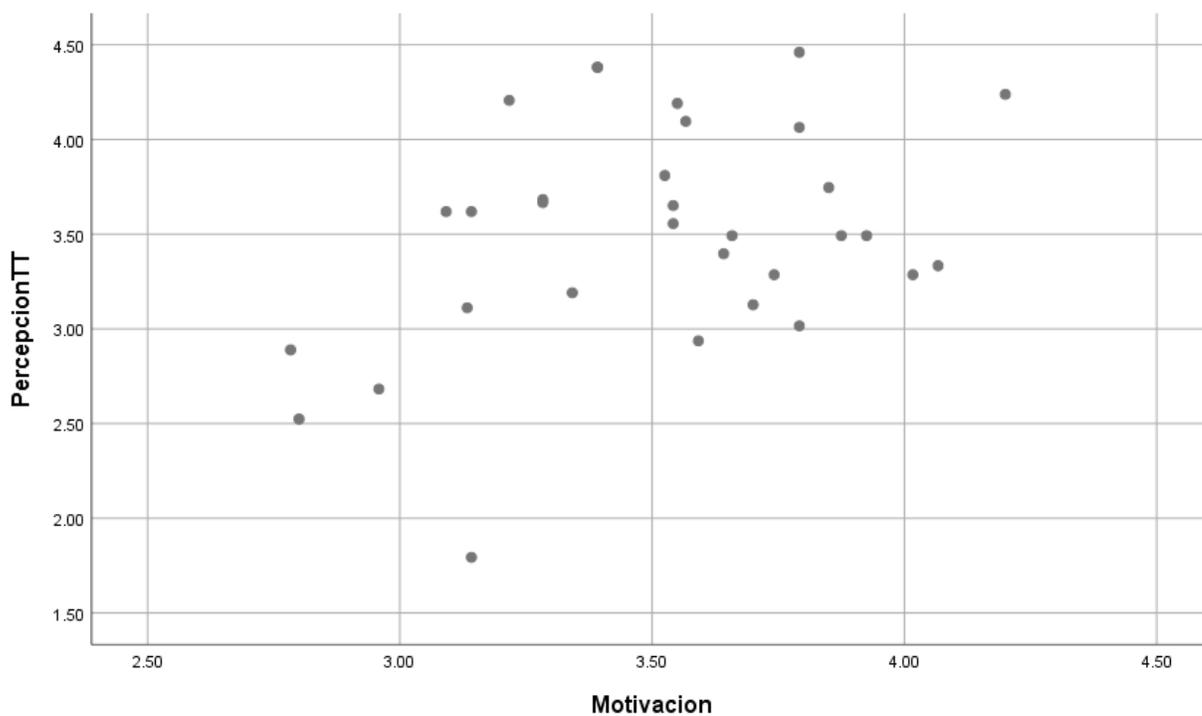


Tabla 7. Correlación entre variables teletrabajo y motivación laboral.

		Percepciones TeleTrabajo	Motivacion
Percepcion Teletrabajo	Pearson Correlation	1	.362*
	Sig. (2-tailed)		.042
	N	32	32
Motivacion	Pearson Correlation	.362*	1
	Sig. (2-tailed)	.042	
	N	32	32
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Fuente. Elaboración propia en base al estudio

La evidencia obtenida a través de la medición de las variables cuantitativas estudiadas reflejó una correlación de 0.362, ubicado dentro del rango de correlación moderada.

En términos absolutos. A partir de .30 ya es una magnitud que se puede considerar apreciable (e incluso grande para algunos autores) dado que en las Ciencias Sociales suelen ser bajas por la falta de precisión en nuestras medidas (preguntas, tests) y además no siempre se recogen los datos en circunstancias óptimas (respuestas rápidas, cansancio o falta de interés de los que responden, etc.). Una correlación baja (pero estadísticamente significativa) puede ser la punta del iceberg; lo que calculamos es lo

que somos capaces de cuantificar con los datos que obtenemos con nuestros instrumentos, pero en la realidad la relación puede ser mucho mayor (Morales, 2011).

Tabla 8. Interpretación de rangos de correlación de Pearson según las sugerencias de Cohen

Interpretación de rangos de correlación de Pearson según las sugerencias de Cohen

Rango de valores coeficiente de correlación	Interpretación
$0.00 \leq 0.10$	Correlación Nula
$0.10 \leq 0.30$	Correlación Débil
$0.30 \leq 0.50$	Correlación Moderada
$0.50 \leq 1.00$	Correlación Fuerte

Fuente. Statistical power analysis for the behavioral sciences, Cohen J.

Capítulo 6. Discusión de los resultados

6.1 Hallazgos principales

En términos generales **en relación con la percepción sobre teletrabajo**, se encontró que el desarrollo de actividades en equipo se ha llevado a cabo con normalidad; lo que indica que el teletrabajo no ha sido una barrera en términos de interacción si no que a pesar de la distancia a permitido que los equipos de trabajo se mantengan activos y funcionales . Asimismo, los docentes se sienten satisfechos en la consideración de las autoridades al respetar elementos valiosos como el horario laboral, que es uno de los factores que muchos empleados consideran se ve más afectado por el teletrabajo. Finalmente, el uso de recursos

económicos propios genera un cierto grado de insatisfacción en los maestros de Eagles Nest School, pero después de dos años de pandemia se considera más una inversión que un gasto. Otro factor que generó cierta inconformidad fue el incremento del control y monitoreo de las actividades docentes ya que debido a la pandemia y a las demandas de los padres de familia era necesario garantizar el cumplimiento de las funciones docentes en los tiempos y formas acordados.

En relación a la motivación laboral, los docentes de Eagles Nest School están altamente comprometidos con la labor que desarrollan. Por otro lado, un factor determinante en la motivación de los docentes es el reconocimiento de autoridades, compañeros de trabajo y padres de familia con su compromiso en el desarrollo de sus funciones que a pesar de tener un horario estipulado muchos docentes están atendiendo estudiantes y padres de familia en horarios fuera del horario de trabajo estipulado.

Los datos indican que los docentes disfrutan la labor que desempeñan y como anteriormente se mencionó están altamente comprometido con los estudiantes a su cargo, por lo que la motivación intrínseca es positiva. Sin duda, los valores morales y la ética docente representan un papel importante en su trabajo. Es por ello que al complementarse con el compromiso, motivación intrínseca y reconocimiento de las autoridades escolares el nivel de motivación de los docentes a nivel personal y profesional es alto.

3. Con respecto a la relación entre la variable percepción teletrabajo entre motivación laboral los docentes que tienen una percepción favorable sobre teletrabajo también se encuentran más motivados.

Se encontró una **relación moderada de 3.62**. Esta relación es considerada por algunos autores como moderada especialmente en el área de las ciencias sociales. Esta correlación al ser estadísticamente significativa (aunque moderada) puede ser la punta del iceberg es decir que lo que somos capaces de cuantificar con los instrumentos de investigación podría en realidad ser mucho mayor.

6.2 Contrastar principales hallazgos con la teoría

Los hallazgos indican que hay relación moderada entre la variable teletrabajo y motivación laboral. Además, que los docentes mantienen resultados positivos en cuanto a la motivación intrínseca.

De acuerdo a las necesidades de Maslow , es vital que las personas suplan todas sus necesidades para sentirse motivado tanto de forma intrínseca como extrínseca. De acuerdo a los resultados obtenidos los docentes sienten la necesidad de ser respaldados y reconocidos socialmente. En este caso, los maestros de Eagles Nest quieren ser reconocidos por las autoridades y compañeros, ser parte de actividades, crear lazos de amistad con sus colegas y que sus autoridades puedan tener comunicación efectiva con los colaboradores (Elizalde et al (2006); Chiavenato (2009)).

De igual manera, se comprueba que la necesidad de estima, siendo este el reconocimiento frente a las autoridades docentes, padres e familia y compañeros es un factor que es considerado en gran manera por los docentes de Eagles Nest,

Es por ello que se recomienda desarrollar diferentes actividades que propicien el incremento de la motivación extrínseca con la finalidad de mejorar la creatividad, dinamismo y motivación de los docentes.

6.3 Implicaciones prácticas de los resultados

Con base a los resultados obtenidos en este estudio con el propósito de apoyar a la institución educativa Eagles Nest School en procesos de desarrollo de teletrabajo y a estimular la motivación de los docentes participantes, se brindan las siguientes recomendaciones:

Se recomienda continuar con los criterios de teletrabajo que han beneficiado hasta el momento a la institución y personal docente. Si bien es cierto, debido a los requerimientos de padres de familia se ha aumentado el control y supervisión de las clases; sin embargo, se recomienda implementar métodos menos invasivos que permitan que el docente sienta que las autoridades confían en como imparte las clases.

Partiendo de que los resultados reflejaron que los docentes se encuentran motivados intrínsecamente, se recomienda incrementen la **motivación extrínseca** de los docentes.

1. Planes de carrera: La posibilidad de crecer profesional mente e intelectualmente dentro de la empresa a través de cursos, certificaciones además de escalar en el organigrama de la institución.

2. Medición y evaluación del clima laboral: Es importante la aplicación de encuestas y análisis periódicos en donde se refleje la percepción de los docentes en cuando al clima laboral, esto con el objetivo de identificar aspectos de mejora con la finalidad de mejorar la motivación extrínseca.

3. Reconocimiento por trabajos realizados, puntualidad, responsabilidad u otro aspecto considerado importante para la institución educativa. Por ejemplo: seleccionar el docente del mes, felicitaciones individuales por rendimiento en su desempeño laboral.

4. Recompensas: Solicitar la opinión de los docentes en relación a recompensas que sean de su interés. Por ejemplo: bonos, viajes, día libre el día de cumpleaños, celebraciones, apoyo en su formación educativa, canastas familiares, tarjetas de regalo, becas a hijos /hijas, seguros de asistencia, etc...

Con esta última técnica, se promueve además de la motivación extrínseca que el docente sienta que su opinión es considerada dentro de la institución.

Al igual, es importante evitar elementos que sean de riesgo para la motivación extrínseca, como ser falta de organización lo que incluye objetivos, metas institucionales; falta de confianza o comunicación en la dirección. El colaborador debe sentir confianza de compartir ideas o debilidades que ha observado, a fin de apoyar procesos en la institución.

Referencias bibliográficas

- Aamot, M. (2010). *Psicología industrial y organizacional*. Mexico: CENCAGE learning editores.
- Abraham Maslow y la teoría transpersonal. (2013). *Abraham Maslow y la teoría Transpersonal*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2013/teo-per/14.pdf>
- Alvarez, L. A., Estrella, B. M., & Rosas, S. M. (2018). *Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Alzate, O. T., & Garcia, J. G. (2016). *Factores Asociados a la Disposición por el Teletrabajo entre Docentes Univrsitarios*. Manizales: Universidad Nacional de Colombia sede Manizales, Colombia.
- Apoyo Gerencial. (2016). *Apoyo Gerencial*. Obtenido de <https://www.apoyogerencial.com/cultura-organizacion/>
- Arevalo, H. (s.f). *Nido de Aguilas/Eagles Nest* . Obtenido de <http://nidodeaguilas.edu.hn/mensaje-del-presidente/>
- Banco Mundial. (s.f). *Banco Mundial*. Obtenido de bancomundial.org/es/topic/teachers#1
- Barionuevo, M. (26 de septiembre de 2005). *Revista Iberoamericana de educacion*. Obtenido de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2979>
- Being, S. D. (2003). *inconsistent about consistency: when coefficient alpha does and doesn't matter*. *J Pers Assess*.
- Berardi, A. L. (2015). *Motivacion laboral y engagement*. Buenos Aires: Universidad FASTA.
- Bizneo. (s.f). *Bizneo blog*. Retrieved from <https://www.bizneo.com/blog/5-claves-motivar-empleados/>
- Bustamante, E., Bustamante, F., Gonzales, G., & Bustamante, L. (2016). *medicina y seguridad del trabajo*. Aragua: Universidad de Carabobo.

- Calderon, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). *cultura organizacional y bienestar laboral*. Bogota: Universidad Nacional de Colombia.
- Candia, B. (28 de octubre de 2018). *emprendedores y negocios.com*. Obtenido de <https://emprendedoresynegocios.com/psicologia-organizacional/>
- Carcasi, O. (2018). *Motivacion intrinseca,extrinseca asociado al nivel de satisfaccion laboral del personal asistencial de la Redess Lampa 2017*. Juliaca: Univesidad Andina Nestor Caceres Velasquez .
- Carmeño, A. (2016). *La importancia de la motivacion del profesor en el aprendizaje del alumno*. Logroño: Universidad de la Rioja.
- Carrasco, M., & Lozada, Y. (2017). *Percepcion de la cultura organizacional y la motivacion laboral de los docentes de una instiucion educativa estatal,Chocope, 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo .
- Carreño, J. C. (2019). *Estudio de avance en la implementación del teletrabajo en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD 2016-2019*. Bogota: Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.
- Carvahlo, A. (30 de abril de 2017). La importancia de nuestros maestros en la sociedad. *Diario Las Americas*, págs. <https://www.diariolasamericas.com/opinion/la-importancia-nuestros-maestros-la-sociedad-n4120867>.
- Castro, D. S., Muñoz, E. C., & Villacencio, J. M. (2015). *El impacto de la cultura organizacional sobre la estrategia competitiva y su influencia en el desempeño exportador de las pymes de Barranquilla, Colombia*. TEC Empresarial.
- CB Estudios. (2020). *Estudio Latinoamericano sobre el Teletrabajo*. Santiago: CB Estudios.
- Celis, C. M., Camacho, J. P., & Quecano, I. T. (2020). *Influencia del cambio de modalidad laboral (teletrabajo) y el aislamiento en el bienestar y calidad de vida durante la emergencia por covid-19*. Bogota: Institucion Universitaria Politecnico Grancolombiano .

- Centro Educativo Nido de Aguilas /Eagles Nest . (s.f). *Nido de Aguilas* . Obtenido de <http://nidodeaguilas.edu.hn/eagles-nest/>
- CEPAL-UNESCO. (2020). *La educacion en tiempos de la pandemia d COVID-19*. America Latina: CEPAL-UNESCO.
- Cespedes, C. F. (2015). *Psicologia Organizacional y Felicidad en el Trabajo*. Bogota D.C.
- Cespedes, C. F. (2015). *Psicologia organizacional y felicidad en el trabajo* . Bogota.
- Chavez, A. P. (2020). *Efecto de la implementacion del teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social. Gobierno Regional de Loreto. Iquitos 2020*. Iquitos : Universidad Privada de la Selva Peruana Facultad de Ingenieria .
- Chiavenato, I. (1999). *administracion de recursos humanos* . España: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* . En I. Chiavenato. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional:la dinamica del exito en las organizaciones*. Monterrey: Mc Graw Hill.
- Chung, V., & Vasquez, S. (2016). Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en. *Revista muro de la investigacion*.
- Cid, J. d., & Salas, C. (2008). *Motivacion en el trabajo: nuevas teorias, nuevos horizontes* . España; San Jose: Universidad de Costa Rica .
- Cid, Y. (2014). *teorias de la motivacion laboral y constructos psicologicos relacionados*. Leon: Universidad de Leon.
- Cid, Y. (2014). *Teorías de la Motivación Laboral y Constructos Psicológicos Relacionados*. Universidad de Leon.
- Colmenares, L. (2012). *Teoria "X" y "Y"* . Sartenejas : Universidad Simon Bolivar .

- Comision Europea. (2012). *Teletrabajo: El nuevo acuerdo es positivo para los teletrabajadores y para las empresasm, dice Comision*. Bruselas: Comision Europea.
- Cueva, S. (2018). *Estudio de la teoria de motivacion de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bembos de Javier Prado, 2018*. Lima: Universidad de San Martin de Porres.
- Cuevas, G. A. (2016). *Influencia de la cultura orgnizacional en el desempeño laboral de los docentes de la institucion educativa San Jose de la Esperanza 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Danilo, D. (18 de enero de 2019). La inestabilidad laboral , principal problema para encontrar trabajo. *La Prensa*.
- DL., S. (2003). *Starting at the beginning: an introduction to coefficient alpha and internal consistency*. *J Pers Assess*.
- Dominguez, J., & Pino, M. (2014). *Analisis en adolescentes gallegos*. España: Asociacion Nacional de Psicologia Evolutiva y Educativa de la Infancia , adolescencia y mayores.
- Duque, A. P., & Villamizar, C. A. (2017). *Las habilidades del teletrabajador para la competitividad*. San Juan: Centro de Investigaciones Comerciales e iniciativas academicas.
- El equipo de marketing. (26 de junio de 2017). *El Roble*. Obtenido de El Roble: <http://www.cabanaselroble.com/las-ventajas-de-la-motivacion-empresarial/>
- Elizalde, A., Marti, M., & Martinez, S. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la. *Polis*.
- Enciclopedia juridica . (2020). *Enciclopedia juridica* . Obtenido de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/jornada-laboral/jornada-laboral.htm>

- Escuela de Organización Industrial . (5 de Marzo de 2017). *Escuela de Organización Industrial* . Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/gestioneducativa/2017/03/05/motivacion-docente/>
- Esplana, R., & Nuñez, E. (2017). *Síndrome de Burnout y clima organizacional en docentes de la institución educativa la victoria de Ayacucho Huancavelica -2017*. Huancavelica: Universidad Nacional Huancavelica.
- Eurofound y Organización Internacional del Trabajo . (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar consecuencias en el ámbito laboral*. Luxemburgo, Santiago: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea Oficina Internacional .
- Eurofound y Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar consecuencias en el ámbito laboral*. Luxemburgo, Santiago: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Oficina Internacional.
- Francesch, D. (26 de mayo de 2020). *Magisterio*. Obtenido de <https://www.magisnet.com/2020/05/el-69-del-profesorado-ha-incrementado-su-jornada-de-trabajo/>
- Galarza, A. M. (2017). *Plana de intervención para mejorar la motivación laboral de los empleados de una empresa de procedimientos y comercialización de harinas y cereales de la ciudad de Ambato* . Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador .
- Gallego, J., & Idarraga, A. (2018). *Rol del psicólogo industrial en Colombia entre los años 2000 y 2017 a partir de una revisión sistemática*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Garrote, D. (2015). *teoría de la motivación-higiene en recursos humanos :¿podemos influir sobre el rendimiento de nuestros trabajadores?* Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela .
- Gomez, M. A. (2015). *Sobre la psicología organizacional y del trabajo*. Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana.

- Gonzales, C. R., & Ramirez, W. P. (2015). *Impacto de la cultura organizacional en la gestion educativa de la unidad de gestion educativa local de Ascope -2014*. Ascope.
- Guerrero, M. A., & Silva, D. R. (2017). *La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas*. Universidad ESAN; Universidad Internacional del Ecuador.
- Guijosa, C. (4 de septiembre de 2018). *Observatorio de innovacion educativa* . Obtenido de <https://observatorio.tec.mx/edu-news/los-docentes-son-subestimados-y-mal-pagados-segun-encuesta>
- Gutierrez, A. (2015). *Influencia de los factores motivacionales e higiene segun Herzberg en el clima organizacional del supermercado metro del distrito de Lambayeque 2015*. Chiclayo : Universidad Catolica Santo Toribio de Mongrovejo.
- Gutierrez, S. (2016). capital social, cultura organizacional, cultura innovadora y su incidencia en las organizaciones rurales productivas . *Red de revistas cientificas de America Latina y el Caribe, España y Portugal*.
- Henrnandez, C. (1999). *Planificacion y organizacion* . San Jose , Costa Rica : EUNED .
- Historia de la psicologia industrial y organizacional. (s.f). *Psicologia y empresa*. Obtenido de <https://psicologiayempresa.com/historia-de-la-psicologia-industrial-organizacional.html>
- Instituto de Formacion Empresarial . (22 de mayo de 2019). *Instituto de Formacion Empresarial* . Obtenido de <https://www.mba-madrid.com/empresas/medir-productividad-empleados/>
- Kafati, A. (9 de agosto de 2020). El periodismo necesita inversión. Para compartir esta nota utiliza los íconos que aparecen en la página. Tegucigalpa, Honduras.
- Kreitner, R. (1997). *Comportamiento de las organizaciones/ por Robert Kreitner y Angelo Kinicki* . Madrid : McGraw-Hill.

- Lalinde, J. D., Castro, J. F., Tarazona, M. E., Rodriguez, J. E., Rangel, J. G., Sierra, C. A., . . . Pirela, V. J. (2018). *Sobre el uso adecuado del coeficiente*. Cucuta : Universidad Jose Simon Bolivar .
- Lazo, E. E. (2020). *El estilo de liderazgo servidor en la modalidad de teletrabajo y su efecto en la motivacion intrinseca de los colaboradores de la ONG Children International de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad Catolica de Santiago de Guayaquil.
- LLanos, M., Pacheco, M., Romero, E., Arrata, F., & Armas, Y. (2016). *La cultura organizacional: eje de accion en la gestion humana*. Samborondon: Universidad ECOTEC.
- Lopez, E. R. (2018). *Motivacion y desempeño laboral en docentes de la red 18, Ugel 04, Comas*. Comas: Universidad Cesar Vallejo.
- Mamani, A. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacci3n laboral en profesores de las. Juliaca: Universidad Peruana Union*.
- MasFamilia, F. (2020). *El Libro Blanco del Teletrabajo en Espa1a*. Espa1a: Fundacion MasFamilia.
- Mendoza, J. (2015). *Analisis de la cultura organizacional en el restaurante MAGIC, ubicado en la cabecera departamenta de zacapa*. Zacapa : Universidad Rafael Landivar .
- Mintrop, H. R., & Ordenes, M. (2017). *Motivacion laboral de los docentes : un desafio directivo de alto impacto*. Berkeley: Universidad de California.
- Molina, E. (2016). *Cultura organizacional y sus efectos en la administracion de archivos*. Mexico D.F: Archivo general de la nacion.
- Molina, F. J. (2018). *Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relaci3n con los cuidadores*. Santa Cruz de Tenerife: Escuela Universitaria de Enfermer1a de “Nuestra Se1ora de Candelaria”.
- Montalvo, G., & Plasencia, R. (2015). *La motivacion*.

- Montalvo, G., & Plasencia, R. (2015). *La motivacion: Comportamiento organizacional*.
- Montaña, A., & Torres, G. (2015). *caracterizacion de la cultura organizacional y lineamientos de intervencion para la implementacion de procesos de cambio en las organizaciones caso empresa sector financiero*. Bogota: Universidad del Rosario .
- Morales, P. (2011). *El coeficiente de correlacion*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Mundial, Banco. (22 de enero de 2019). *Banco mundial*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/immersive-story/2019/01/22/pass-or-fail-how-can-the-world-do-its-homework>
- Nido de aguilas-Eagles Nest. (2018). *Nido de Aguilas-Eagles Nest*. Obtenido de <https://nidodeaguilas.edu.hn/media/>
- Núñez, P. (2018). *Emprende Pyme*. Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/tipos-de-cultura-organizacional.html>
- Nyam, J., & West, W. (2014). *International journal of education and research : a study of psychological and social factor* . Naduna: Danbo International School.
- Observatorio de la libertad de prensa en america latina. (s.f). *infoamerica* . Obtenido de <https://www.infoamerica.org/teoria/luhmann1.htm>
- Oficina Internacional del Trabajo . (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Olmo, Y. C. (2014). *Teoria de la motivacion laboral y constructos asociados*. Monterrey: Universidad de Nueva Leon.
- Olvera, S. (2016). Capital social, cultural organizacional, cultura innovadora. *Sistema de informacion cientifica*.
- Organizacion Internacional del Trabajo . (2020). *El teletrabajo durante la pandemia COVID-19 y despues de ella*. Ginebra: Organizacion Internacional del Trabajo 2020.

- Organizacion Internacional del Trabajo . (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y despues de ella* . Ginebra : Oficina Internacional del Teletrabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. Ira. ed. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo,.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2020). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- organizacional, c. (s.f). *curso cultura organizacional*. Obtenido de <https://cursoculturaorganizacional.weebly>
- Orihuela, E. (2017). *Efectividad de las estrategias de motivacion para el personal del area comercial de una entidad bancaria de Lima metropolitana*. Lima: Escuela Profesional de Administracion .
- Orrego, C. (s.f). *biografia Edgar Shein*. Valparaiso: universidad de playa ancha .
- Ortiz, J. (2 de diciembre de 2018). *Emprendices*. Obtenido de <https://www.emprendices.co/origen-concepto-y-teorias-sobre-motivacion-laboral/>
- Pacheco, R. (2013). *Políticas docentes en centroamerica. Tendencias Nacionales. El Salvador* . San Salvador : UNESCO.
- Pedraza, L., Obispo, K., Vasquez, L., & Gomez, L. (2015). cultura organizacional desde la teoria de Edgar Shein. *Revista clio America*, 18.
- Peña, C., & Diaz, M. (2015). *La motivacion laboral como herramientas de gestione en las organizaciones empresariales*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas Madrid .
- Peralta, M., Santofimio, A., & Segura, V. (2007). *El compromiso laboral: discursos en la organizacion* . Colombia : Universidad del Norte Colombia .
- Perilla, E. (1998). David C. McClelland. *Revista Latinoamericana de psicologia* , Bogota.

- Plascencia, J. (17 de abril de 2015). Fijacion de metas y rendicion de cuentas. *fijacion de metas y rendicion de cuentas* . rotary international.
- Ponce, G. M. (2016). *Satisfacción motivación y compromiso de los trabajadores contratados a través de ETT*. Elche: Universidad Miguel Hernandez .
- Preza, L., Plata, D., Hernandez, J., Gonzales, L., & Garcia, A. (2017). *la cultura organizacional analizada a partir de la teoria de los sistemas sociales autopoieticos de Niklas Luhmann*. Veracruz: Escuela de postgrado Neumann business school.
- Psicologia y Talentos . (s.f). Abraham Maslow aplicado al trabajo. *Abraham Maslow aplicado al trabajo*. <https://www.youtube.com/watch?v=3AsYSsVVISk>.
- Puente, L. d. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad de Provincial de Trujillo*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Quiles, M., Moreno, J., & Vera, J. (2015). *Del soporte de autonomía y la motivación autodeterminada a la satisfacción docente**The support of autonomy and self-determined motivation for teaching satisfaction*. European Journal of Education and Psychology .
- Ramos, T. (2000). *La Psicología Industrial/Organizacional (P I/O) Para qué? o Apuntes sobre la historicidad de la P I/O para un análisis discursivo en la era postrabajo*, . Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Ramos, T., Diaz, R., & Santiago, S. (2013). *Historicidad critica de la psicología industrial/ organizacional: habia una nueva psicología del trabajo y las organizaciones. Psicología desde el Caribe*.
- Rankmi. (2020). *Estado del Trabajo Remoto en Latinoamerica*. RANKMI.
- Rasco, A. (28 de marzo de 2016). El papel del maestro en nuestra sociedad. *El Nuevo Herald*.

- Real academia española. (sabado de mayo de 2019). *Asociacion de academias de la lengua española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/?id=DqohmoE>
- Reina, L., Campos, E., & Martinez, K. (2015). El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: el caso de panificadora mexicana S.A de C.V. *Revista RAITES* .
- remica empleo. (10 de junio de 2016). *remica empleo* . Obtenido de <https://remicaempleo.es/motivacion-laboral/>
- Reyna, L., Campos, E., & Martinez, K. (2015). El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: : En el caso de Panificadora Mexicana S.A de C.V. *Revista RAITES*, 12.
- Reza, R. S. (2014). *El papel del psicologo en la implementacion de un sistema de seguridad en una empresa de transporte local y foraneo de carga general de la ciudad de Toluca*. Toluca: Universidad Autonoma del Estado de Mexico.
- Robalino, M., & Korner, A. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. UNESCO.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Mexico D.F: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). comportamiento organizacional. En S. Robbins, & T. Judge, *comportamiento organizacional* (págs. 176,177,178). Mexico D.F: pearson education.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* . Mexico D.F : Pearson education.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento organzacional . En S. Robbins, & T. Judge, *comportamiento organizacional* (pág. 556). Mexico: Person Education.
- Romero, N. (2016). La importancia de la cultura organizacional. *Revista Recursos Humanos*, parr.1.

RRHH Digital. (10 de junio de 2020). *RRHH Digital*. Obtenido de <http://www.rrhhdigital.com/secciones/tecnologia-e-innovacion/142181/Ocho-beneficios-del-teletrabajo-y-de-que-manera-las-empresas-podran-seguir-implementandolo-con-exito-?target=self>

Saavedra, J. (22 de enero de 2019). *Banco Mundial* . Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/immersive-story/2019/01/22/pass-or-fail-how-can-the-world-do-its-homework>

Salanova, M., & Cchaufeli, W. (2009). *el engagement en el trabajo*. Madrid: Alianza editorial.

Sampere, P. (29 de junio de 2016). *cinco dias* . Obtenido de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/06/28/sentidos/1467134810_878457.html

Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. En R. Sampieri, *Metodología de la investigación*. Mexico D.F: McGrawHill.

secretaria de educacion de Honduras . (s.f). *sistema de estadistica educativa* . Obtenido de <http://estadisticas.se.gob.hn/see/busqueda.php?pagina=391>

Secretaria de Educacion de Honduras. (2016). *Escuelas bilingues inician año escolar*. San Pedro Sula : secretaria de educacion .

Sum, M. I. (2015). *Motivacion y desempeño laboral*. Guatemala: Universidad Rafael Landivar.

Tapia, L. D., Olivares, D. A., Gutierrez, D. A., & Sanchez, J. (2015). *La cultura organizacional: su génesis, cómo mantenerla, medirla y evaluarla*. Mexico: Innivacion y Desarrollo Tecnológico.

- Teletrabajo. (s.f). *Teletrabajo* . Obtenido de <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8365.html>
- Tellez, J. (S.F). *Teletrabajo*. Mexico D.F: Instituto de Investigacion Juridica.
- Tharp, B. (2009). *Four organizational cultural types*. Haworth.
- TR., K. (1991). *Focus on psychometrics: coefficient alpha: conceptualizations and anomalies*. *Res Nurs Health*.
- Turienzo, R. (2016). El pequeño libro de la motivacion. En R. Turienzo, *El pequeño libro de la motivacion* (pág. 28). Barcelona: Alienta editorial.
- UNESCO. (1 de noviembre de 2020). *UNESCO*. Obtenido de <https://es.unesco.org/covid19/educationresponse>
- Universia Colombia. (9 de septiembre de 2014). *universia* . Obtenido de <https://noticias.universia.net.co/empleo/noticia/2014/09/09/1111093/estudio-71-trabajadores-colombianos-feliz-actual-puesto-trabajo.html>
- Uribe, J. (2016). *Psicologia del Trabajo: un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Mexico D.F: El Manual Moderno.
- Valencia, A. M. (2018). *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*. Puebla: IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.
- Vargas, J. (2007). *Psicologia industrial: apuntes para un seminario*. Oaxaca: Asociacion Oaxaqueña de Psicologia.
- Vargas, J. (2007). *Psicologia industrial: apuntes para un seminario*. Oaxaca.
- Vasques, O. (2016). *la cultura organizacional desde sus paradigmas de estudio: una aproximacion a la perspectiva de interpretativa-simbolica* . Cali: Universidad del Valle.

Velez, S. (2016). Familia, capital humano y psicología industrial/organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Interamericana Journal of Psychology* .

Viñals, A., & Jaime Cuenca. (2016). El rol del docente en la era digital. *Revista Interuniversitaria de Formación*.

Declaración de la ética de la investigación

El estudio desarrollado se realizó bajo principios éticos fundamentados en el respeto a la institución educativa Eagle Nest School y sus colaboradores.

Partiendo del consentimiento de Presidencia de la institución, departamento de Recursos Humanos de la institución, rectora de Eagles Nest School y director académico se procedió a la aplicación del instrumento a los docentes; los cuales participaron de forma voluntaria.

La investigación se realizó tratando de apoyar a la institución con información valiosa así como sugerencias que podrían mejorar el clima organizacional, productividad de los docentes así como aspectos personales y profesionales de los mismos mediante. La información obtenida se mantendrá confidencial.



Anexos

Cuestionario sobre la Relación del Teletrabajo y la Motivación Laboral

de los docentes del Centro Educativo Eagles Nest School .

La presente encuesta pretende determinar si existe relación del teletrabajo y la motivación laboral, así como medir la motivación laboral de los mismos. La veracidad de la información dependerá de su opinión para ello se requiere que responda de manera veraz. El cuestionario es anónimo, sin embargo, se solicita información personal en algunas de las interrogantes.

1. Información personal.

Favor proporcione la siguiente información sobre su vida personal.

1.1. ¿Posee un espacio privado para el teletrabajo?

Si

No

1.2 ¿Posee un servicio de internet adecuado para sus propósitos laborales?

si

No

1.3¿Ha tenido que financiar los costos de acceso a trabajo remoto?

Si

No

1.4¿Tiene acceso a un dispositivo electrónico con conexión a internet para sus propósitos laborales?

Si

No

2. Encuesta sobre teletrabajo.

Favor, responda a cada una de las siguientes interrogantes indicando su opinión en relación a su labor mediante el teletrabajo. Marque el círculo con la opción que refleje su opinión personal.

2.1 La organización contaba con estrategias para enfrentar una emergencia que permitiera adaptarse al teletrabajo.

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

2.2 Se han desarrollado actividades de capacitación para aprender a trabajar de manera remota.

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo
Muy en desacuerdo

2.3 En este contexto, mi trabajo se controla más que antes.
Muy de acuerdo
De acuerdo
No sabe/No responde
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

2.4 Se han respetado los horarios laborales.
Muy de acuerdo
De acuerdo
No sabe/No responde
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

2.5 Tengo más carga de trabajo que antes.
Muy de acuerdo
De acuerdo
No sabe/No responde
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

2.6 La flexibilidad de horario del teletrabajo me ha ayudado laboralmente.
Muy de acuerdo
De acuerdo
No sabe/No responde
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

2.7 El trabajo remoto permite trabajar en equipo de forma eficiente.
Muy de acuerdo
De acuerdo
No sabe/No responde
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

2.8 La interacción social en el trabajo se ha mantenido igual.
Muy de acuerdo
De acuerdo
No sabe/No responde
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

2.9 Las reuniones son más eficientes que antes.
Muy de acuerdo
De acuerdo
No sabe/No responde
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

2.10 Con mi equipo trabajamos mejor de manera remota.

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

2.11 He desarrollado mis actividades laborales con normalidad

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

2.12 Estoy preparado para enfrentar futuros períodos de trabajo similares a las actuales.

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

2.13 En este contexto, mi productividad ha aumentado.

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3. Encuesta sobre motivación laboral.

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general ?

Por favor, responda a cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque la opción que refleje fielmente su punto de vista personal, de acuerdo con la siguiente clave:

3.1 Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3.2 Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3.3 Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3.4 Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales .

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3.5 Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3.6 Porque me divierto haciendo mi trabajo

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3.7 Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3.8 Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3.9 Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3.10 Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3.11 Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3.12 Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3.13 Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3.14 Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3.15 No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3.16 No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3.17 Porque el poner esfuerzo en este trabajo significa mucho para mi.

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3.18 Porque si no sentiría vergüenza de mi mismo

Muy de acuerdo

De acuerdo

No sabe/No responde

En desacuerdo

Muy en desacuerdo