



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Herramientas digitales y la motivación laboral docente en la  
institución educativa Chincha, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**AUTORA:**

Castilla Fuentes, Maria Ysabel ([orcid.org/0000-0003-2633-6752](https://orcid.org/0000-0003-2633-6752))

**ASESOR:**

Dr. Ochoa Carbajo, Jesus Alberto ([orcid.org/0000-0003-3329-8184](https://orcid.org/0000-0003-3329-8184))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mí querida hija Emily, mi gran fuente de inspiración para superarme profesionalmente, lograr mis metas; gracias por tu apoyo y comprensión

### **Agradecimiento**

Agradezco a mis padres, por su motivación para superarme y llegar a la meta y al maestro Jesús Ochoa por su apoyo y comprensión.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	26
3.1 Tipo y diseño de la investigación	26
3.2 Variables y operacionalización	27
3.3 Población, muestra y muestreo	28
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	28
3.5. Procedimientos	30
3.6. Método de análisis de datos	32
3.7. Aspectos éticos	32
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	62

## Índice de tablas

Tabla 1 Población de investigación	28
Tabla 2 Muestra de investigación	28
Tabla 3 Validación del instrumento cuestionario de herramientas digitales	29
Tabla 4 Validación del instrumento cuestionario de motivación laboral	29
Tabla 5 Análisis de confiabilidad	29
Tabla 6 Baremo de las dimensiones y las variables	30
Tabla 7 Estructura de frecuencias del uso de herramientas digitales y dimensiones	33
Tabla 8 Distribución de frecuencias de motivación laboral y dimensiones	34
Tabla 9 Prueba de normalidad de datos Kolmogorov-Smirnov para una muestra	35
Tabla 10 Coeficiente de correlación entre herramientas digitales y motivación laboral	36
Tabla 11 Coeficiente de correlación entre uso de herramientas digitales y dimensión diversidad laboral	37
Tabla 12 Coeficiente de correlación entre uso de herramientas digitales y dimensión compromiso del trabajo	38
Tabla 13 Coeficiente de correlación entre uso de herramientas digitales y dimensión valoración del trabajo	39
Tabla 14 Coeficiente de correlación entre uso de herramientas digitales y dimensión autodeterminación de las labores	40
Tabla 15 Coeficiente de correlación entre uso de herramientas digitales y dimensión evaluación del desempeño	41

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las herramientas digitales y la motivación laboral desde la perspectiva docente en instituciones educativas de la provincia de Chincha, Ica 2022.

La investigación fue de tipo aplicado con enfoque cuantitativo y diseño no experimental con un diseño correlacional, su población estuvo conformada por 100 docentes del nivel primario e inicial y una muestra de igual tamaño, se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario de herramientas digitales y el cuestionario de motivación laboral los cuales fueron sometidos a los procesos de validez y confiabilidad. Sobre los resultados, se tiene que existe una relación directa y significativa entre las herramientas digitales y la motivación laboral, se obtuvo mediante la prueba de correlación de Spearman Rho un coeficiente  $Rho = 0.791$  que se interpreta como que el nivel de relación entre el uso de herramientas digitales y la motivación laboral es directo y de intensidad alta. Sobre las conclusiones, se tiene que mientras mayor uso se haga de las herramientas digitales, mayor será la motivación laboral de los docentes.

**Palabras clave:** Herramientas digitales, motivación laboral, docentes

## **Abstract**

The objective of this research work was to determine the relationship between digital tools and work motivation from the teaching perspective in an educational institution in Chincha, 2022.

The research was of an applied type with a quantitative approach and a non-experimental design with a correlational design, its population consisted of 100 teachers of the primary and initial level and a sample of equal size, the survey technique was used and the tools questionnaire as an instrument. digital and the work motivation questionnaire which were subjected to the processes of validity and reliability. Regarding the results, there is a direct and significant relationship between digital tools and work motivation, a Rho coefficient = 0.791 was obtained through the Spearman Rho correlation test, which is interpreted as the level of relationship between the use of digital tools and work motivation is direct and high intensity. Regarding the conclusions, the greater the use of digital tools, the greater the work motivation of teachers.

**Keywords:** digital tools, work motivation, teacher.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial existe una problemática sobre el uso adecuado y efectivo de la tecnología, porque es una tarea ardua, más aún en el campo educativo, se sabe que las brechas existentes entre la tecnología y los estudiantes aún es extenso, debido a ello, la labor del docente ha sido compleja y de un desarrollo progresivo y lento especialmente en los países latinos, como lo es en América Latina, que realiza denodados esfuerzos para ir a la vanguardia en el uso de las herramientas digitales en el aspecto educativo, si bien es cierto es progresivo de poco alcance, está encaminado como parte principal para asegurar una educación de calidad, nuestro país no es ajeno a esta problemática, la falta de recursos económicos, desinformación y la generación de oportunidades de manera escasa, no permite un avance progresivo en el uso de las herramientas digitales, los esfuerzos son altos, para lograr que la educación progrese utilizando la tecnología y la aplicación de las nuevas herramientas digitales se hace imprescindible para lograr dicho objetivo.

Según lo expresado en la UNESCO (2021), coincide que la tecnología a nivel mundial acerca a un pueblo al desarrollo y actualización, especialmente en estudiantes y docentes, quienes son los principales artífices del cambio, lo cual conlleva a establecer formas de mejorar la calidad del aprendizaje y otros aspectos relacionados al avance del campo educativo, de ahí radica la importancia de insertarse en el avance tecnológico como desarrollo progresivo en las personas, especialmente en el campo educativo, razón por la cual la UNESCO observa el mundo con la finalidad de encontrar prácticas exitosas donde se aplique las TICS y de ahí poder elaborar directrices que guíen el trabajo docente.

En la actualidad la motivación laboral y el manejo de las herramientas digitales, en tiempos de pandemia se han hecho presentes en el trabajo docente, la tecnología ha cobrado un protagonismo trascendental en la educación virtual, educación remota y la educación a distancia; sin embargo, la realidad es que los maestros a nivel orbe, sobre todo en los países de Sudamérica aún no estaban preparados para afrontar tal desafío, lo que ha



ocasionado en la mayoría fue, tener que desaprender prácticas tradicionales y aprender el uso de las herramientas digitales para ingresar al mundo virtual, en un principio originó tensión, frustración y desgano al enfrentarse a un cambio rotundo y acelerado, provocando cierto rechazo a su aplicación.

Según INEI (2020), en el Perú durante el primer trimestre del 2020 el 36% de los niños de 6 a 11 años accedieron al internet y el 69% lo hicieron a través de teléfonos móviles, entre los que tienen primaria o inicial. Estos indicadores muestran resultados de la realidad en la cual estaban inmersos los estudiantes en el Perú con respecto a la conectividad y muestran las grandes dificultades a las cuales se vieron enfrentados, sin contar con los equipos adecuados y la red suficiente para llevar a cabo una educación a distancia.

Según INEI (2020), estos resultados fueron una muestra de la realidad que enfrentaron los docentes a inicios de la pandemia, los bajos dominios de recursos tecnológicos con los que contaban, los cuales constituyeron para los maestros todo un reto, lidiar con las precarias condiciones para llevar a cabo una educación a distancia. Por tanto, fue imprescindible utilizar las TIC porque es una pieza fundamental en la mejora del servicio educativo, conecta a la información y asegura un aprendizaje de calidad (UNESCO, 2021).

Sin embargo, cuando las herramientas digitales no son usadas en forma eficiente por los docentes, cabe resaltar la situación emocional y mental en las que se vieron inmersos y el impacto que generó el abrupto cambio fue muy radical. Dicha realidad fue vivenciada en la Institución Educativa de la provincia Chincha, región Ica, donde los docentes en su mayoría se vieron apabullados, con el cambio vertiginoso de la modalidad, puesto que implicaba el uso exclusivo de las herramientas digitales, en la mayoría de ellos que eran maestros de larga trayectoria y avanzada edad, dicho proceso no fue nada fácil, lo cual se vio mermada su capacidad y prestigio ante la comunidad educativa, ante dicha situación se hace imprescindible ahondar en los efectos que ello causó en la motivación de su trabajo. Ante este contexto se hace la siguiente formulación de los problemas de investigación.

Problema general: ¿qué relación existe entre el uso de herramientas digitales y motivación laboral en docentes de la institución educativa Chincha, 2022?; asimismo, se plantean a continuación los problemas específicos: ¿qué relación existe entre herramientas digitales y la diversidad laboral en docentes de la institución educativa Chincha, 2022?; ¿qué relación existe entre uso de las herramientas digitales y el compromiso del trabajo en docentes de la institución educativa Chincha, 2022?; ¿qué relación existe entre el uso de las herramientas digitales y la valoración del trabajo en docentes de la institución educativa Chincha, 2022?; ¿qué relación existe entre el uso de las herramientas digitales y la autodeterminación de las labores desde la perspectiva en docentes de la institución educativa Chincha, 2022? y ¿qué relación existe entre el uso de herramientas digitales y la evaluación del desempeño en docentes de la institución educativa Chincha, 2022?

El problema general y específicos se han planteado teniendo en cuenta el contexto real sobre el que se maneja la institución educativa, todo ello surgió de la pandemia producida por el COVID 19, es allí que se estableció el problema en sí, lo que se quiere comprobar es el nivel de incidencia que ejerce ambas variables, según lo experimentado en la educación virtual, donde los maestros se mostraban frustrados por no contar con el dominio de la tecnología y sus herramientas, con respecto a los problemas específicos, han sido determinados partiendo de las dimensiones encontradas en ambas variables, sin embargo, también responden a la necesidad de conocimiento en cuanto a la forma de desarrollar el trabajo y como se motiva el docente al ejercer la labor en condiciones de desventaja cuando no tiene el manejo de las herramientas digitales, allí hace hincapié la determinación con la cual se enfrenta las dificultades y las reacciones que genera, es por ello, el planteamiento de los problemas mencionados.

En la justificación del problema presenta una justificación de carácter práctico porque es necesario investigar el impacto en el docente y el cambio vertiginoso que ha dado la educación a raíz de la pandemia, donde el uso masivo de las herramientas tecnológicas llegó para quedarse, es así que es necesario se potencialice su uso efectivo para lograr mejorar tanto a nivel

profesional del docente como a nivel de aprendizaje del estudiante. La motivación laboral del docente debe ser abordada en correspondencia al manejo de las herramientas digitales y no se crea una brecha digital entre docente con sus estudiantes.

Asimismo, el trabajo de investigación se sustenta en una justificación teórica dada la información brindada en la investigación realizada con fuentes confiables que permitan se convierta en una base de consulta para próximas y futuras investigaciones en la importancia de los conocimientos tecnológicos como pieza fundamental para mejorar la calidad del aprendizaje, con la seguridad que el aprendizaje debe ir de la mano con el uso de herramientas digitales que potencialice el conocimiento de los estudiantes y en los docentes le brinde el manejo idóneo que le permita ser un líder pedagógico a la vanguardia de los cambios tecnológicos.

La presente investigación expresa una justificación metodológica, se enfoca en que el trabajo de investigación realiza un aporte importante dentro del campo del método de investigación, debido a que se elaboraron dos instrumentos de investigación, uno para medir el uso de herramientas digitales y el otro para medir la motivación laboral; estos instrumentos servirán para desarrollar más estudios sobre el tema trabajado.

Es así que se plantean los siguientes objetivos de investigación, objetivo general: determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y motivación laboral en docentes de la institución educativa de Chíncha, 2022. Del mismo modo se propusieron los siguientes objetivos específicos: determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y la diversidad laboral en docentes de la institución educativa de Chíncha, 2022; determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y el compromiso de trabajo en docentes de la institución educativa de Chíncha, 2022; determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y la valoración del trabajo en docentes de la institución educativa de Chíncha, 2022; determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y la autodeterminación de las labores en docentes de la institución educativa de Chíncha, 2022; determinar la relación

que existe entre el uso de las herramientas digitales y la evaluación del desempeño en docentes de la institución educativa de Chíncha, 2022.

Los objetivos están íntimamente relacionados al problema, porque se busca demostrar la correspondencia existente, partiendo de una realidad, en la institución educativa, se ha presentado con bastante continuidad y frecuencia dichas situaciones, con las cuales comprobando su relación se apunta a realizar las recomendaciones pertinentes a las autoridades educativas, con la finalidad de que se atenúe dichas situaciones, sobre todo cuando no son alentadores los resultados y ejercen consecuencias.

Asimismo, se plantea la siguiente hipótesis de investigación, hipótesis general: existe una relación entre el uso de las herramientas digitales y la motivación laboral en docentes de la institución educativa Chíncha, 2022; también se determina las siguientes hipótesis específicas: existe una relación directa y significativa entre el uso de las herramientas digitales y la diversidad laboral en docentes de la institución educativa de Chíncha, 2022; existe una relación directa y significativa entre el uso de las herramientas digitales y el compromiso del trabajo en docentes de la institución educativa Chíncha, 2022; existe una relación directa y significativa entre el uso de las herramientas digitales y la valoración del trabajo en docentes de la institución educativa Chíncha, 2022; existe una relación directa y significativa entre el uso de las herramientas digitales y la autodeterminación de las labores en docentes de la institución educativa Chíncha, 2022; existe una relación directa y significativa entre el uso de las herramientas digitales y la evaluación del desempeño en docentes de la institución educativa Chíncha, 2022.

Con respecto al planteamiento de las hipótesis obedece a la situación que se presume existe en la institución educativa, donde las experiencias vividas hacen pensar ello, más aún que se ha tenido dificultades durante el desarrollo de las actividades en la pandemia, es así que los maestros han demostrado la gran afectación a su motivación laboral cuando no han sido capaces de resolver acciones relacionados a la educación virtual, por ello se sospecha la gran correspondencia, de allí se establece lo planteado, producto de las vivencias en la comunidad educativa, con los maestros y sus

estudiantes, teniendo en claro que es necesario realizar una investigación exhaustiva y poder corroborar dichas conjeturas a las que se ha llegado.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se detalla el sustento teórico de los antecedentes de investigación distribuidos por estudios previos internacionales y nacionales:

Dentro de las investigaciones internacionales se tiene el estudio desarrollado por Cámara y Hernández (2022), desarrollaron un estudio que tuvo como objetivo identificar las herramientas digitales que emplean los docentes; el estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental para lo cual se elaboró un instrumento tomando en consideración 3 categorías, la población estuvo conformada por 33 docentes; sobre los resultados se tiene que el 45.5% manifiesta que hacen uso continuo de herramientas digitales, 48.5% lo usan de vez en cuando y el 6% casi nunca. Sobre las conclusiones se tiene que mientras más uso de herramientas digitales hacen los docentes mejor proceso de enseñanza desarrollan.

Es importante recalcar que hoy en día los resultados se asemejan al uso de las herramientas digitales es mucho mayor, más aún si se trata del campo educativo que por las circunstancias de emergencia sanitaria se generalizó, el problema radica en la eficiencia en su uso, lo cual aún no se generaliza, si se ha observado dentro de la realidad educativo los grandes beneficios que conllevan el uso adecuado en la educación de los estudiantes, sin embargo es todavía mayor la cantidad de docentes que no se capacitan para mejorar su desempeño, situación que debe superarse.

Se tiene el estudio desarrollado por Cuello y Solano (2021), quienes desarrollaron un estudio que tuvo como meta describir el manejo de las herramientas digitales dentro del proceso de aprendizaje; la dirección del estudio fue cuantitativo, diseño no experimental el trabajo fue con 60 participantes; sobre los resultados se tiene que el 60% está de acuerdo en que los docentes haga uso de herramientas digitales en las clases y 45.5% esta medianamente de acuerdo con el empleo de herramientas digitales por los educadores. Sobre las conclusiones, se tiene que la satisfacción de la enseñanza por parte de los estudiantes es mayor si el docente hace uso de herramientas digitales.

Los estudiantes esperan que sus maestros utilicen medios tecnológicos en el sistema educativo, es lo que más les llama la atención, en correspondencia a que se mueven bajo esa realidad, como lo hacen en la institución educativa, los estudiantes están muy familiarizados con las tecnologías, sin embargo, al ser las clases monótonas, no consiguen despertar en ellos el interés que produzca el aprendizaje efectivo y rápido, por el contrario se produce una desmotivación al desarrollo de sus actividades educativas, partiendo de eso es que debe generarse un cambio inmediato.

Ararat (2020), desarrollo un estudio que tuvo como objetivo precisar si prevalece algún tipo de correspondencia entre la motivación y estrategias de aprendizaje utilizando herramientas digitales; el estudio corresponde un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional; la población estuvo constituida por 19 estudiantes; sobre los resultados arrojados, se tiene que hay una correlación de intensidad fuerte entre el empleo de herramientas digitales y las estrategias de aprendizaje al obtenerse el valor de  $r = 0.80$ . Sobre las conclusiones, se tiene que, a mayor uso de herramientas digitales, mejor será el aprendizaje de los estudiantes.

Dicho planteamiento también ha sido corroborado en nuestros resultados que han arrojado la efectividad de las herramientas digitales en sus aprendizajes, por ello es imprescindible que se realicen los cambios necesarios en la metodología de la enseñanza para estudiantes de este siglo y ello va a depender de la preparación de los docentes, quienes tienen que ir a la vanguardia y junto con los estudiantes, no detrás de ellos, en cuanto al uso de herramientas digitales, no solamente para enfrentar una educación virtual a distancia, sino también para afrontar una educación presencial moderna y actualizada.

Según López et. al. (2021), en su estudio de indagación el cual se orientó a identificar una perspectiva de la utilización de herramientas digitales para que a través de ella se puedan gestionar las videoconferencias y las asignaturas realizada por los docentes. El estudio fue cuantitativo, transversal y descriptivo; la muestra estuvo conformado por 192 profesores. Los resultados mostraron que mientras mayor sea el uso de las herramientas digitales, se

podrá manejar con mayor facilidad las videoconferencias. Sobre las conclusiones, se tiene que mientras más uso se haga de las herramientas tecnológicas, mayor será la posibilidad de gestionar las videoconferencias.

En nuestra institución educativa se utilizó como soporte fundamental el uso de las videoconferencias en la educación a distancia, sin embargo para llegar a ello fue difícil la adaptación y el aprendizaje para su uso de parte de los docentes, quienes al principio mostraron muchas dificultades, los docentes del área tecnológica fueron piezas fundamentales para su uso generalizado, de allí radica la gran importancia de los docentes líderes , en la tecnología, porque con un trabajo colegiado concienzudo se demostró que se puede lograr alfabetizar a los demás maestros y poder llegar a la masificación en el uso de la videoconferencia, la cual permite acercar a los docentes con sus estudiantes y no solo trabajar conocimientos, sino también lograr una interacción social y emocional con sus pares y su maestro.

Revelo y Carrillo (2018), en los últimos diez años ha surgido gran controversia sobre el impacto que ha generado el empleo de las tecnologías tanto de información y comunicación en la docencia. El manejo masivo de las tecnologías generados por el aspecto mediático son aspectos que generaron cambios en el modo del aprendizaje y el acceso a la educación digitalizada. El estudio responde a un diseño no experimental, el enfoque fue cuantitativo, se trabajó con una muestra de 150 participantes; cuyo objetivo fue brindar un aporte de manera experimental al impacto que tienen la utilización de las TIC como un recurso y herramienta para poder desarrollar el aprendizaje. Los resultados mostraron el rol que cumple la tecnología en el aprendizaje de diferentes asignaturas, que a la vez genera motivación.

Un gran desafío constituye el aprendizaje de las tecnologías y lograr además de los conocimientos, la satisfacción del aprendizaje , en la institución educativa de Chincha , la tecnología es un tema que atrae a los estudiantes, se encuentran dispuestos a aprender más allá de sus conocimientos obtenidos de manera empírica, siendo nativos digitales, ellos buscan mayor dominio y les llama la atención las innovaciones relacionados a ello, hace falta estar preparados para afrontar dicha situación, con círculos de estudios, donde los



docentes fortalezas en los temas, generen la alfabetización de los demás colegas.

Sobre los antecedentes nacionales se tiene: Ordoñez (2017), desarrollo un estudio que tuvo como objetivo establecer si existe algún tipo de correspondencia en cuanto a la motivación y el uso de herramientas tecnológicas; el estudio fue cuantitativo, no experimental y de alcance correlacional, los participantes fueron en total 148; sobre los resultados obtenidos, se tiene que a través de la evaluación estadística de Rho de Spearman se demostró que hay una correspondencia entre la motivación y el uso de las herramientas tecnológicas al obtenerse el valor de ( $Rho = 0.542$ ) siendo una relación significativa. Sobre las conclusiones, se tiene que mientras mayor sea la motivación de los participantes, mayor será el uso de las herramientas tecnológicas.

Es importante destacar lo que muchas veces se obvia, lo cual es el nivel de motivación empleado en los estudiantes o docentes al emprender un nuevo conocimiento, las herramientas digitales aún que sea novedoso o atractivo por sí solo, requiere que como todo nuevo conocimiento se ejerza acciones orientadas a situar al estudiante en el aprendizaje y su gusto por ello, además se ha comprobado que todo estudio que se imparte sin realizar un proceso permanente de motivación, no tendrá el éxito esperado. En la institución educativa los estudiantes muchas veces no pasan por ese proceso y si lo hacen es de manera muy superficial, lo cual tampoco permite obtener los resultados esperados, es imprescindible poner a la práctica cada uno de los procesos en las enseñanzas para garantizar un desenlace óptimo y beneficioso tanto para el estudiante como para los educadores.

También es fundamental mencionar el estudio desarrollado por González (2022), quien se planteó como meta establecer el grado de correlación existente entre las herramientas digitales y el desempeño laboral; para el desarrollo del estudio, se planteó la siguiente metodología: la investigación fue aplicada, de diseño cuantitativo, se contó con la participación de 30 docentes. Sobre los resultados obtenidos, se demostró que de alguna manera se relaciona las competencias digitales con el rendimiento laboral de

los maestros, porque mediante la prueba estadística de Rho de Spearman se obtuvo el valor de (0.603). Sobre las conclusiones obtenidas se menciona que mientras mayor sea el desarrollo de las competencias digitales, mayor será la actuación del trabajo en los educadores.

Lo dicho en el párrafo anterior, hace mención a un nivel de relación con las herramientas digitales y el desempeño laboral en los maestros, este planteamiento está muy relacionado con la hipótesis propuesta para esta investigación, sin embargo cabe resaltar que hoy en día son muchos factores que permiten mejorar los niveles de desempeño en el trabajo, como la vocación, la retribución económica, el desarrollo profesional y así múltiples factores que conllevan a realizar un buen desenvolvimiento y eficacia laboral.

Jara y Conopuma (2021), desarrollaron un estudio que tuvo como objetivo determinar si existe algún vínculo entre el manejo de herramientas digitales y la motivación del logro; el trabajo responde a un enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional, la muestra representativa estuvo constituida por 28 estudiantes; sobre los resultados se tiene que a través de la prueba estadística de Rho de Spearman se logró el valor de 0.695 con lo cual se demuestra que el uso de herramientas digitales, se relaciona de forma significativa con la motivación del logro; sobre las conclusiones, se tiene que mientras mayor sea el uso de herramientas digitales, mayor será la motivación del logro.

Un importante aporte es hoy en día la tecnología en diferentes campos de la actividad laboral, si es utilizada de manera eficaz, direccionada a los propósitos que se quiere lograr y ello también es importante remarcar, el uso y la finalidad de su empleo es vital para que sus objetivos se concreten, por ello el uso de las herramientas tecnológicas deben de responder a una funcionalidad u fin determinado que sea productivo para los estudiantes en su proceso de formación, en ella predomina la intencionalidad de la información o conocimiento, si bien es cierto las herramientas tecnológicas son determinantes hoy en día, cobra valor cuando está orientada hacia un fin educativo integral.

Según Dávila (2021), manifiesta que el fin de la investigación fue precisar la concordancia tanto del aula invertida, como de la motivación con el logro de aprendizaje de los estudiantes, para ello utilizó una muestra de 80 estudiantes, fue de tipo aplicada, diseño no experimental, el estudio tuvo como resultado la cantidad de 0.460 de Spearman comprobándose la hipótesis planteada que sí existe correspondencia entre las variables. Dicho estudio hace referencia a la utilización de las herramientas digitales en un contexto de pandemia para enfrentar la educación virtual; dándole realce al empleo de la tecnología para llevar a cabo el aprendizaje autodidacta y la preparación del docente y poder así enfrentar una nueva realidad.

Si bien es cierto el autor anterior hace mención al uso de la tecnología como un recurso importante que ayudó en tiempos de pandemia, también se ha logrado establecer el concepto de un uso de herramientas digitales en un contexto pandémico hacia un mundo globalizado guiado sobre las bases del cambio, la tecnología ha llegado, nosotros debemos estar preparados para adaptarnos a las nuevas transformaciones, ello deriva del cambio de actitud y sobre todo de la concientización acerca de los cambios propiciados por la tecnología, la misma que no es estática, sino que se encuentra inmersa en cambios constantes, renovaciones vertiginosas, con la mentalidad de un mundo que gira al igual que sus progresos y ello, en el campo educativo, se tiene que poner en práctica.

Según Salazar (2021), manifiesta que el trabajo de investigación se direccionó a establecer si existe algún tipo de relación entre las herramientas digitales y el autoaprendizaje, se desarrolló con enfoque de tipo cuantitativo, alcance correlacional y se contó con la participación de 30 estudiantes, lo cual llegó a la siguiente conclusión: existe de alguna forma una relación de intensidad alta entre las herramientas digitales y el autoaprendizaje; incluso se llegó a comprobar que mientras mayor uso de las herramientas digitales exista mayor aprendizaje autónomo se desarrollará, ello ha sido determinado en tiempos de pandemia, donde la tecnología se puso de manifiesto y logró que los estudiantes utilicen las herramientas para apoyarse en el desarrollo de los

aprendizajes con apoyo a distancia de los docentes o de lo contrario en forma autónoma.

Si bien es cierto que las herramientas tecnológicas propician la autonomía, también es cierto que para desarrollarla se deben sentar las bases sobre la cual se ejerza dicho desenvolvimiento, el ser autónomos parte de una formación previa que te permita la seguridad para aplicar nuevos conocimientos o descubrir nuevos, un desempeño autónomo se logra también con una personalidad independiente, responsable frente a los nuevos retos, es decir con la predisposición al nuevo aprendizaje, de la mano con elementos que contribuyan a ello.

Relacionado al sustento teórico de las variables de estudio se desarrolla diferentes enfoques de las herramientas digitales y la motivación laboral.

Las herramientas digitales desde hace muchos años ejercen un rol decisivo dentro del campo educativo, permitiendo el desarrollo de mejores aprendizajes en todos los estudiantes; pero estos recursos no deben ser usados de forma deliberada, sino que se debe seleccionar acorde al propósito del tema de la sesión de aprendizaje (Quispe, 2021).

El empleo de las herramientas digitales no es algo que nació producto de la pandemia, ya existía muchos años antes, sino que la masificación de su uso se produjo por el contexto pandémico, a raíz de la necesidad de realizar una educación a distancia, antes de esa situación la mayoría de docentes en nuestra institución educativa no le daba la importancia que le correspondía, por el factor del desconocimiento y la falta de recursos como también de oportunidades para aprender progresivamente y su aplicación, teniendo la pertinencia requerida de manera que se efectúe de la mejor manera en beneficio de los educandos.

También se debe mencionar lo que dice Berrocal y Aravena (2021), quienes manifiestan que la implementación de varias herramientas digitales en el ámbito educativo, es considerado como una estrategia innovadora lo cual hace posible el progreso de capacidades comunicativas y del análisis del conocimiento.

El empleo de las diversas herramientas digitales conlleva a que en sus diferentes formas cubran las necesidades formativas de los estudiantes, es necesario que los estudiantes reconozcan la utilidad de cada uno de ellas, para su adecuado uso, los docentes tienen que brindar todas las posibilidades con la información pertinente, en las instituciones se confunde el hecho de la gran cantidad de herramientas como una forma de bombardear recursos, es importante que se genere una cultura formativa en el ámbito tecnológico educativo con miras a crear consciencia de la gran responsabilidad que significa proveer de conocimientos, más aún si éstos generan cambios inmediatos.

Cubillas (2021), manifiesta que las herramientas digitales permiten desarrollar diferentes actividades en muchos casos con mayor eficiencia que cuando se hace de forma manual. Las herramientas digitales se han vuelto como parte de la vida académica de los estudiantes y un apoyo importante en el ámbito laboral de los profesores para el desarrollo de los aprendizajes (Molinero y Chávez, 2020).

Borja y Carcausto (2020), manifiestan que las herramientas digitales se pueden definir como un conjunto de plataformas y aplicaciones que son de apoyo tanto al profesor como a los estudiantes en su quehacer laboral y académico.

Sin embargo, las herramientas digitales no deben limitarse al uso educativo desde la perspectiva del docente y estudiante, se tiene que ir más allá del empleo académico, con la perspectiva de que su uso sea trascendente en la vida y cultura de las personas, las mismas que sientan en la práctica sus beneficios produciéndose un cambio en sus vidas y sea constante en cada generación.

Si se habla de las herramientas digitales, se debe de hablar también de cómo la tecnología ha transformado el campo educativo revolucionando el término de interactividad, y generando muchos cambios en la perspectiva de la sociedad (Lévano et al., 2019).

En este sentido según Carcaño (2021), manifiesta que las herramientas digitales son aquellos programas de software que hacen posible un aprendizaje eficaz, colaborativo y participativo. En ese sentido las herramientas digitales constituyen hoy en día, una aliada en el trabajo docente, porque son ahora las gestoras del tiempo, al minimizar y ahorrar el tiempo en desarrollar diversas tareas.

Un uso adecuado de las herramientas tecnológicas siempre conlleva a que se logre los resultados esperados, sabemos que en el día a día no siempre se pone en práctica dicha premisa, el sistema educativo ha revolucionado con su uso, aún falta establecer las formas, parámetros con respecto a su empleo, en la institución educativa de Chincha, muchas veces se tergiversa dicha idea a raíz de la información brindada sobre sus múltiples empleos, aún los estudiantes no logran diferenciar la utilidad de cada uno, bien se emplea de manera equivocada o bien se limita al uso de una sola herramienta por el desconocimiento, situaciones que son necesarias desterrar si se quiere lograr un progreso considerable en la práctica.

Según Mero (2021), las herramientas digitales utilizadas en el ámbito educativo, en la actualidad ha combinado y transformado de forma significativa los paradigmas educativos tradicionales a una conectividad constante del uso del internet. El desarrollo de enseñanza y aprendizaje ha dado paso al progreso de competencias digitales en los profesores de todos los niveles educativos, debido a que son ellos los principales elementos del desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje. No se puede hablar de educación sin hablar de herramientas digitales (Chávez et al., 2020).

Los maestros de la institución educativa de Chincha, son conscientes que la tecnología ha dado un paso gigante en la educación, concedores de esa realidad es que saben la necesidad de aprender el dominio de la tecnología, porque de lo contrario se encontrarán desfasados como educadores y ajenos a los cambios que se están desarrollando en este mundo cada vez más virtual, por ello muchos maestros usan diversas herramientas, de lo contrario se encuentran inmersos en constantes capacitaciones que los preparen para desarrollar un avance progresivo en sus competencias digitales.

Según Ramos (2020), las herramientas digitales, han sido creadas con la firme intención de brindar autonomía, desenvolvimiento, toma de decisiones y desarrollar las habilidades comunicativas. Ello indica que las herramientas digitales están enfocadas en atender el desarrollo integral del educando desde la tecnología. Hoy en día las herramientas digitales constituyen una pieza fundamental para desarrollar actitudes que generen en la persona autosuficiencia, mediante acciones que propicien la creatividad e independencia en su manejo.

El trabajo de los líderes pedagógicos en este caso del equipo directivo, se orienta al desarrollo de la formación actitudinal del estudiante, el mismo que será una meta primordial para que los estudiantes se apropien del manejo de las herramientas digitales, en conjunto con los maestros deberán fortalecer esas actitudes, para que llegado el momento la usen y sean protagonistas de su desempeño digital.

Para Borrego (2018), las herramientas digitales en el campo educativo son aquellas que permiten que los docentes y estudiantes compartan sus enseñanza y aprendizajes a la par que van socializando, generando ello un desarrollo integral. Visto de esta forma que las herramientas digitales constituyen un gran valor en el campo de las habilidades comunicativas, lo cual se pone de manifiesto en este mundo globalizado. También lo dicho por Brovelli et al. (2018), quienes mencionan lo importante que fue la contribución de las herramientas digitales en el ámbito educativo, especialmente en asignaturas de ciencias en los cuales la tecnología permite el desarrollo de simuladores de trabajo.

La experiencia en la institución educativa 22240, de Chincha, permite afirmar que las herramientas digitales promueven el desarrollo de diversas áreas, lo cual es importante diferenciar, en conclusión, una educación global que abarca diversos ámbitos, se sustenta en el desarrollo tecnológico, aún hay mucho camino por recorrer para avanzar en cuanto a las diversas estrategias educativas basadas en las herramientas tecnológicas.

De otro lado Mero (2021), manifiesta que las herramientas digitales son aquellas que tienen como característica principal la constante conectividad, la práctica de buenos hábitos, el conocer cómo usar las herramientas digitales para un mejor uso ya sea en la casa, el trabajo u otra actividad. El trabajar con herramientas digitales supone conocer sus características principales y una de ellas es poder manejarla con disciplina y teniendo en cuenta la conectividad permanente.

Uno de los obstáculos constantes en su uso fue la falta de conectividad, constante, permanente, fluida, en nuestro país existe muchas carencias, relacionadas a esta característica, los lugares alejados son los que en mayor medida manifiestan la falta de conectividad, lo cual hace difícil un manejo adecuado de las herramientas digitales, si bien es cierto durante la pandemia se efectuó un aumento masivo de la conectividad, no fue suficiente, lo cual generó muchas dificultades, limitando a los estudiantes a utilizar las diferentes herramientas, no es tarde para ir solucionando esta problemática, depende de nuestras autoridades que le den la importancia que le corresponde.

Las herramientas digitales son un soporte en el ámbito educativo para ejecutar el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje que transforma la concepción de los salones de clases en aulas virtuales y que trascienden esos espacios (Mujica, 2021).

La perspectiva de una educación de un ambiente de cuatro paredes ha cambiado y debe quedar de lado, la idea de una nueva escuela que es la que hoy prevalece y se difunde en nuestro país, está orientada a tener cambios vertiginosos que se reflejen en la práctica, con los estudiantes, en una acción transformadora de mentalidades y actitudes, las que permitan actuar en un mundo globalizado con expectativas que trasciendan y que se proyecten al cambio de un ciudadano proactivo a actualizarse constantemente, sobre esas bases debe formarse a los estudiantes.

Según Montero (2021), las herramientas digitales son aquellas que han revolucionado el mundo, desarrollando un cambio drástico en la era tecnológica de educación. En este mundo lleno de cambios y transformaciones



en la era educativa y también en el campo de la investigación cada uno de los programas de software que compone las herramientas digitales hace posible que constituya un gran pilar del cambio.

Según Suarez y Orgaz (2019), tomaron como base de su estudio los indicadores que fueron puestos en marcha por (ISTE) pero se resalta en especial los del proyecto NETS\*S 2007, con todo ellos se proponen las dimensiones siguientes: alfabetización tecnológica, acceso y uso de la información, ciudadanía digital, creatividad e innovación y comunicación y colaboración.

El acceso y uso de la información: hace posible el uso de las herramientas digitales con la finalidad de, evaluar, recoger y hacer uso de todos los datos encontrados de manera oportuna.

Según Canese (2022), la tecnología promueve y facilita el acceso a los estudiantes y profesores porque se encuentra una amplia gama de materiales diversos que ayudan a los estudiantes en su aprendizaje. En este mundo globalizado se encuentra un sinnúmero de información gracias a la tecnología, la misma que se traduce en las herramientas digitales, con la finalidad de brindar el progreso y superación en quienes la utilizan, sin embargo, es importante recalcar que toda información debe ser utilizada de manera responsable y oportuna evitando de esta manera que nos genere inconvenientes en nuestra vida diaria.

Alfabetización tecnológica: los alumnos y docentes demuestran un grado de conocimiento completo referido a una teoría, sistemas y roles de las TIC. Según Canese (2021), la implementación de la tecnología en los estudiantes y docentes será eficiente siempre y cuando se traduzca en la preparación continua de ellos, quienes a través de las constantes capacitaciones tratan de estar a la par del cambio vertiginoso y constante de la tecnología, sin embargo, no resulta tan fácil si no forma parte de la formación de los profesores. Se requiere de una alfabetización tecnológica para elevar la competencia y los resultados de la población, se refiere a que los estudiantes

sean capaces de usar y entender la tecnología y aplicarla en el ámbito académico y laboral (González et al., 2017).

Primera dimensión comunicación y colaboración: es donde los alumnos y docentes utilizan los medios y recursos digitales, a través de un entorno que les permita establecer comunicación y así puedan desarrollar un trabajo colaborativo, también les permite el desarrollo de este trabajo a distancia con la intención de apoyar a otros individuos a aprender e incentivar el aprendizaje de los demás. Según Canese (2021), la integración de la tecnología y por ello de las herramientas tecnológicas permite que los estudiantes y profesores interactúen en las diferentes formas posibles y tenga un impacto positivo logrando los medios para comunicarse.

Segunda dimensión ciudadanía digital: se refiere al tipo de comportamiento ético y legal, los alumnos y profesores también se deben encargar de aspectos humanos, sociales y culturales, derivado con las disciplinas de la información y la comunicación. Según Canese (2021), plantea que existe una necesidad de promover y llevar a la práctica normas para el uso oportuno de la tecnología en el aula, la forma cómo será utilizada, así como también ello involucra a los tipos de docentes que la emplean y el propósito con el que serán empleados todo ello lleva a una reflexión, sobre la gran responsabilidad que ejerce el docente al compartir y enseñar información, por ello se ponen de manifiesto los valores humanos en ello.

Tercera dimensión creatividad e innovación: donde los alumnos y los docentes demuestran que pueden desarrollar sus ideas de forma creativa, haciendo uso de las TIC con la intención de fortalecer los conocimientos y también puedan desarrollar productos que sean totalmente innovadores. Según Canese (2021), el uso de la tecnología y por ende de las herramientas tecnológicas, no debe limitarse al simple uso de la computadora o como un mero apoyo de las clases del docente, sino que debe integrarse como parte de una práctica orientada al mejoramiento de la sociedad, formando seres creativos, que innoven con nuevas ideas usando la tecnología, es allí que los docentes constituyen los protagonistas actores sociales que imparten el

conocimiento a través de la innovación, convirtiéndose en actores sociales, críticos que orientan a esa línea de acción

Referente a la variable motivación laboral según Puerta (2017) expresa que las condiciones de permanencia del trabajador, es con base a un buen ambiente laboral, que garantice un ambiente con muchas expectativas.

En la institución educativa la motivación ha descendido en los maestros, en los últimos años se apreció una baja motivacional respecto a su trabajo, producto de diversos factores, en primer lugar, el hecho de que fuéramos golpeados por una pandemia, trajo consigo muchas dificultades, que mellaron en la salud emocional de los educadores, afectando directamente en su trabajo, las formas de impartir la educación cambiaron y ello trajo consigo desconocimiento, angustia y frustración al tener que realizar un cambio vertiginoso en su práctica docente.

La motivación laboral esta referido a un proceso de realización y planificación de varias actividades y actitudes direccionados a la obtención de un objetivo que permita satisfacer el motivo inicial (Porras y Durand, 2018).

Para Martínez (2018), manifiesta que la motivación laboral gira en torno a tres ejes fundamentales, como son: la inserción al mundo laboral, el equilibrio emocional y la superación profesional; en el ambiente laboral la motivación puede darse de diversas formas, en diferentes ámbitos, según el contexto o circunstancia, donde el entorno laboral muestre una motivación constante.

Hoy en día el encontrarse motivado para realizar un trabajo juega un papel fundamental en la eficiencia y desempeño del trabajador, la desmotivación genera que los resultados no sean los más favorables, más aun tratándose de educadores su estado motivacional repercute en sus estudiantes, lo cual puede provocar resultados negativos, por ello la importancia de lograr que los maestros desarrollen sus actividades en un ambiente propicio con las condiciones favorables y ante nuevos retos, reciban la preparación necesaria para hacerle frente.

La motivación esta referido a querer alcanzar algo, es decir querer alcanzar el objetivo propuesto, pero dentro del ambiente de trabajo; esta va

acompañada de una alta autoestima y el deseo de sobresalir ante otras personas (Quiñonez, 2019).

De acuerdo con Martínez (2021), la motivación laboral es el desarrollo y transcurso donde cada una de las personas se muestran involucradas y comprometidas en asumir una labor con mayor productividad. Es decir, la motivación laboral hace posible que el trabajador se desempeñe de la mejor manera, con proyección a tener los mejores resultados. Donde prima el compromiso asumido y los niveles de responsabilidad son elevados.

Peña (2018), manifiesta que la motivación laboral tiene una estrecha relación con la satisfacción y el entorno laborales, es así que el trabajador que se sienta bien motivado se mostrará identificado con la empresa, además que desarrollará una fidelización sólida y todo ello se traduce a los resultados óptimos que el empleado obtendrá en el trabajo. Es así que se ve cómo la motivación laboral se ubica en una posición más gratificante con respecto al trabajo que se realiza, de allí radica su gran importancia.

En el sector educativo la importancia de encontrar un ambiente motivador y que este genere compromiso, no solo radica en su propio desarrollo personal, sino que también se considera el aspecto de la repercusión en sus estudiantes y por ende en el sistema educativo, en la institución educativa de Chíncha, los maestros fueron sorprendidos con prácticas innovadoras a las cuales no se encontraban preparados, es así que se produjo un golpe duro sobre todo en los maestros con edad avanzada, quienes no tenían conocimientos digitales, su frustración fue muy visible.

Canchari (2017), considera a la motivación laboral como una técnica que permite a la larga generar un alto desempeño en la labor de los profesores, los cuales se orientan mediante los principios y ética de la organización educativa.

Por su parte Cuestas (2010), menciona que la motivación laboral se determina mediante las necesidades que se tiene que satisfacer, conceptualizando que la motivación no es solo un estado de ánimo del sujeto, sino lo que necesita para alcanzar sus objetivos.

Según Torres (2021), la motivación laboral es un factor determinante en la baja productividad, porque cuando decae, el rendimiento también, con ello consolidamos la idea que la motivación laboral, es aquel estado de inspiración y sensación gratificante que nos moviliza a realizar las tareas de manera más eficiente. Es por ello que en los docentes esté presente siempre la motivación laboral que haga posible realizar su labor con mayor efectividad.

Durante la pandemia fue muy evidente la gran diferencia entre los maestros que dominaban las tecnologías y lo que no, en los primeros se sintieron motivados e incluso más útiles que sus colegas, la motivación decayó enormemente en los maestros que hicieron denodados esfuerzos por encontrarse a la par de sus compañeros, lo cual no era fácil de alcanzar, la preparación no era la mejor y en los resultados se observó la gran diferencia.

La motivación laboral es la suficiencia que poseen las personas para tomar conciencia sobre todo aquello que poseen como potencial, con lo cual se plantean metas y objetivos que desean cumplir y alcanzar (Tejada, 2020).

La motivación laboral es lo que hace que un individuo tenga una conducta direccionada hacia un objetivo en particular; donde se combinan procesos fisiológicos, intelectuales y psicológicos, donde toma decisiones de una situación dada para ver como la enfrenta y cuanta energía requiere (Butterfield, 2005).

Para Peale (2006), manifiesta que la palabra motivación es una palabra que deriva de dos voces, un motivo y otra acción, en resumen, es el motivo que nos impulsa a actuar o alcanzar algún objetivo.

En la educación actual muchos son los motivos que impulsan a un educador a esforzarse en su trabajo y obtener mejores resultados, los cuales van desde la satisfacción personal y profesional, las metas como educador, que derivan de los resultados obtenidos por sus estudiantes, aunque ello implique un esfuerzo mayor para estar a la par con los cambios constantes.

También sobre motivación laboral se tiene el aporte de Chiavenato (2007) quien manifiesta que la motivación tiene que ver con impulsos externos

e internos que transforman la conducta de las personas, y esta depende de las necesidades, la subjetividad y el grado de conocimiento.

Según Amoros (2017), manifiesta que la motivación laboral tiene que ver con factores que influyen en el individuo que manera que lo impulse a satisfacer sus necesidades en diferentes ámbitos, pero si se habla de la motivación laboral, esas necesidades están referidas a satisfacer las necesidades de la familia.

Según Peña (2018), la motivación laboral es el producto de la interrelación del individuo y el estímulo desarrollado por la institución, con el fin de captar el interés del personal de la institución. Es aquella predisposición que define a la persona a través del sacrificio personal para lograr los objetivos del centro de trabajo, ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. Ello conlleva a pensar que el trabajador requiere ser motivado, durante el desarrollo de su trabajo, así como también se produce la motivación por las metas propuestas como parte de la realización personal y profesional.

Según León y Díaz (2013), consideran que la motivación laboral permite que el ambiente laboral se vuelva agradable para que los colaboradores puedan desarrollar su trabajo sin ningún inconveniente, esto incentiva al sujeto para que dirija su actitud a la obtención de recompensas.

La situación de los maestros hoy en día es que trabajan bajo constante evaluación en correspondencia a la actual meritocracia sobre la cual se rige el sistema educativo, entonces ello incentiva a la superación profesional constante, la cual se evidencia en los diferentes concursos, especialmente el ascenso el cual promueve el MINEDU, con la finalidad de lograr una mejora económica, es entonces una motivación para desarrollarse profesionalmente y ello repercute en su bienestar familiar.

La motivación laboral es considerada como un proceso que indica y activa el compromiso laboral, dinamiza, orienta y mantiene la actitud de los individuos para que puedan alcanzar sus objetivos (Medina, 2014).

En la actualidad que vivimos bajo el estrés constante, los maestros buscan refrescar sus clases y mantener la motivación al tope, para

contrarrestar la rutina, el cansancio de una vida agitada y a la vez impartir una educación que irradie en sus estudiantes motivación por el aprendizaje, así como motivación por la enseñanza con los nuevos cambios.

Así mismo D'Angelo (2020), manifiesta que las dimensiones de la motivación laboral son: la diversidad laboral, compromiso del trabajo, la valoración del trabajo, autodeterminación laboral y evaluación del desempeño.

Primera dimensión diversidad laboral: se observa las diferentes labores que se desempeñan, propio de los variados trabajos que existen. Según Vega (2020), en el campo laboral sea la función que desempeñe se hace necesario que el trabajador se sienta motivado, porque de ello dependerá el rendimiento y desempeño. La diversidad laboral se enfoca en las diversas formas de ejercer un trabajo sin discriminaciones o diferencias por el hecho de ser diferentes oficios, allí radica el respeto también por el otro en el ámbito laboral respetando las individualidades.

Segunda dimensión compromiso del trabajo: indica la gran responsabilidad asumida, la cual se evidencia de principio a fin en las diferentes acciones a desarrollar en el ámbito laboral. Según López (2022), el compromiso organizacional dentro del trabajo se refleja en los resultados

Tercera dimensión valoración del trabajo: hace mención a la consideración o reconocimiento del desempeño en el campo laboral, al esfuerzo desplegado durante el trabajo realizado. En todo centro laboral el trabajador espera y se motiva cuando es reconocido por su buen desempeño, esto hace que las buenas prácticas se fortalezcan y se sientan sostenidas a través del tiempo.

Cuarta dimensión autodeterminación laboral: constituye la acción de ejercer la plena autonomía al desarrollar las actividades laborales. Un trabajador que demuestra autonomía dentro de su trabajo, adquiere el reconocimiento y la valoración porque se desenvuelve mejor y más aún cuando comparte sus saberes y realiza el efecto multiplicador de lo aprendido, no solamente lo convierte en un ser autónomo sino también en un líder que guía y orienta a su grupo.

Quinta dimensión evaluación del desempeño: hace mención a la retroalimentación y autoevaluación de las labores realizadas dentro de una organización, identificando los aciertos y errores para fortalecer y progresar en lo laboral. Hoy en día el desempeño del trabajador es evaluado constantemente con la finalidad de obtener mejores resultados y lograr personal idóneo, competente para establecer una particularidad en el mercado laboral, apuntando a sobresalir sobre los demás y a través de prácticas innovadoras se mantenga el buen desempeño del trabajo.

Dentro del ámbito de lo que es el soporte teórico se debe mencionar que el uso de instrumentos digitales responde a la teoría del conectivismo sostenido por George Siemens, en el cual se remarca el alcance de la adhesión de las herramientas tecnológicas en el sector educacional, para la obtención de mejores resultados dentro del aprendizaje; también se menciona que en la actualidad es imposible hablar de educación sin vincularlo directamente con la tecnología; el conectivismo permite el desarrollo del trabajo colaborativo o como el aprendizaje se encuentra en redes, el empleo de las herramientas digitales permite en los estudiantes el auto aprendizaje (Reyna et al., 2022).

Sobre la variables motivación laboral, se debe de mencionar la categoría de necesidades de Maslow, quien jerarquiza las necesidades, las cuales deben ser cubiertas mediante el trabajo que se desarrolla; mucho de la motivación laboral se enfoca en que se debe llegar a cubrir las necesidades básicas como: las vitales, de protección , socialización, de aprecio y autonomía; si el trabajo el cual se desarrolla dentro de cierto centro laboral, no le permite por lo menos cubrir sus primeras necesidades, la motivación laboral será baja (Armas, 2021).



### III. METODOLOGÍA

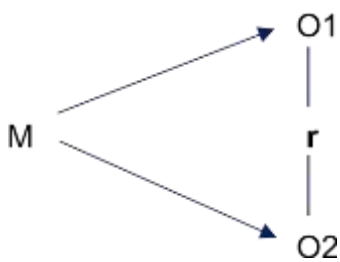
#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

El trabajo de investigación se desarrolló considerando el método hipotético-deductivo, que se caracteriza por plantear desde un inicio premisas e hipótesis, las cuales deben ser aceptadas o rechazadas, este se trabaja en base a la observación (Hernández y Mendoza, 2018).

El actual estudio de indagación es de tipo aplicada, por motivo de que realiza el estudio concentrándose en un fenómeno el cual observa cómo se desenvuelve en una realidad definida para manifestarlo mediante la comprobación de una hipótesis (Zamora y Calixto, 2021).

El diseño del trabajo desarrollado responde al no experimental, debido a que la variable herramientas digitales y motivación laboral no fueron manipuladas. Según Hernández y Mendoza (2018), los diseños no experimentales se caracterizan porque el investigador no interfiere o manipula la variable o variables de estudio, lo que se realiza es la observación del fenómeno y cómo se comporta dentro de un contexto determinado.

El diseño de la investigación se explica mediante la siguiente gráfica:



M: Muestra del estudio

O1: Herramientas digitales

O2: Motivación laboral

r: relación entre las variables de investigación

Respecto al enfoque utilizado dentro del desarrollo de trabajo de investigación es el cuantitativo; porque se requirió de procesos numéricos para poder desarrollar los resultados. El enfoque cuantitativo se caracteriza porque para

el proceso de demostración de las hipótesis se requiere de procesos matemáticos, se hace uso de herramientas estadísticas para analizar o predecir un suceso (Hernández y Mendoza, 2018).

Sobre el alcance de la investigación, este responde al correlacional, que según Hernández y Mendoza (2018) se caracteriza porque busca establecer la relación entre variables, quiere decir que el comportamiento de una variable provoca el comportamiento de las otras variables. Para poder desarrollar este alcance de estudio, previamente se deben describir las variables.

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variable: Herramientas digitales**

##### **Definición conceptual**

Según Ramos (2020) las herramientas digitales, han sido creadas con la firme intención de brindar autonomía, desenvolvimiento, toma de decisiones y desarrollar las habilidades comunicativas. Ello indica que las herramientas digitales están enfocadas en atender el desarrollo integral del educando desde la tecnología.

##### **Definición operacional**

Dimensiones: Suarez y Orgaz (2019) las dimensiones de las herramientas digitales son: alfabetización tecnológica, acceso y uso de la información, la ciudadanía digital, comunicación y colaboración y la creatividad e innovación.

#### **Variable: Motivación laboral**

##### **Definición Conceptual**

La variable motivación laboral según Martínez (2021) Es el desarrollo a través del cual los individuos se sienten involucrados y comprometidos en asumir una labor con mayor productividad.

## Definición operacional

Dimensiones de la motivación laboral: D'Angelo (2020) manifiesta que los alcances de la motivación laboral son: compromiso con el trabajo, la diversidad laboral, la evaluación de desempeño y la valoración del trabajo.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

La población que conforma parte de la investigación fue en total 100 docentes, la cual se expresa en la tabla a continuación:

No se encuentran elementos de tabla de ilustraciones.

**Tabla 1**

*Población de investigación*

Institución Educativa	N° de docentes
I.E. "22240"	100
Total	100

La muestra se considera como la parte de la población que debe ser representativa, la adecuada representación de la muestra devendrá en una reproducción objetiva de la población en estudio. La muestra fueron 100 docentes.

**Tabla 2**

*Muestra de investigación*

Institución Educativa	N° de docentes
I.E. "22240"	100
Total	100

El muestreo fue de tipo censal, en el cual la cantidad de la muestra es el global de la cantidad de la población.

### 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Instrumento: se diseñaron dos instrumentos, el cuestionario de herramientas digitales el cual tiene cinco dimensiones, construyendo 5 ítems para la dimensión; con alternativas de si, a veces y no. Los instrumentos han pasado por dos procesos para ser aplicados en el recojo de información, dichos procesos son la validez y la confiabilidad.

Se llama validez al juicio de expertos quienes a través de un estudio exhaustivo determinan si los instrumentos tienen miden lo requerido y ser aplicados, con el visto bueno de ellos se procede a la aplicación de los instrumentos. Luego del proceso de validación se obtuvo las siguientes apreciaciones:

**Tabla 3**

*Validación del instrumento cuestionario de herramientas digitales*

Experto	Evaluación
Mg. Marleny Contreras Espinola	Aplicable
Mg. Cecilia Vásquez Moscoso	Aplicable
Mg Neri Lidia Falcón Campos	Aplicable

**Tabla 4**

*Validación del instrumento cuestionario de motivación laboral*

Experto	Evaluación
Mg. Marleny Contreras Espinola	Aplicable
Mg. Cecilia Vásquez Moscoso	Aplicable
Mg Neri Lidia Falcón Campos	Aplicable

Se denomina confiabilidad al proceso por el cual el instrumento es probado previamente a su aplicación, se empleó la prueba de Alfa de Cronbach al total de la muestra obteniéndose los siguientes resultados:

**Tabla 5**

*Análisis de confiabilidad*

Variables	Grado de confiabilidad
Herramientas digitales	0.812
Motivación Laboral	0.825

**Tabla 6***Baremo de las dimensiones y las variables*

Primera variable	Bajo	Regular	Alto
Herramientas digitales	25 - 41	42 - 58	59 - 75
D1: Acceso y uso de la información	5 - 7	8 - 10	11 - 15
D2: Alfabetización tecnológica	5 - 7	8 - 10	11 - 15
D3: La comunicación y colaboración	5 - 7	8 - 10	11 - 15
D4: La ciudadanía digital	5 - 7	8 - 10	11 - 15
D5: La creatividad e innovación	5 - 7	8 - 10	11 - 15
Segunda variable	Bajo	Regular	Alto
Motivación Laboral	20 - 32	33 - 45	46 - 60
D1: La diversidad laboral	4 - 6	7 - 9	10 - 12
D2: El compromiso del trabajo	4 - 6	7 - 9	10 - 12
D3: La valoración del trabajo	4 - 6	7 - 9	10 - 12
D4: La autodeterminación de las labores	4 - 6	7 - 9	10 - 12
D5: La evaluación del desempeño	4 - 6	7 - 9	10 - 12

### 3.5. Procedimientos

Se aplicó los instrumentos de recopilación de información de manera simultánea guardando la confidencialidad exigida, luego de obtenidos los resultados, los cuestionarios se guardaron en sobres cerrados, para luego ser procesados en forma estadística, para poder acceder a los sujetos muestrales previamente se ha solicitado autorización; los permisos obtenidos fueron respondidos con la carta de autorización respectiva.

El instrumento tuvo una duración aproximada de 30 minutos, luego se realizó el traslado a una hoja Excel para su desarrollo estadístico.

Gestiones institucionales solicitadas para la ejecución y desarrollo de la indagación.

## **Ficha técnica**

### *Ficha técnica del instrumento de la variable herramientas digitales*

Nombre	Cuestionario de herramientas digitales
Autora	Castilla Fuentes, María Ysabel
Año	2022
Lugar	Institución educativa Chincha
Objetivo	Recolectar información sobre herramientas digitales
Dimensiones	Acceso y uso de la información, alfabetización tecnológica, comunicación y colaboración, ciudadanía digital y creatividad e innovación
Niveles y rangos	Bajo (25 – 41), regular (42 – 58), alto (59 – 75)
Confiabilidad	0.812 de Alfa de Cronbach
Escala de medición	Si (1), a veces (2), no (3)
Cantidad de ítems	25
Tiempo	10 minutos aproximadamente

## **Ficha técnica**

### *Ficha técnica del instrumento de la variable motivación laboral*

Nombre	Cuestionario de motivación laboral
Autora	Castilla Fuentes, María Ysabel
Año	2022
Lugar	Institución educativa Chincha
Objetivo	Recolectar información sobre motivación laboral
Dimensiones	Diversidad laboral, compromiso del trabajo, valoración del trabajo, autodeterminación de las labores y evaluación del desempeño
Niveles y rangos	Bajo (20 – 32), regular (33 – 45), alto (46 – 60)
Confiabilidad	0.825 de Alfa de Cronbach
Escala de medición	Si (1), a veces (2), no (3)
Cantidad de ítems	25
Tiempo	10 minutos aproximadamente

### **3.6. Método de análisis de datos**

El tratamiento de los datos se realizó a través de un conjunto estadístico SPSS versión 25 en dos tiempos. Como punto de partida la información fue recogida en una hoja Excel, para luego realizar su tabulación y organización de la información. Enseguida se sometió a pruebas paramétricas utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov, en el cual se demostró que los datos son no normales por lo cual se aplicó el estadígrafo de Rho de Spearman para poder demostrar las hipótesis planteadas. Enseguida se procedió a la elaboración de cuadros estadístico para su procesamiento en tablas.

Los resultados inferenciales se realizaron usando el SPSS 25 con la finalidad de contrastar y obtener las respectivas tablas correlacionales y poder así cotejar con las hipótesis. Se realizará el procesamiento de los datos haciendo la discusión comparativa de los resultados, se desarrollarán las conclusiones acordes a los resultados obtenidos y las recomendaciones servirán como una propuesta de mejora a la problemática presentada.

### **3.7. Aspectos éticos**

En todo momento se ha respetado la autoría de cada una de las fuentes teóricas consultadas en esta investigación. Por ello ha sido citado correctamente. Se mantiene el anonimato de los participantes, así como los resultados, los cuales han sido tomados con la finalidad de ser materia de investigación. Resolución N° 0126-2017/UCV “código de ética en investigaciones de la Universidad César Vallejo” (2017).

Por otro lado, se asegura que cada conclusión se sustenta en el marco teórico y de los resultados obtenidos producto de un tratamiento estadístico elaborado para realizar la investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística descriptiva

**Tabla 7**

*Estructura de frecuencias del uso de herramientas digitales y dimensiones*

Variable / Dimensiones	Niveles	f	%
<b>Uso de herramientas digitales</b>	Bajo	15	15
	Regular	42	42
	Alto	43	43
Acceso y uso de la información	Bajo	10	10
	Regular	43	43
	Alto	47	47
Alfabetización tecnológica	Bajo	25	25
	Regular	37	37
	Alto	38	38
La comunicación y colaboración	Bajo	29	29
	Regular	34	34
	Alto	37	37
La ciudadanía digital	Bajo	22	22
	Regular	45	45
	Alto	33	33
La creatividad e innovación	Bajo	9	9
	Regular	44	44
	Alto	47	47

De los productos alcanzados en la tabla 7, se consigue examinar que el 43% de los encuestados percibe el uso de herramientas digitales como alto, mientras que el 42% la percibe como regular y que solo el 15% la percibe como bajo. En cuanto a la dimensión acceso y uso de la información, el 47% de todos los encuestados la percibe como alto, mientras que el 43% la percibe como regular y solo el 10% la percibe como bajo. En cuanto a la dimensión alfabetización tecnológica, el 38% de los encuestados la percibe como alto, mientras que el 37% la percibe como regular y solo el 25% la percibe como bajo. Sobre la dimensión la comunicación y colaboración, el 37% de los encuestados la percibe como alto, mientras que el 34% la percibe como regular y solo el 29% la percibe como bajo. Sobre la dimensión la ciudadanía digital, el 45% de los encuestados la percibe como regular, mientras que 33% la percibe como alto y solo el 22% la percibe como bajo. Sobre la dimensión la



creatividad e innovación, un 47% de dichos encuestados la percibe como alto, mientras que 44% la percibe como regular y solo el 9% la percibe como bajo.

**Tabla 8**

*Distribución de frecuencias de motivación laboral y dimensiones*

Variable / Dimensiones	Niveles	f	%
<b>Motivación laboral</b>	Bajo	20	20
	Regular	56	56
	Alto	24	24
La diversidad laboral	Bajo	22	22
	Regular	43	43
	Alto	35	35
El compromiso del trabajo	Bajo	29	29
	Regular	40	40
	Alto	31	31
La valoración del trabajo	Bajo	22	22
	Regular	53	53
	Alto	25	25
La autodeterminación de las labores	Bajo	6	6
	Regular	58	58
	Alto	36	36
La evaluación del desempeño	Bajo	13	13
	Regular	50	50
	Alto	37	37

En la tabla 8, se puede observar que el 56% de los encuestados percibe motivación laboral como regular, mientras que el 24% la percibe como alto y que solo el 20% la percibe como bajo. En cuanto a la dimensión diversidad laboral, el 43% de los encuestados la percibe como regular, mientras que el 35% la percibe como alto y solo el 22% la percibe como bajo. En cuanto a la dimensión compromiso del trabajo, el 40% de los encuestados la percibe como regular, mientras que el 31% la percibe como alto y solo el 29% la percibe como bajo. Sobre la dimensión valoración del trabajo, el 53% de los encuestados la percibe como regular, mientras que el 25% la percibe como alto y solo el 22% la percibe como bajo. Sobre la dimensión autodeterminación de las labores, el 58% de los encuestados la percibe como regular, mientras que 36% la percibe como alto y solo el 6% la percibe como bajo. Sobre la dimensión evaluación del desempeño, el 50% de los encuestados la percibe como regular, mientras que 37% la percibe como alto y solo el 13% la percibe como bajo.

## 4.2. Estadística inferencial

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad de datos Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

	Kolgomorov-Smirmov		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Uso de herramientas digitales</b>	,274	100	,000
Acceso y uso de la información	,300	100	,000
Alfabetización tecnológica	,246	100	,000
La comunicación y colaboración	,241	100	,000
La ciudadanía digital	,229	100	,000
La creatividad e innovación	,301	100	,000
<b>Motivación laboral</b>	,284	100	,000
La diversidad laboral	,228	100	,000
El compromiso del trabajo	,206	100	,000
La valoración del trabajo	,267	100	,000
La autodeterminación de las labores	,338	100	,000
La evaluación del desempeño	,270	100	,000

De los datos presentes en la tabla 9, se tiene que según el p-valor calculado mediante la aplicación de la prueba estadística de Kolgomorov-Smirmov en las variables y dimensiones es de (0.000) por lo cual se afirma que los datos presentan un origen de una distribución no normal. Por lo tanto, para poder procesar esos datos se hará uso del estadígrafo no paramétrico como Rho de Spearman.

### **Correlación entre uso de herramientas digitales y motivación laboral**

**Objetivo general:** determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y la motivación laboral en docentes de la institución educativa Chincha, 2022.

**Tabla 10***Coefficiente de correlación entre herramientas digitales y motivación laboral*

		Herramientas digitales	Motivación laboral
Rho de Spearman	Herramientas digitales	1,000	,791**
	Motivación laboral	,791**	1,000
		100	100

De los productos que se verifican en la tabla 10, se puede aseverar que según el coeficiente Rho de Spearman (0.791), hay una correspondencia significativa, positiva de magnitud alta entre herramientas digitales y la motivación laboral. El resultado obtenido permite afirmar que hay una correspondencia directa y relevante entre las variables de estudio, con lo cual se comprueba la hipótesis general, es decir que aún mayor uso de herramientas digitales corresponde un mayor nivel de motivación laboral y viceversa, por tanto, se demuestra que el uso de herramientas digitales tiene una repercusión directa en la motivación laboral.

### **Correlación entre uso de herramientas digitales y la diversidad laboral**

**Objetivo específico 1:** determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y la diversidad laboral en docentes de la institución educativa Chincha, 2022.

**Tabla 11**

*Coefficiente de correlación entre uso de herramientas digitales y dimensión diversidad laboral*

		Herramientas digitales	Diversidad laboral
Rho de Spearman	Herramientas digitales	1,000	,643**
	Diversidad laboral	,643**	1,000
		100	100

De los productos que se examina en la tabla 11, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman (.643), se halló una relación importante, positiva de intensidad alta entre las herramientas digitales y la dimensión diversidad laboral. El resultado obtenido permite afirmar que hay una correspondencia directa y significativa entre la variable uso de herramientas digitales y la dimensión diversidad laboral, con lo cual se comprueba la primera hipótesis específica, es decir que aún mayor nivel de uso de herramientas digitales corresponde un mayor nivel de diversidad laboral y viceversa por tanto se demuestra que uso de herramientas digitales tiene una repercusión directa en la dimensión diversidad laboral.

Correlación entre uso de herramientas digitales y el compromiso con el trabajo

**Objetivo específico 2:** determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y el compromiso con el trabajo docente en la institución educativa Chincha, 2022

**Tabla 12**

*Coefficiente de correlación entre uso de herramientas digitales y dimensión compromiso del trabajo*

		Herramientas digitales	Compromiso del trabajo
Rho de Spearman	Herramientas digitales	1,000	,816**
		.	,000
		100	100
	Compromiso del trabajo	,816**	1,000
		,000	.
		100	100

De los productos mostrados en la tabla 12, se puede aseverar que según el coeficiente Rho de Spearman (.816), se halla una relación significativa, positiva de intensidad elevada entre uso de herramientas digitales y la dimensión compromiso del trabajo. El resultado obtenido permite afirmar que prevalece una correspondencia directa y predominante entre la variable uso de herramientas digitales y la dimensión compromiso del trabajo, con lo cual se comprueba la segunda hipótesis específica, es decir que aún mayor uso de herramientas digitales corresponde un mayor compromiso del trabajo y viceversa por tanto se demuestra que el uso de herramientas digitales tiene una repercusión directa en el compromiso del trabajo.

Correlación entre uso de herramientas digitales y la valoración del trabajo

**Objetivo específico 3:** determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y la valoración del trabajo docente en la institución educativa Chincha, 2022

**Tabla 13**

*Coefficiente de correlación entre uso de herramientas digitales y dimensión valoración del trabajo*

	Herramientas digitales	Valoración del trabajo
Rho de Spearman	1,000	,688**
Herramientas digitales	.100	,000
Valoración del trabajo	,688**	1,000
	,000	.
	100	100

De lo obtenido que se muestra en la tabla 13, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman (.688), hay una relación notable, buena, de intensidad alta entre uso de herramientas digitales y la dimensión valoración del trabajo. El resultado obtenido permite afirmar que tenemos una relación directa y significativa entre la variable uso de herramientas digitales y la dimensión valoración del trabajo, con lo cual se comprueba la tercera hipótesis específica, es decir que aún mayor uso de herramientas digitales le corresponde una mayor valoración del trabajo y viceversa por tanto se demuestra que el uso de herramientas digitales tiene una repercusión directa en la dimensión valoración del trabajo.

### **Correlación entre uso de herramientas digitales y la autodeterminación de las labores**

**Objetivo específico 4:** determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y la autodeterminación de las labores en docentes en la institución educativa Chincha, 2022

**Tabla 14**

*Coefficiente de correlación entre uso de herramientas digitales y dimensión autodeterminación de las labores*

	Herramientas digitales	Autodeterminación de las labores
Rho de Spearman	1,000	,666**
Herramientas digitales	.100	,000
Autodeterminación de las labores	,666**	1,000
	,000	.
	100	100

De los productos obtenidos que se exhiben en la tabla 14, se puede expresar que según el coeficiente Rho de Spearman (.666), hay una relación considerable, positiva de magnitud elevada entre el uso de herramientas digitales y la dimensión autodeterminación de las labores. El resultado obtenido permite confirmar que prevalece una correspondencia directa e importante entre la variable uso de herramientas digitales y la dimensión autodeterminación de las labores, con lo cual se comprueba la cuarta hipótesis específica, es decir que aún mayor uso de herramientas digitales corresponde un mayor nivel de autodeterminación de las labores y viceversa por tanto se demuestra que el uso de herramientas digitales tiene una repercusión directa en la autodeterminación de las labores.

### **Correlación entre uso de herramientas digitales y la evaluación del desempeño**

**Objetivo específico 5:** determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y la evaluación del desempeño en docentes de instituciones educativas de la provincia de Chincha, Ica 2022.

**Tabla 15**

*Coefficiente de correlación entre uso de herramientas digitales y dimensión evaluación del desempeño*

	Herramientas digitales	Evaluación del desempeño
Rho de Spearman	1,000	,752**
Herramientas digitales	.100	,000
Evaluación del desempeño	,752**	1,000
	,000	.
	100	100

De los productos que se contempla en la tabla 15 se puede confirmar que según el coeficiente Rho de Spearman (.752) y el p-valor calculado es  $< 0.05$ , hay una relación determinante, positiva de intensidad elevada entre uso de herramientas digitales y la dimensión evaluación del desempeño. El resultado obtenido permite aseverar que hay una correspondencia directa y significativa tanto de la variable uso de herramientas digitales como de la dimensión evaluación del desempeño, con lo cual se comprueba la quinta hipótesis específica, es decir que aún mayor uso de herramientas digitales le corresponde una mejor evaluación del desempeño, por tanto, se demuestra que el uso de herramientas digitales tiene una repercusión directa la evaluación del desempeño.



## V. DISCUSIÓN

Durante esta sección vamos a mostrar la discusión de los productos alcanzados a raíz de la utilización de los cuestionarios para medir las variables de herramientas digitales y motivación laboral, así como también se contrasta con los resultados de los antecedentes de la investigación y los referentes teóricos que sustentan a las variables de estudio.

Sobre el objetivo general: determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y la motivación laboral en docentes de instituciones educativas de la provincia de Chíncha, 2022; mediante la aplicación de la evaluación estadística de Rho de Spearman se obtuvieron dos valores, el primero que fue (0.000) con lo cual se comprueba la presencia de una correspondencia entre el uso de herramientas digitales y la motivación laboral de los docentes; pero también se obtuvo el valor de (0.791) que determina que el nivel de relación entre la variable uso de herramientas digitales y motivación laboral es directa y de intensidad alta; esto significa que mientras mayor uso hagan los docentes de las herramientas digitales, tendrán una mayor motivación dentro de su labor en la institución educativa; la situación que se vive por efectos de la pandemia ha permitido que los avances tecnológicos digitales del conocimiento y comunicación tengan mayor protagonismo en el interior del sector educacional, porque sus diferentes herramientas digitales han colaborado dentro del desarrollo de las clases no presenciales y remotas; si bien al inicio fue complicado la adaptación a esta modalidad de trabajo, los docentes pudieron desarrollar poco a poco mejor sus actividades mediante el uso de las tecnologías y poder sentir una mayor satisfacción con su trabajo y sus resultados (motivación laboral).

Aquellos productos son semejantes a los logrados por Ordoñez (2017), quien demostró la existencia de una correspondencia de la motivación y el uso de herramientas digitales, para este propósito aplico la evaluación estadística de Rho de Spearman y obtuvo la valoración de (0.000) con ello demostró que si tienen relación tanto la motivación como el uso de herramientas digitales; al mismo tiempo obtuvo el valor de (0.542) con lo cual determino que se tiene una relación directa y de intensidad regular entre la motivación y el uso de

herramientas digitales. La propuesta de Ordoñez, resalta que existe un regular empleo de herramientas digitales por parte de aquellos participantes, pero que poco a poco fueron teniendo mayor dominio y eso incremento su motivación.

También estos productos son semejantes a los logrados por González (2022), quien mediante la utilización de la evaluación estadística de Rho de Spearman obtuvo el valor de (0.000) con lo cual se demostró la existencia de una conexión entre las competencias digitales y el ejercicio laboral; también mediante la misma prueba estadística obtuvo la estimación de (0.603) con lo cual demostró que el nivel de correspondencia entre las competencias digitales y el desempeño laboral es directa y de intensidad alta. Dentro de la propuesta del estudio desarrollado por González se debe de resaltar que para las competencias digitales consideró aspectos de la información, la comunicación entre los trabajadores, también que mediante las herramientas digitales los colaboradores desarrollan material de trabajo, deben manejar aspectos de seguridad digital para proteger su información y resolver problemas que involucren el uso de tecnologías enfocado de su ámbito laboral.

También estos productos son muy parecidos a los logrados por Jara y Conopuma (2021), quienes mediante la aplicación de la prueba estadística de Rho de Spearman obtuvieron el valor de (0.000) con lo cual demostraron que si hay correspondencia entre el uso de herramientas virtuales y la motivación del logro; también obtuvieron el valor de (0.695) con lo cual demostraron que la conexión entre las variables herramientas virtuales y la motivación del logro es directa y de intensidad alta. Dentro de la propuesta de investigación desarrollada por Jara y Conopuma, mencionan que la pandemia obligo a trabajar de forma no presencial y hacer uso de herramientas tecnológicas, genero muchas complicaciones tanto a docentes como estudiantes, los cuales mostraron dificultades en el uso de las herramientas digitales y que el poco dominio de esas herramientas, les genero una desmotivación, debido a que no podían seguir la secuencia de trabajo dentro de las videoconferencias o aulas virtuales; pero mediante las capacitaciones desarrolladas en forma paralela al trabajo que desarrollaban en clases, lograron tener mayor dominio y manejo

de las herramientas digitales y así mejorar su motivación para poder alcanzar el logro de los aprendizajes y las competencias.

Sobre el primero objetivo específico: determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y la diversidad laboral en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de Chincha, 2022.

Mediante la aplicación de la evaluación estadística de Rho de Spearman se obtuvieron dos valores, el primer valor fue de (0.000) con lo cual se pudo comprobar la presencia de una correspondencia tanto de la variable uso de herramientas digitales como de la dimensión diversidad laboral, también mediante la misma prueba estadística se halló el valor de (0.643) el cual demuestra que la relación entre la variable uso de herramientas digitales y la dimensión diversidad laboral es directa y de intensidad alta. Los resultados obtenidos muestran que mientras mayor uso se haga de las herramientas digitales, mayor será la diversidad laboral, quiere decir que el manejo de herramientas digitales te permite poder asumir diferentes roles dentro del ámbito laboral, o puedes solucionar diferentes problemas mediante el uso de las tecnologías.

Dichos productos son muy semejantes a los logrados por Ordoñez (2017), que mediante la aplicación de la prueba estadística de Rho de Spearman obtuvo la estimación de (0.000) con lo cual demostró la existencia de una relación tanto de la variables uso de herramientas digitales como de la motivación extrínseca; del mismo modo obtuvo el valor de (0.456) con lo cual demostró que el nivel de relación entre la variable uso de herramientas digitales y la dimensión motivación extrínseca es directa y de intensidad moderada; los resultados encontrados por Ordoñez se sostiene dentro de la teoría de la dimensión motivación extrínseca, aspectos de la diversidad laboral, en el cual se hace empleo de herramientas tecnológicas y digitales con el fin de desarrollar las actividades laborales y académicas.

Sobre el segundo objetivo específico: determinar la conexión que existe entre el uso de las herramientas digitales y el compromiso del trabajo en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de Chincha, 2022.

Mediante la aplicación de la prueba estadística de Rho de Spearman se obtuvieron dos valores, el primer valor fue de (0.000) con lo cual se pudo demostrar la presencia de una correlación entre la variable uso de herramientas digitales y la dimensión compromiso del trabajo, también mediante la misma prueba estadística se halló el valor de (0.816) el cual demuestra que la relación entre la variable uso de herramientas digitales y la dimensión compromiso del trabajo es directa y de intensidad alta. Los resultados muestran que mientras mayor uso de haga de las herramientas digitales, se podrá tener un mayor compromiso del trabajo, cuando se tiene el dominio de aspectos teóricos, prácticos y eso te permite solucionar problemas de tu entorno laboral, uno se siente más comprometido con su centro laboral y tiene mayor motivación.

Dichas respuestas son semejantes a las conseguidas por González (2022), quien mediante la utilización de la prueba estadística de Rho de Spearman obtuvo el resultado de (0.000) con lo cual se verifica la presencia de una correspondencia entre las competencias digitales y disciplina laboral; también obtuvo el valor de (0.165) con lo cual demuestra que la conexión entre la variable competencias digitales y la dimensión disciplina laboral es directa y de intensidad baja. La propuesta del estudio de González, muestra como el haber desarrollado las competencias tecnológicas ayudan en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores; por esta razón propone en su estudio mayor capacitación del personal para que mejore su desempeño.

Sobre el tercer objetivo específico: determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y la valoración del trabajo en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de Chincha, 2022.

Mediante la aplicación de la evaluación estadística de Rho de Spearman se obtuvieron dos valores, el primer resultado fue de (0.000) con lo cual se pudo demostrar la presencia de una correspondencia entre la variable uso de herramientas digitales y la dimensión valoración del trabajo, también mediante la misma prueba estadística se halló el valor de (0.688) el cual demuestra que la relación entre la variable uso de herramientas digitales y la dimensión valoración del trabajo es directa y de intensidad alta. Mientras mayor

sea el uso de herramientas digitales y estas te permitan resolver problemas, se tendrá una mayor valoración del trabajo por parte de los superiores o jefes.

Estos productos son afines a los conseguidos por González (2022), que mediante la aplicación de la prueba estadística de Rho de Spearman obtuvo el valor estimado de (0.000) con lo cual demostró la existencia de un enlace entre las competencias digitales y la dimensión superación personal; también obtuvo el valor de (0.643) con lo cual demostró que el grado de correspondencia entre las competencias digitales y la dimensión superación personal es directa y de intensidad alta; lo que muestran sus resultados y su soporte teórico es que el aspecto de que el trabajador este a la vanguardia de las teorías sobre su trabajo es reconocido por los directivos de la institución; por eso dentro de la motivación laboral es importante el reconocimiento de los jefes o directivos.

Sobre el cuarto objetivo específico: determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y la autodeterminación de las labores en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de Chincha, 2022.

Mediante la aplicación de la evaluación estadística de Rho de Spearman se obtuvieron dos resultados, el primer resultado fue de (0.000) con lo cual se pudo comprobar la presencia de una correspondencia entre la variable uso de herramientas digitales y la dimensión autodeterminación de las labores, también mediante la misma prueba estadística se halló el valor de (0.707) el cual demuestra que la relación tanto de la variable uso de herramientas digitales como de la dimensión autodeterminación de las labores es directa y de intensidad alta. Dentro de estos resultados se debe resaltar la importancia de autodeterminación de los trabajadores (docentes), que ellos ante situaciones problemáticas que se presentan, deben de tomar decisiones que permitan solucionar los problemas, sin necesidad de involucrar a sus superiores; también se deben tomar decisiones sin depender de alguien, pero estas decisiones deben ser evaluadas de forma profunda viendo si conviene o no conviene aplicarlas y quienes se perjudican y quienes se benefician.

Dichos logros son semejantes a los encontrados por González (2022), quien mediante la utilización de la evaluación estadística de Rho de Spearman

obtuvo el valor de (0.000) con lo cual verificó la presencia de una correspondencia entre las competencias digitales y la dimensión iniciativa en trabajadores; también obtuvo el valor de (0.707) con lo cual determino el nivel de conexión entre las competencias digitales y la dimensión iniciativas en trabajadores, siendo esta directa y de intensidad alta. Lo que muestra el resultado de González, es que dentro de la motivación laboral se debe tener una iniciativa propia con intención de contribuir a la mejora de la institución; hay muchas veces que se deben tomar decisiones por sí mismo, pero evaluando las ventajas y desventajas que producen.

Sobre el quinto objetivo específico: determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y la evaluación del desempeño en docentes de instituciones educativas de la provincia de Chincha, 2022.

Mediante la aplicación de la prueba estadística de Rho de Spearman se obtuvieron dos resultados, el primer resultado fue de (0.000) con lo cual se pudo comprobar la presencia de una correspondencia entre la variable uso de herramientas digitales y la dimensión evaluación del desempeño, también mediante la misma prueba estadística se halló el valor de (0.752) el cual demuestra que la correspondencia entre la variable uso de herramientas digitales y la dimensión evaluación del desempeño es directa y de intensidad alta; dentro de una empresa es importante siempre desarrollar el proceso de evaluación del trabajo que desarrollan los colaboradores; pero esta no debe ser para imponer sanciones si son negativas, esta permite determinar en qué áreas o temas se debe fortalecer al personal. La evaluación del desempeño permite diagnosticar donde se están cometiendo errores dentro de la institución.

Aquellos productos tienen similitud con los obtenidos por González (2022), quien demostró mediante la aplicación de la evaluación estadística de Rho de Spearman obtuvo el resultado de (0.000) con lo cual demostró la presencia de una conexión entre las competencias digitales y la dimensión calidad del trabajo; también obtuvo el valor de (0.217) con lo cual demostró que el nivel de correlación entre la variable competencias digitales y la dimensión calidad del trabajo es directa y de intensidad moderada; la calidad del trabajo

toma en consideración el desempeño de los trabajadores dentro de espacio de trabajo; se considera su actuar, su trabajo en equipo, el uso de herramientas tecnológicas y su compromiso e identidad con la institución.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

De acuerdo al objetivo general planteado, se estableció la presencia de una correspondencia entre el uso de herramientas digitales y la motivación laboral según la percepción de los maestros, se demostró que el uso de herramientas digitales se relaciona de forma probabilística y significativa mediante el ( $p$ -valor  $< 0.05$ ), la cual es positiva y moderada ( $Rho = 0.791$ ) con la motivación laboral, desde la perspectiva docente en instituciones educativas de la provincia de Chincha, 2022; con lo cual la hipótesis general fue demostrada.

### **Segunda:**

De acuerdo con el primer objetivo específico planteado, se estableció la correspondencia existente tanto en el uso de las herramientas digitales como en la diversidad laboral, se demostró que el uso de herramientas digitales se relaciona de forma probabilística y significativa mediante el ( $p$ -valor  $< 0.05$ ), la cual es positiva y moderada ( $Rho = 0.643$ ) con la diversidad laboral, desde la perspectiva docente en instituciones educativas de la provincia de Chincha, 2022; con ello la hipótesis específica quedó comprobada.

### **Tercera:**

En concordancia con el segundo objetivo específico planteado, se determinó la conexión que hay entre el uso de las herramientas digitales y compromiso con el trabajo, se demostró que el uso de herramientas digitales se relaciona de forma probabilística y significativa mediante el ( $p$ -valor  $< 0.05$ ), la cual es positiva y moderada ( $Rho = 0.816$ ) con el compromiso de trabajo, desde la perspectiva docente en instituciones educativas de la provincia de Chincha, 2022; con lo cual la hipótesis específica fue verificada.



**Cuarta:**

En correspondencia con el tercer objetivo específico planteado, se precisó la relación existente entre el uso de las herramientas digitales y la valoración del trabajo, se demostró que el uso de herramientas digitales se relaciona de forma probabilística y significativa mediante el ( $p$ -valor  $< 0.05$ ), la cual es positiva y moderada ( $Rho = 0.688$ ) con la valoración del trabajo, desde la perspectiva docente en instituciones educativas de la provincia de Chincha, 2022; con lo cual la hipótesis específica fue probada.

**Quinta:**

En conformidad al cuarto objetivo específico planteado, se comprobó la relación entre el uso de las herramientas digitales y la autodeterminación de las labores, se demostró que el uso de herramientas digitales se relaciona de forma probabilística y significativa mediante el ( $p$  valor  $< 0.05$ ), la cual es positiva y moderada ( $Rho = 0.666$ ) con la autodeterminación de las labores, desde la perspectiva docente en instituciones educativas de la provincia de Chincha, 2022; con lo cual la hipótesis específica fue comprobada.

**Sexta:**

En relación con el quinto objetivo específico planteado se precisó la correspondencia existente entre el uso de las herramientas digitales y la evaluación del desempeño, se demostró que el uso de herramientas digitales se relaciona de forma probabilística y significativa mediante el ( $p$ -valor  $< 0.05$ ), la cual es positiva y moderada ( $Rho = 0.752$ ) con la evaluación del desempeño, desde la perspectiva docente en instituciones educativas de la provincia de Chincha, 2022; por ello la hipótesis específica fue confirmada.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primera:**

Al director de la UGEL Chincha, fortalecer el uso de las herramientas digitales en los docentes y reconocer a las instituciones donde se promueve su aplicación constante y de esta manera motivarlos a seguir desarrollándose en el manejo de las herramientas digitales.

### **Segunda:**

Al equipo directivo de la institución educativa de Chincha, incentivar el uso de las herramientas digitales en las reuniones de trabajo colegiado, para que se propicie un intercambio de saberes, donde los maestros se sientan motivados y apoyados para aprender y aplicar en las aulas las herramientas digitales.

### **Tercera:**

A los líderes pedagógicos de las organizaciones educativas de la UGEL Chincha, fomentar las comunidades de interaprendizaje, donde se realice talleres y se comparta experiencias por parte de los docentes que manejan las herramientas digitales, de manera que se promueva el trabajo compartido y finalmente sean beneficiados los estudiantes.

### **Cuarta:**

A los educadores de las instituciones educativas de la UGEL Chincha, incentivar a generar nuevos aplicativos, o productos innovadores en sus estudiantes, que les ayuden a fortalecer sus competencias digitales y de esta manera potenciar sus habilidades con la tecnología como nativos digitales.

### **Quinta:**

A los maestros tener en cuenta que el manejo de la herramientas digitales, permitan la autodeterminación de las labores, logrando así mayor autonomía en el manejo de los recursos tecnológicos, lo cual permitirá lograr los mejores resultados en el trabajo con los estudiantes.

**Sexta:**

Es importante que los directivos de las instituciones educativas consideren en las evaluaciones de desempeño, el trabajo desarrollado de los docentes con las herramientas digitales, el cual optimizará sus resultados y se fortalecerá las expectativas con respecto a su trabajo pedagógico.

## REFERENCIAS

- Amoros, E. (2017). *Comportamiento Organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lambayeque, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.  
[https://www.academia.edu/10362382/Comportamiento\\_Organizacional\\_En\\_Busca\\_del\\_Desarrollo\\_de\\_Ventajas\\_Competitivas](https://www.academia.edu/10362382/Comportamiento_Organizacional_En_Busca_del_Desarrollo_de_Ventajas_Competitivas)
- Ararat J. J. (2020). *Motivación y estrategias de aprendizaje con las TIC*. Cali.  
<https://www.campuseducacion.com/blog/revista-digital-docente/lasnuevas-tecnologias-como-factor-de-motivacion/>
- Barriga, E. E., Ochoa, W. R. (2021). *Motivación laboral en las generaciones de 1960 a 2000 en la ciudad de Quito*. [Tesis de maestría, Universidad Internacional del Ecuador]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4549>
- Berrocal A y Aravena M. (2021). Herramientas digitales como recurso de interacción comunicativa en escuelas de Colombia. *Ciencia Latina*, 123-134. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/848>
- Borja G. y Carcausto W. (2020). *Herramientas digitales en la educación universitaria latinoamericana: una revisión bibliográfica*. *Educación las Américas*, 102-111.  
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/248/2481629003/html/>
- Borrego, D. E. (2018). *Tic - Innovación - Educación: Aportes, Estudios Y Reflexiones*. blomintong: Palibrio. <https://www.amazon.com/Tic-Innovaci%C3%B3n-Educaci%C3%B3n-EstudiosReflexiones/dp/1506527132>
- BrovelliF., Cañas F. y Bobadilla C. (2018). Herramientas digitales para la enseñanza y aprendizaje de Química en escolares chilenos. *Scielo*, 99-107.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187893X2018000300099](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187893X2018000300099)

- Butterfield, M. (2005). *Motivacion en las organizaciones*. New York: Lozano.
- Cámara N. y Hernández (2022). *El uso de las herramientas digitales para la enseñanza en educación superior durante la pandemia por COVID-19: Un estudio piloto*. Revista de investigación p (1-7).  
<https://www.uv.mx/coil/files/2022/06/EI-uso-de-las-herramientasdigitales-para-la-ensenanza-en.pdf>
- Canchari, Y. (2017). *Motivación Laboral y Desempeño Laboral en Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica*. Huancavelica: Universidad nacional de Huancavelica.  
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1394>
- Canese Valentina, e. A. (2021). *Uso y Alcance de las Tecnologías de la Información y Comunicación*. Asunción: FACEN-UNA.  
<https://biblat.unam.mx/es/revista/educare/articulo/alcance-de-lastechnologias-de-informacion-y-comunicacion-tics-como-agentesocializador-en-venezuela>
- Capillo, C. (2021). *Herrameintas digitales y las competencias de aprendizaje en el área de ciencia y tecnología de alumnos del nivel secundaria en las instituciones educativas 20123 Capilla de Asia Cañete 2020*. Lima: Universidad San Martín de Porres.  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3027875>
- Carcaño, E. (2021). Herramientas digitales para el desarrollo de aprendizajes. *Revista Vinculando*, 1-3.  
<https://vinculando.org/educacion/herramientasdigitales-para-el-desarrollo-de-aprendizajes.html>
- Chávez N., Alania R., Padilla L. y Murillo J. (2020). *Entusiasmo por el trabajo y competencias digitales en docentes*. Lima: Universidad Peruana Unión.  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4320>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.

[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_re\\_cursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_re_cursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

Chunga, G. e. (2020). *Educare et comunicare*. Obtenido de <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/295/956>

Cuello N. y Solano I. (2021). *Uso de las TIC como herramienta de aprendizaje en tiempos de aislamiento social*. Barranquilla.

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8246/Uso%20de%20las%20tic%20como%20herramienta%20de%20aprendizaje%20en%20tiempos%20de%20aislamiento%20social.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cuesta, S. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe.

Dávila, R. L. (2021). *Aplicación del aula invertida, nivel de motivación y el logro del aprendizaje en estudiantes del curso de matemática en la universidad nacional mayor de San Marcos, Lima – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la vega]. Repositorio institucional. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6358>

D'Angelo (2020). *Curso monográfico de Inteligencia Emocional Aplicada a la esfera personal y laboral*.

<https://books.google.co.ve/books?id=hGnKDwAAQBAJ>

Enrique López Rengifo, e. a. (2022). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior*. *Revista Multidisciplinar* .

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1862>

Figueroa A. E. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal del ministerio público de Cajabamba, 2020*. Universidad San Martín de Porres.

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8861/armas\\_gdm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8861/armas_gdm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- García Martín Judit, G. M. (2021). Uso de herramientas digitales para la docencia en España durante la pandemia COVID -19. *Revista Española de Educación Comparada*, 151-173.  
<https://www.educaciontrespuntocero.com/convocatorias/educacion-trasla-pandemia/>
- González D., Olarte F. y Corredor J. (2017). La alfabetización tecnológica: de la informática al desarrollo de competencias tecnológicas. *Estudios Pedagógicos*, 193-212.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07052017000100012](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052017000100012)
- González M. (2022). *Competencias digitales y desempeño laboral en trabajadores del Banco de la Nación - Sede Trujillo, 2021*. Trujillo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83583>
- Gutiérrez, H. C. (2021). *Los elementos de investigación*. Magisterio.
- INEI. (2019-2020). *Estadísticas de la información y comunicación en los hogares*.  
 Lima: INEI. Obtenido de  
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informetecnico-tic-iii-trimestre2020.pdf>
- Hernández R. y Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: MgrawHill.
- Jara M. y Conopuma G. (2021). *Uso de herramientas virtuales y motivación de logro en estudiantes de inglés del tercer grado de secundaria de la IEP Thales, Huaycán, 2021*. Universidad Cayetano Heredia.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6949/TESIS%20-%20JARA%20LORA%20MILY%20CONZUELO%20-%20CONOPUMA%20DE%20LA%20CRUZ%20GILMER%20SALOME%20-%200->

%20FCSYH%20%28REGULARIZACIÓN%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- León M. y Díaz E. (2013). *Recursos Humanos y Dirección de Equipos en Restauración*. Madrid: Paraninfo.  
[https://www.adqualis.com/adqualisconsultancy/?utm\\_source=Google&utm\\_medium=CPC&utm\\_campaign=Consultancy&utm\\_id=Search&gclid=CjwKCAjwrZOXBhACEiwA0EoRD\\_gRTTqOYwJi-RHtDlcM-95WLog-hFrwXTujOcUJ3uzRVxJwHPI6whoCciMQAvD\\_BwE](https://www.adqualis.com/adqualisconsultancy/?utm_source=Google&utm_medium=CPC&utm_campaign=Consultancy&utm_id=Search&gclid=CjwKCAjwrZOXBhACEiwA0EoRD_gRTTqOYwJi-RHtDlcM-95WLog-hFrwXTujOcUJ3uzRVxJwHPI6whoCciMQAvD_BwE)
- Levano L., Sanchez S. Guillén P., Tello S., Herrera N. y Collantes Z. (2019). Competencias digitales y educación. *Scielo*, 569-588. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/a22v7n2.pdf>
- Linne, J. (2014). Dos generaciones de nativos digitales. *Intercom - Revista Brasileira de Ciências da Comunicação*, 37 (2), 203-221. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69832559010>
- López, R., Saavedra, J., Díaz, F., y Paredes, C. I. (2022). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior*. *Ciencia latina* 6(2) 1-28. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i2.1862](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1862)
- López Maldonado, N. R. (2021). Herramientas digitales en tiempos de covid 19: percepción de docentes de educación superior en México. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 12(23). <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1108>
- Martínez, M. (2018). *El Módulo de Relaciones en el Entorno de Trabajo en el curso 2018-19*. Sevilla: Punto Rojo Libros. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=TS2BDwAAQBAJ&lpg=PA1&pg=PA3#v=onepage&q&f=false>
- Medina, A. (2014). *Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa*. México: Loruss.



<https://www.scielo.br/j/rap/a/tJ39FffPRBW67WmCjt8nj3q/abstract/?lang=es>

Mero-Ponce, J. (2020). *Herramientas digitales educativas y el aprendizaje significativo en los estudiantes*. <https://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i1.1735>

Mero, J. (2021). Herramientas digitales educativas y el aprendizaje significativo en los estudiantes. *Dominio de las ciencias*, 3.

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1735>

Mero, J. (2021). Herramientas digitales educativas y el aprendizaje significativo en los estudiantes. *Dominio de Ciencias*, 455-471.

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1735>

Molinero Bárcenas, M. C. (2020). Herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza aprendizaje en estudiantes de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 494.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S200774672019000200005](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200774672019000200005)

Montero, A. (2021). Herramientas digitales en investigación y publicación. *Conectados con las nuevas tecnologías*, 2.

Mujica, R. (2021). Clasificación de las Herramientas Digitales en la Tecnoeducación. *Tecnología Educativa Docente 2.0*, 34-51.

<https://www.google.com/search?q=Herramientas+digitales+en+investigaci%C3%B3n+y+publicaci%C3%B3n.+Conectados+con+las+nuevas+tecnolog%C3%ADas%2C&oq=Herramientas+digitales+en+investigaci%C3%B3n+y+publicaci%C3%B3n.+Conectados+con+las+nuevas+tecnolog%C3%ADas%2C&aqs=chrome..69i57.531j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF->

a

ci%C3%B3n+y+publicaci%C3%B3n.+Conectados+con+las+nuevas+te

c

nolog%C3%ADas%2C&oq=Herramientas+digitales+en+investigaci%C

3

%B3n+y+publicaci%C3%B3n.+Conectados+con+las+nuevas+tecnolog

%

C3%ADas%2C&aqs=chrome..69i57.531j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-

F-

- Ordoñez R. (2017). *La motivación y el uso pedagógico de las herramientas tecnológicas en el área de matemática en estudiantes de 4° grado de la institución educativa “José Carlos Mariátegui” de Huancayo -2017.* Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26814/ordo%C3%B1ez\\_cr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26814/ordo%C3%B1ez_cr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ortega Ruiz, R. (2021). *Psicología de la enseñanza y desarrollo de personas y comunidades.* México: Fondo de cultura económica. [https://www.fcde.es/site/es/libros/detalles.aspx?id\\_libro=5779](https://www.fcde.es/site/es/libros/detalles.aspx?id_libro=5779)
- Peña A. (2018). *Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del municipio miranda.* *Negotium*, 12 (35),56-79. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78248283005>
- Ramos, J. (2020). *Impacto del uso de las TIC como herramientas para el aprendizaje de la matemática de los estudiantes de educación media.* *Cátedra*, 1(1), 70–91. <https://doi.org/10.29166/catedra.v1i1.764>
- Revelo J. y Carrillo S. (2018). *Impacto del uso de las TIC como herramientas para el aprendizaje de la matemática de los estudiantes de educación media.* Universidad UTE. file:///C:/Users/User/Downloads/2913.pdf
- Reyna V., Lescano G. y Boy A. (2022). *El Conectivismo en el aprendizaje en línea empoderando las competencias comunicativas docentes.* *Revista científica y tecnológica Alpha Centauri.* (34-45). <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/71/77>
- Peale, M. (2006). *De la motivación a la acción.* Florida: Brainstorm. <https://es.scribd.com/document/409722157/1931059993>
- Porras A. y Durand J. (2018). *Asociación entre clima organizacional y motivación de enfermeras en un hospital de la Policía Nacional del Perú.* *Enferm Herediana*, 18-26. <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3521>

- Puerta, L. (2017). *Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género*. Madrid: Ediciones Paraninfo, Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=oV5IDgAAQBAJ&lpg=PP1&hl=es&pg=PR4#v=onepage&q&f=false>
- Quiñonez, J. (2019). *El clima laboral y la motivación de los docentes del nivel superior del Instituto Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia de la ciudad de Chiclayo/Lambayeque- 2018*. Chiclayo: Universidad de Chiclayo. <http://repositorio.udch.edu.pe/handle/UDCH/213>
- Quispe, L. (2021). *Optimización de las herramientas virtuales para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes de cursos con modelos matemáticos en el Instituto superior San ignacio de Loyola en el año 2020*. Lima: Universidad de San Martín de Porres. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/9305>
- Ramos, J. (2020). *Herramientas digitales para la educación*. Perú: Xinxii. <https://www.xinxii.com/herramientas-digitales-para-la-educaci%C3%B3n506819>
- Revelo Rosero, J. y. (2018). Impacto del uso de las TIC como herramientas para el aprendizaje de la matemática de los estudiantes de educación media. *Cátedra*, 70-91. <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/764>
- Rodríguez, A. (2019). *Universidad de Granada*. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/handle/10481/55719>
- Salazar, R. C. (2021). *Herramientas digitales y el aprendizaje autónomo en estudiantes de Educación Física del Nivel Secundario en Época de Pandemia. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78523>

- Sánchez Antillón, A. (2021). *Aplicación de los principios éticos en las psicologías*. Iteso. [https://publicaciones.iteso.mx/libro/aplicacion-de-los-principioseticos-en-las-psicologias\\_129978/](https://publicaciones.iteso.mx/libro/aplicacion-de-los-principioseticos-en-las-psicologias_129978/)
- Suarez R. y Orgaz P. (2010). *Competencias para la utilización de las herramientas digitales en la sociedad de la información*. *Educación XX1*, 13 (1),199-219. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70618037009>
- Tejada, O. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020*. Arequipa:  
Universidad católica de San Pablo.  
[https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16818/1/TEJADA\\_TOLEDO\\_OMA\\_MOT.pdf](https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16818/1/TEJADA_TOLEDO_OMA_MOT.pdf)
- UNESCO. (2021). Las TIC en la educación. *UNESCO*, 1. Obtenido de <https://es.unesco.org/themes/tic-educacion>
- Torres M. J. (2021). *Los efectos únicos de Covid-19: un estudio cualitativo de los factores que influyen en la aceptación y el uso de herramientas digitales por parte de los docentes*. *Educación y Tecnologías de la Información*, 26(6), 7359-7379. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10574-4>
- Vega, J. M. (2020). *Curso monográfico de Inteligencia Emocional Aplicada a la esfera personal y laboral*. <https://books.google.co.ve/books?id=hGnKDwAAQBAJ>
- Zamora I. y Calixto L. . (2021). *La tesis guía y estructura*. Lima: Smith Zamora.
- Zeballos, C. (2018). *Tesis.Pucp.edu.pe*. Obtenido de [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12942/ZEBALLOS\\_ATOCHCE\\_CECILIA\\_JACQUELINE\\_MELCHORITA.pdf?sequence=6](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12942/ZEBALLOS_ATOCHCE_CECILIA_JACQUELINE_MELCHORITA.pdf?sequence=6)

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Herramientas digitales y la motivación laboral en docentes de instituciones educativas de la provincia de Chincha, Ica 2022						
AUTOR: Castilla Fuentes María Ysabel						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p><b>General:</b> ¿Qué relación existe entre el uso de herramientas digitales y motivación laboral en docentes de instituciones educativas de la provincia de Chincha, Ica 2022?</p> <p><b>Específicos:</b> ¿qué relación existe entre herramientas digitales y la diversidad laboral en docentes de instituciones educativas de la provincia de Chincha, Ica 2022; ¿qué relación existe entre uso de las herramientas digitales y el compromiso del trabajo en docentes de instituciones educativas de la provincia de Chincha, Ica 2022; ¿qué relación existe entre el uso de las herramientas digitales y la valoración del</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y la motivación laboral en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de Chincha, Ica 2022</p> <p><b>Específicos:</b> determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y la diversidad laboral en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de Chincha, Ica 2022; determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y el compromiso del trabajo en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de Chincha, Ica 2022; determinar la relación que existe entre el uso</p>	<p><b>General:</b> Existe una relación entre el uso de las herramientas digitales y la motivación laboral en docentes de instituciones educativas de la provincia de Chincha, Ica 2022.</p> <p><b>Específicas:</b> existe una relación directa y significativa entre el uso de las herramientas digitales y la diversidad laboral en docentes de instituciones educativas de la provincia de Chincha, Ica 2022; existe una relación directa y significativa entre el uso de las herramientas digitales y el compromiso del trabajo en docentes de instituciones educativas de la</p>	<b>Variable 1: Herramientas digitales</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles/rangos</b>
			D1: Acceso y uso de la información	Facilita acceso a la información Promueve uso oportuno Garantiza la confiabilidad de la información. Filtración de la información. Clasificación del uso de la información	1, 2, 3, 4 y 5	Bajo: 4 - 6 Regular: 7 - 9 Alto 10 - 12
			D2: Alfabetización tecnológica	Conocimiento teórico de las TIC. Claro conocimiento de sistemas que comprenden la tecnología. Expresa los roles de la tecnología. Reconocen la importancia de la tecnología Promueve el intercambio de información.	6, 7, 8, 9 y 10	
			D3: La comunicación y colaboración	Establece conexiones. Contrasta ideas Colaboran con el aprendizaje virtual. Emplean la virtualidad	11, 12, 13,14 y 15	
D4: La ciudadanía digital	Adquiere una conciencia ética en el uso de las tecnologías. Establece el uso de la tecnología	16, 17, 18, 19 y 20				

<p>trabajo en docentes de instituciones educativas de la provincia de Chinch, Ica 2022?; ¿qué relación existe entre el uso de las herramientas digitales y la autodeterminación de las labores desde la perspectiva en docentes de instituciones educativas de la provincia de Chinch, Ica 2022? y ¿qué relación existe entre el uso de herramientas digitales y la evaluación del desempeño en docentes de instituciones educativas de la provincia de Chinch, Ica 2022?</p>	<p>de las herramientas digitales y la valoración del trabajo en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de Chinch, Ica 2022; determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y la autodeterminación de las labores en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de Chinch, Ica 2022; determinar la relación que existe entre el uso de las herramientas digitales y la evaluación del desempeño en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de Chinch, Ica 2022.</p>	<p>provincia de Chinch, Ica 2022; existe una relación directa y significativa entre el uso de las herramientas digitales y la valoración del trabajo en docentes de instituciones educativas de la provincia de Chinch, Ica 2022; existe una relación directa y significativa entre el uso de las herramientas digitales y la autodeterminación de las labores en docentes de instituciones educativas de la provincia de Chinch, Ica 2022; existe una relación directa y significativa entre el uso de las herramientas digitales y la evaluación del trabajo en docentes de instituciones educativas de la provincia de</p>		<p>basado en lo permitido. Relaciona cuestiones humanas basadas en los valores. Ejerce el uso responsable de las tecnologías. Fomenta la disciplina en la práctica tecnológica.</p>				
			D5: La creatividad e innovación	<p>Propicia la creatividad usando la tecnología. Desarrolla productos innovadores. Genera conocimientos. Incentiva la investigación. Establece relación de tecnología y creación</p>	<p>21, 22, 23, 24 y 25</p>			
			Variable 2: Motivación Laboral					
			D1: La diversidad laboral	<p>Formas de trabajo. Clasificación del trabajo Trabajos tecnológicos Demanda laboral</p>	<p>1, 2, 3 y 4</p>	<p>5 – 7 Bajo 8 – 10 Regular 11– 15 Alto</p>		
D2: El compromiso del trabajo	<p>Grado de compromiso laboral. Responsabilidad laboral. Honestidad y lealtad en el trabajo. Metas propuestas</p>	<p>5, 6, 7 y 8</p>						
D3: La valoración del trabajo	<p>Reconocimiento del trabajo realizado. Consideración laboral</p>	<p>9, 10, 11 y 12</p>						

		Chincha, Ica 2022.		Incentivos y motivación. Difusión de los logros		
			D4: La autodeterminación de las labores	Decisión en el trabajo. Autonomía en el desempeño laboral. Independencia y nuevas propuestas. Ejecución e innovación laboral	13, 14, 15 y 16	
			D5: La evaluación del desempeño	Retroalimentación constante. Autoevaluación del trabajo realizado. Fortalecimiento del trabajo con la evaluación Progreso constante en base a la medición de calidad.	17, 18, 19 y 20	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativa</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 100 docentes</p> <p>Muestra: 100</p> <p>censal</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>De la variable 1: Herramientas digitales</p> <p>Nro. de ítems: 25</p> <p>De la variable 2: Motivación laboral</p> <p>Nro. De ítems: 20</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Utilización del software estadístico SPSS V. 26 para describir las tablas y figuras</p> <p><b>Inferencia:</b> Para la contrastación de hipótesis se usó de la prueba estadística de Rho de Spearman.</p>



## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

### Matriz de operacionalización de la variable herramientas digitales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
La diversidad laboral	Formas de trabajo. Clasificación del trabajo Trabajos tecnológicos Demanda laboral	1, 2, 3 y 4	si no a veces	Bajo 4 - 6 Regular: 7 - 9 Alto: 10 - 12
El compromiso del trabajo	Grado de compromiso laboral. Responsabilidad laboral. Honestidad y lealtad en el trabajo. Metas propuestas	5, 6, 7 y 8		
La valoración del trabajo	Reconocimiento del trabajo realizado. Consideración laboral Incentivos y motivación. Difusión de los logros	9, 10, 11 y 12		
La autodeterminación de las labores	Decisión en el trabajo. Autonomía en el desempeño laboral. Independencia y nuevas propuestas. Ejecución e innovación laboral	13, 14, 15 y 16		
La evaluación del desempeño	Retroalimentación constante. Autoevaluación del trabajo realizado. Fortalecimiento del trabajo con la evaluación Progreso constante en base a la medición de calidad.	17, 18, 19 y 20		

## Matriz de operacionalización de la variable motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Acceso y uso de la información	Facilita acceso a la información	1, 2, 3, 4, 5	si	5 – 7 Bajo
	Promueve uso oportuno		no	8 – 10 Regular
Alfabetización tecnológica	Garantiza la confiabilidad de la información.	6, 7, 8, 9, 10	a veces	11– 15 Alto
	Filtración de la información.			
	Clasificación del uso de la información			
	Conocimiento teórico de las TIC.			
	Claro conocimiento de sistemas que comprenden la tecnología.			
La comunicación y colaboración	Expresa los roles de la tecnología.	11, 12, 13, 14, 15		
	Reconocen la importancia de la tecnología			
	Promueve el intercambio de información.			
La ciudadanía digital	Establece conexiones.	16, 17, 18, 19, 20		
	Contrasta ideas			
	Colaboran con el aprendizaje virtual.			
	Emplean la virtualidad			
La creatividad e innovación	Adquiere una conciencia ética en el uso de las tecnologías.	21, 22, 23, 24 y 25		
	Establece el uso de la tecnología basado en lo permitido.			
	Relaciona cuestiones humanas basadas en los valores.			
	Ejerce el uso responsable de las tecnologías.			
	Fomenta la disciplina en la práctica tecnológica.			
	Propicia la creatividad usando la tecnología.			
Desarrolla productos innovadores.				
Genera conocimientos.				
Incentiva la investigación.				
Establece relación de tecnología y creación				

## Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO

Apellidos y nombres: ----- DNI: -----  
-----

CLAVES: SI, A VECES, NO

Estimado docente le invitamos a resolver el cuestionario:

N°	DIMENSIONES	VALORACIONES		
		si	a veces	no
	<b>DIMENSIÓN 1: Acceso y uso de la información</b>			
1	¿Tiene usted fácil acceso a la información a través de las herramientas digitales?			
2	¿Promueve el uso oportuno de la información a través de orientaciones?			
3	¿Con una revisión exhaustiva confirma la confiabilidad de la información?			
4	¿Plantea técnicas para realizar la filtración en internet?			
5	¿Clasifica el uso de la información para su posterior identificación?			
	<b>DIMENSIÓN 2: Alfabetización tecnológica</b>			
6	¿Permanentemente asiste a talleres en uso de aplicativos digitales?			
7	¿Fomenta el conocimiento de los sistemas de la tecnología?			
8	¿Demuestra a través de casos, los roles de la tecnología en el mundo?			
9	¿Incentiva a través del debate la importancia de la tecnología?			
10	¿Participo en cursos de tecnologías interesándome por aquellos que me evalúen el nivel de conocimiento del tema?			
	<b>DIMENSIÓN 3: La Comunicación y colaboración</b>			
11	¿En círculos de estudio promueve el intercambio de información con sus pares?			

12	¿Propicia la comunicación a través de conexiones digitales?			
13	¿Incentiva la experimentación y contraste de ideas?			
14	¿Garantiza un aprendizaje virtual, usando las diferentes herramientas tecnológicas?			
15	¿Hace uso de diversas plataformas para la enseñanza a distancia?			
	<b>DIMENSIÓN 4: La Ciudadanía digital</b>			
16	¿Contribuye a la conciencia ética al usar la tecnología en la vida diaria?			
17	¿Realiza un parámetro del uso de la tecnología usando esquemas?			
18	¿Determina a los valores como parte del uso responsable de la tecnología?			
19	¿Comprueba el uso disciplinado de la tecnología?			
20	¿Promueve el orden en la práctica tecnológica?			
	<b>DIMENSIÓN 5: La creatividad e innovación</b>			
21	¿Genera la creatividad en el libre uso de las herramientas digitales?			
22	¿Exponen los productos novedosos e innovadores a través de una feria?			
23	¿Usando prácticas innovadoras incentiva la generación de conocimientos?			
24	¿Realiza proyectos promoviendo la investigación de las herramientas digitales?			
25	¿Diseño videos, aplicaciones, presentaciones, plantillas, infografías u otros utilizando herramientas digitales para mejorar el aprendizaje de mis estudiantes?			

# LA MOTIVACIÓN LABORAL

## CUESTIONARIO

Apellidos y nombres: ----- DNI: -----  
-----

CLAVES: SI, A VECES, NO

Estimado docente le invitamos a resolver el cuestionario:

N°	Dimensiones	Valoraciones		
		Sí	A veces	No
	<b>DIMENSIÓN 1: La diversidad laboral</b>			
1	¿Te sientes tratado en forma empática dentro de tu trabajo?			
2	¿La jerarquía existente dentro de tu trabajo te permite trabajar sin discriminaciones?			
3	¿Las dificultades presentadas con la tecnología te desmotiva en el trabajo?			
4	¿Te sientes motivado de contar con un trabajo a pesar de la demanda laboral que existe?			
	<b>DIMENSIÓN 2: El compromiso del trabajo</b>			
5	¿Se siente motivado para asumir el trabajo docente?			
6	¿Se involucra en el trabajo con responsabilidad?			
7	¿Sientes lealtad y te sientes identificado con tu trabajo?			
8	¿Estas convencido que en tu trabajo concretarás tus metas laborales?			
	<b>DIMENSIÓN 3: La valoración del trabajo</b>			
9	¿El director reconoce a través de felicitaciones, RD, distinciones comunales tu trabajo?			
10	¿La consideración laboral en tu trabajo te motiva a esforzarte y superarte cada día más?			
11	¿Sientes que tu desempeño es reconocido y valorado?			
12	¿Se difunden los logros alcanzados en tu centro laboral?			
	<b>DIMENSIÓN 4: La autodeterminación de las labores</b>			
13	¿Se permite que tomes decisiones proactivas en beneficio de tus estudiantes?			
14	¿Existe confianza de desarrollar con autonomía y libertad de tu trabajo?			
15	¿Te sientes motivado a desarrollar ideas y nuevas propuestas?			
16	¿Se brinda espacio al docente para que innove y se desarrolle laboralmente?			
	<b>DIMENSIÓN 5: La evaluación del desempeño</b>			

17	¿Se promueve la retroalimentación constante a través del trabajo colegiado?			
18	¿Te motiva los resultados de una autoevaluación en tu desempeño laboral?			
19	¿Es fortalecedor pasar por una evaluación constante para mejorar el trabajo?			
20	¿Consideras que para progresar en el trabajo es importante medir la calidad?			

## Anexo 4: Validaciones de instrumentos por expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable: **HERRAMIENTAS DIGITALES**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Acceso y uso de la información</b>								
1	¿Tiene usted fácil acceso a la información a través de las herramientas digitales?	X		X		X		
2	¿Promueve el uso oportuno de la información a través de orientaciones?	X		X		X		
3	¿Con una revisión exhaustiva confirma la confiabilidad de la información?	X		X		X		
4	¿Plantea técnicas para realizar la filtración en internet?		X		X		X	
5	¿Clasifica el uso de la información para su posterior identificación?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Alfabetización tecnológica</b>								
6	¿Permanente y asiste a talleres en uso de aplicativos digitales?	X		X		X		
7	¿Fomenta el conocimiento de los sistemas de la tecnología?	X		X		X		
8	¿Demuestra a través de casos, los roles de la tecnología en el mundo?	X		X		X		
9	¿Incentiva a través del debate la importancia de la tecnología?	X		X		X		
10	¿Participo en cursos de tecnologías interesándome por aquellos que me evalúen el nivel de conocimiento del tema?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: La Comunicación y colaboración</b>								
11	¿En círculos de estudio promueve el intercambio de información con sus pares?		X		X		X	
12	¿Propicia la comunicación a través de conexiones digitales?	X		X		X		
13	¿Incentiva la experimentación y contraste de ideas?	X		X		X		
14	¿Garantiza un aprendizaje virtual, usando las diferentes herramientas tecnológicas?	X		X		X		
15	¿Hace uso de diversas plataformas para la enseñanza a distancia?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: La Ciudadanía digital</b>								
16	¿Contribuye a la conciencia ética al usar la tecnología en la vida diaria?	X		X		X		
17	¿Realiza un parámetro del uso de la tecnología usando esquemas?	X		X		X		
18	¿Determina a los valores como parte del uso responsable de la tecnología?	X		X		X		
19	¿Comprueba el uso disciplinado de la tecnología?	X		X		X		
20	¿Promueve el orden en la práctica tecnológica?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: La Creatividad e innovación</b>								
21	¿Genera la creatividad en el libre uso de las herramientas digitales?	X		X		X		
22	¿Exponen los productos novedosos e innovadores a través de una feria?	X		X		X		
23	¿Usando prácticas innovadoras incentiva la generación de conocimientos?	X		X		X		
24	¿Realiza proyectos promoviendo la investigación de las herramientas digitales?	X		X		X		
25	¿Diseño videos, aplicaciones, presentaciones, plantillas, infografías u otros utilizando herramientas digitales para mejorar el aprendizaje de mis estudiantes?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Hay Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Carolina Espinola de Barrera Luna Harley* DNI: *25.810.746*

Especialidad del validador: *Título de Máster en Educación, Gestión Educativa de la Práctica*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para

*[Firma]*  
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable: **LA MOTIVACIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: La diversidad laboral</b>								
1	¿Te sientes tratado en forma empática dentro de tu trabajo?	X		X		X		
2	¿La jerarquía existente dentro de tu trabajo te permite trabajar sin discriminaciones?	X		X		X		
3	¿Las dificultades presentadas con la tecnología te desmotiva en el trabajo?	X		X		X		
4	¿Te sientes motivado de contar con un trabajo a pesar de la demanda laboral que existe?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: El compromiso del trabajo</b>								
5	¿Se siente motivado para asumir el trabajo docente?	X		X		X		
6	¿Se involucra en el trabajo con responsabilidad?	X		X		X		
7	¿Sientes lealtad y te sientes identificado con tu trabajo?	X		X		X		
8	¿Estas convencido que en tu trabajo concretarás tus metas laborales?		X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: La valoración del trabajo</b>								
09	¿El director reconoce a través de felicitaciones, RD, distinciones comunales tu trabajo?	X		X		X		
10	¿La consideración laboral en tu trabajo te motiva a esforzarte y superarte cada día más?	X		X		X		
11	¿Sientes que tu desempeño es reconocido y valorado?	X		X		X		
12	¿Se difunden los logros alcanzados en tu centro laboral?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: La autodeterminación de las labores</b>								
13	¿Se permite que tomes decisiones proactivas en beneficio de tus estudiantes?	X		X		X		
14	¿Existe confianza de desarrollar con autonomía y libertad de tu trabajo?		X	X			X	
15	¿Te sientes motivado a desarrollar ideas y nuevas propuestas?	X		X		X		
16	¿Se brinda espacio al docente para que innove y se desarrolle laboralmente?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: La evaluación del desempeño</b>								
17	¿Se promueve la retroalimentación constante a través del trabajo colegiado?	X		X		X		
18	¿Te motiva los resultados de una autoevaluación en tu desempeño laboral?	X		X		X		
19	¿Es fortalecedor pasar por una evaluación constante para mejorar el trabajo?	X		X		X		
20	¿Consideras que para progresar en el trabajo es importante medir la calidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Castro Espinola de Becerra Tami Marlony DNI: 25810746

Especialidad del validador: Titular de Maestría en Educación, Dirección Educativa de la Caridad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para



Firma del Experto Informante.



GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CONTRERAS ESPINOLA, JUANA MARLENY DNI 25810746	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/12/94 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
CONTRERAS ESPINOLA, JUANA MARLENY DNI 25810746	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 05/06/95 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
CONTRERAS ESPINOLA DE BECERRA, JUANA MARLENY DNI 25810746	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 06/11/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 17/05/2014 Fecha egreso: 13/07/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CONTRERAS ESPINOLA DE BECERRA, JUANA MARLENY DNI 25810746	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTION ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGOGICO Fecha de diploma: 16/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU

<p>CONTRERAS ESPINOLA DE BECERRA, JUANA MARLENY DNI 25810746</p>	<p><b>EDUCACIÓN</b> Fecha de diploma: 06/11/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 17/05/2014 Fecha egreso: 13/07/2016</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU</p>
<p>CONTRERAS ESPINOLA DE BECERRA, JUANA MARLENY DNI 25810746</p>	<p>TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTION ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGOGICO Fecha de diploma: 16/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 31/05/2016 Fecha egreso: 24/02/2018</p>	<p>UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU</p>
<p>CONTRERAS ESPINOLA DE BECERRA, JUANA MARLENY DNI 25810746</p>	<p>TÍTULO DE MÁSTER EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN DE LA CREATIVIDAD Fecha de Diploma: 28/06/2013 TIPO: • RECONOCIMIENTO</p> <p>Fecha de Resolución de Reconocimiento: 10/03/2014</p> <p>Modalidad de estudios: Duración de estudios:</p>	<p>UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS "ENRIQUE JOSÉ VARONA" CUBA</p>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable: **LA MOTIVACIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: La diversidad laboral</b>							
1	¿Te sientes tratado en forma empática dentro de tu trabajo?	X		X		X		
2	¿La jerarquía existente dentro de tu trabajo te permite trabajar sin discriminaciones?	X		X		X		
3	¿Las dificultades presentadas con la tecnología te desmotiva en el trabajo?	X		X		X		
4	¿Te sientes motivado de contar con un trabajo a pesar de la demanda laboral que existe?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: El compromiso del trabajo</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
5	¿Se siente motivado para asumir el trabajo docente?	X		X		X		
6	¿Se involucra en el trabajo con responsabilidad?	X		X		X		
7	¿Sientes lealtad y te sientes identificado con tu trabajo?	X		X		X		
8	¿Estas convencido que en tu trabajo concretarás tus metas laborales?		X	X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: La valoración del trabajo</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
09	¿El director reconoce a través de felicitaciones, RD, distinciones comunes tu trabajo?	X		X		X		
10	¿La consideración laboral en tu trabajo te motiva a esforzarte y superarte cada día más?	X		X		X		
11	¿Sientes que tu desempeño es reconocido y valorado?	X		X		X		
12	¿Se difunden los logros alcanzados en tu centro laboral?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: La autodeterminación de las labores</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	¿Se permite que tomes decisiones proactivas en beneficio de tus estudiantes?	X		X		X		
14	¿Existe confianza de desarrollar con autonomía y libertad de tu trabajo?	X		X		X		
15	¿Te sientes motivado a desarrollar ideas y nuevas propuestas?	X		X		X		
16	¿Se brinda espacio al docente para que innove y se desarrolle laboralmente?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: La evaluación del desempeño</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	¿Se promueve la retroalimentación constante a través del trabajo colegiado?	X		X		X		
18	¿Te motiva los resultados de una autoevaluación en tu desempeño laboral?	X		X		X		
19	¿Es fortalecedor pasar por una evaluación constante para mejorar el trabajo?	X		X			X	
20	¿Consideras que para progresar en el trabajo es importante medir la calidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: YASQUEZ MOSCOSO Clara Cecilia DNI: 08423003

Especialidad del validador: MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

4. Suficiencia: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable: **HERRAMIENTAS DIGITALES**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Acceso y uso de la información</b>								
1	¿Tiene usted fácil acceso a la información a través de las herramientas digitales?	X		X		X		
2	¿Promueve el uso oportuno de la información a través de orientaciones?	X		X		X		
3	¿Con una revisión exhaustiva confirma la confiabilidad de la información?	X			X	X		
4	¿Plantea técnicas para realizar la filtración en internet?	X		X		X		
5	¿Clasifica el uso de la información para su posterior identificación?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Alfabetización tecnológica</b>								
6	¿Permanentemente asiste a talleres en uso de aplicativos digitales?	X		X		X		
7	¿Fomenta el conocimiento de los sistemas de la tecnología?	X		X		X		
8	¿Demuestra a través de casos, los roles de la tecnología en el mundo?	X		X		X		
9	¿Incentiva a través del debate la importancia de la tecnología?	X		X		X		
10	¿Participo en cursos de tecnologías interesándome por aquellos que me evalúen el nivel de conocimiento del tema?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: La Comunicación y colaboración</b>								
11	¿En círculos de estudio promueve el intercambio de información con sus pares?	X		X		X		
12	¿Propicia la comunicación a través de conexiones digitales?	X		X		X		
13	¿Incentiva la experimentación y contraste de ideas?	X		X		X		
14	¿Garantiza un aprendizaje virtual, usando las diferentes herramientas tecnológicas?	X		X		X		
15	¿Hace uso de diversas plataformas para la enseñanza a distancia?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: La Ciudadanía digital</b>								
16	¿Contribuye a la conciencia ética al usar la tecnología en la vida diaria?	X		X			X	
17	¿Realiza un parámetro del uso de la tecnología usando esquemas?	X		X		X		
18	¿Determina a los valores como parte del uso responsable de la tecnología?	X		X		X		
19	¿Comprueba el uso disciplinado de la tecnología?	X		X		X		
20	¿Promueve el orden en la práctica tecnológica?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: La Creatividad e innovación</b>								
21	¿Genera la creatividad en el libre uso de las herramientas digitales?	X		X		X		
22	¿Exponen los productos novedosos e innovadores a través de una feria?	X		X		X		
23	¿Usando prácticas innovadoras incentiva la generación de conocimientos?	X		X		X		
24	¿Realiza proyectos promoviendo la investigación de las herramientas digitales?	X		X		X		
25	¿Diseño videos, aplicaciones, presentaciones, plantillas, infografías u otros utilizando herramientas digitales para mejorar el aprendizaje de mis estudiantes?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: YASQUEZ MOSCOSA, Clara Cecilia ..... DNI: 0.842.300.3 .....

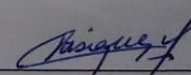
Especialidad del validador: MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para



Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VASQUEZ MOSCOSO, CLARA CECILIA DNI 08423003	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 13/05/93 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
VASQUEZ MOSCOSO, CLARA CECILIA DNI 08423003	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 30/06/95 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
VASQUEZ MOSCOSO, CLARA CECILIA DNI 08423003	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 06/11/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 17/05/2014 Fecha egreso: 13/07/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

# CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable: LA MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: La diversidad laboral</b>								
1	¿Te sientes tratado en forma empática dentro de tu trabajo?	X		X		X		
2	¿La jerarquía existente dentro de tu trabajo te permite trabajar sin discriminaciones?	X		X		X		
3	¿Las dificultades presentadas con la tecnología te desmotiva en el trabajo?	X		X		X		
4	¿Te sientes motivado de contar con un trabajo a pesar de la demanda laboral que existe?	X			X		X	
<b>DIMENSIÓN 2: El compromiso del trabajo</b>								
5	¿Se siente motivado para asumir el trabajo docente?	X		X		X		
6	¿Se involucra en el trabajo con responsabilidad?	X		X		X		
7	¿Sientes lealtad y te sientes identificado con tu trabajo?	X			X	X		
8	¿Estas convencido que en tu trabajo concretarás tus metas laborales?		X		X			
<b>DIMENSIÓN 3: La valoración del trabajo</b>								
09	¿El director reconoce a través de felicitaciones, RD, distinciones comunes tu trabajo?	X		X		X		
10	¿La consideración laboral en tu trabajo te motiva a esforzarte y superarte cada día más?	X		X		X		
11	¿Sientes que tu desempeño es reconocido y valorado?	X		X		X		
12	¿Se difunden los logros alcanzados en tu centro laboral?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 4: La autodeterminación de las labores</b>								
13	¿Se permite que tomes decisiones proactivas en beneficio de tus estudiantes?	X		X		X		X
14	¿Existe confianza de desarrollar con autonomía y libertad de tu trabajo?	X	X	X		X		
15	¿Te sientes motivado a desarrollar ideas y nuevas propuestas?	X		X		X		
16	¿Se brinda espacio al docente para que innove y su desarrollo laboral crezca?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 5: La evaluación del desempeño</b>								
17	¿Se promueve la retroalimentación constante a través del trabajo colegiado?	X		X		X		
18	¿Te motiva los resultados de una autoevaluación en tu desempeño laboral?	X		X		X		
19	¿Es fortalecedor pasar por una evaluación constante para mejorar el trabajo?	X		X		X		
20	¿Consideras que para progresar en el trabajo es importante medir la calidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Del Mg: Falcón Campos Neu Lidia DNI: 22249142

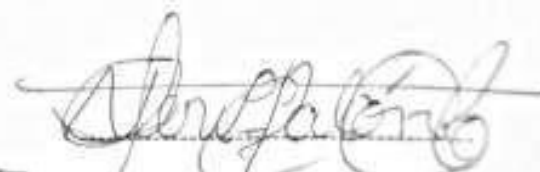
Especialidad del validador: Maestro en Educación, Mención Docencia Universitaria

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se evalúa si la dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se da a conocer cuando los ítems planteados son suficientes para





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable: HERRAMIENTAS DIGITALES

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Acceso y uso de la información</b>								
1	¿Tiene usted fácil acceso a la información a través de las herramientas digitales?	X		X		X		
2	¿Promueve el uso oportuno de la información a través de conexiones?	X		X		X		
3	¿Con una revisión exhaustiva confirma la confiabilidad de la información?	X	X	X		X		
4	¿Puede buscar para realizar la filtración en internet?	X		X		X		
5	¿Clasifica el uso de la información para su posterior identificación?	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 2: Alfabetización tecnológica</b>								
6	¿Permanente y asiduamente se utiliza en uso de aplicativos digitales?	X		X		X		
7	¿Existe el conocimiento de los sistemas de la tecnología?	X		X		X		
8	¿Demuestra a través de casos los roles de la tecnología en el mundo?	X		X		X		
9	¿Promueve a través del debate la importancia de la tecnología?	X		X		X		
10	¿Participa en cursos de tecnologías interrelacione por aquellos que me evalúan el nivel de conocimiento del tema?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: La Comunicación y colaboración</b>								
11	¿En cursos de estudio promueve el intercambio de información con sus pares?	X	X	X	X	X	X	
12	¿Propone la comunicación a través de conexiones digitales?	X		X		X		
13	¿Promueve la experimentación y contrastar de ideas?	X		X		X		
14	¿Garantiza un aprendizaje virtual usando las diversas herramientas tecnológicas?	X		X		X		
15	¿Hace uso de diversas plataformas para la enseñanza a distancia?	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 4: La Ciudadanía digital</b>								
16	¿Contribuye a la conciencia ética al usar la tecnología en la vida diaria?	X		X		X		X
17	¿Realiza un pensamiento del uso de la tecnología usando esquemas?	X	X	X		X		
18	¿Demuestra a los jóvenes como parte del uso responsable de la tecnología?	X		X		X		
19	¿Comprueba el uso responsable de la tecnología?	X		X		X		
20	¿Promueve el orden en la práctica tecnológica?	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 5: La Creatividad e innovación</b>								
21	¿Genera la creatividad en el libre uso de las herramientas digitales?	X		X		X		
22	¿Aplica los productos tecnológicos e innovadores a través de un foro?	X		X		X		
23	¿Usando prácticas innovadoras incentiva la generación de conocimientos?	X		X		X		
24	¿Realiza proyectos promoviendo la investigación de las herramientas digitales?	X		X		X		
25	¿Diseña videos, aplicaciones, presentaciones, plantillas, infografías u otros utilizando herramientas digitales para mejorar el aprendizaje de mis estudiantes?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable   
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Edilberto Campes, María Lidia DNI: 22249142

Especialidad del validador: Maestría en educación, Mención Docencia Universitaria

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados, con suficiencia, van

Christalyn  
 Firma del Experto Informante

NERI LIDIA DNI 22249142	Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	VALLE PERU
FALCON CAMPOS, NERI LIDIA DNI 22249142	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 18/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 10/07/2017 Fecha egreso: 12/02/2018	UNIVERSIDAD ANTONIO RUIZ DE MONTROYA PERU
FALCON CAMPOS, NERI LIDIA DNI 22249142	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 28/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 18/03/2013 Fecha egreso: 09/01/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace  
<https://enlinea.sunedu.gob.pe/>



# Análisis de confiabilidad

PRUEBA DE PILOTO										VI: HERRAMIENTAS DIGITALES																
Alfa de cronbach										CONFIABILIDAD																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	T
E1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	2	56
E2	2	3	2	2	3	3	3	1	1	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	3	3	55
E3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	57
E4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	3	2	3	53
E5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	67
E6	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
E7	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	53
E8	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	56
E9	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	40
E10	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	63
	0.5	0.233	0.456	0.456	0.678	0.233	0.233	0.489	0.4444444	0.667	0.622	0.767	0.622	0.544	0.456	0.489	0.267	0.233	0.4	0.844	0.9	0.678	0.456	0.678	0.489	50.278

K	25	alfa	0.812282
sum i	12.8	0.7	1 altamente confiable
		0.5	0.7 confiable
		0.2	0.5 poco confiable
		0	0.2 no es confiable

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**PRUEBA DE PILOTO**

**V2: MOTIVACIÓN LABORAL**

**Alfa de cronbach**

**CONFIABILIDAD**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	T
E1	1	3	2	1	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	<b>48</b>
E2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	<b>49</b>
E3	3	1	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	1	3	2	<b>44</b>
E4	2	1	3	3	3	2	2	1	3	2	1	3	1	3	3	2	2	3	1	1	<b>42</b>
E5	1	2	2	1	1	3	3	2	1	3	1	2	3	1	1	3	2	1	2	3	<b>38</b>
E6	2	1	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	<b>34</b>
E7	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	3	<b>34</b>
E8	3	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	<b>39</b>
E9	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	<b>36</b>
E10	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>58</b>
	<b>0.844</b>	<b>0.456</b>	<b>0.444</b>	<b>0.767</b>	<b>0.678</b>	<b>0.622</b>	<b>0.456</b>	<b>0.622</b>	<b>0.6777778</b>	<b>0.622</b>	<b>0.667</b>	<b>0.678</b>	<b>0.889</b>	<b>0.767</b>	<b>0.622</b>	<b>0.489</b>	<b>0.544</b>	<b>0.678</b>	<b>0.544</b>	<b>0.711</b>	<b>59.289</b>

K 20  
sum i 12.8

alfa **0.825771**



- 0.7** 1 altamente confiable
- 0.5 0.7 confiable
- 0.2 0.5 poco confiable
- 0 0.2 no es confiable

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$









**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, OCHOA CARBAJO JESUS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Herramientas digitales y la motivación laboral docente en la institución educativa Chincha, 2022

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA  
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles  
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE  
EDUCACIÓN DE LA CALIDAD", cuyo autor es CASTILLA FUENTES MARIA YSABEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OCHOA CARBAJO JESUS ALBERTO DNI: 21532250 ORCID 0000-0003-3329-8184	Firmado digitalmente por: JOCHOACAR10 el 19-08- 2022 17:31:30

Código documento Trilce: TRI - 0416597

