

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Motivación laboral e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del Distrito de Huayllay, Provincia y Región de Pasco 2018

Para optar el grado académico de Maestro en:

Gerencia e Innovación Educativa

Autora:

Bach. Iris Laria CONTRERAS CABELLO

Asesora:

Dra. Rocio Edith LUIS VASQUEZ

Cerro de Pasco – Perú - 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Motivación laboral e identificación institucional en los
docentes de las instituciones educativas del nivel primario del
Distrito de Huayllay, Provincia y Región de Pasco 2018**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

**Dr. Julio César CARHUARICRA MEZA
PRESIDENTE**

**Dr. Julio César LAGOS HUERE
MIEMBRO**

**Mg. Miguel Angel VENTURA JANAMPA
MIEMBRO**

DEDICATORIA

A **Dios**, su bendición a mi familia me permite alcanzar mis metas personales y profesionales.

A **Marco**, mi amado esposo: eterno compañero que comparte mis sueños en mi trajinar por este mundo.

A **Myshell y Yonzu**, mis adorables hijas: quienes constituyen mi felicidad y son la razón de mi existencia.

RECONOCIMIENTO

Agradezco profundamente a cada uno de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huayllay de la provincia y región de Pasco, quienes tuvieron la gentileza de participar en forma desinteresada con la investigación durante el trabajo de campo.

Asimismo, quedo muy agradecido a todas las personas que de una u otra manera han contribuido con la investigación, y mi eterna gratitud a mis familiares, por su aliento permanente y su afecto, sin su apoyo hubiera sido imposible la realización de la presente investigación.

A todos, Gracias.

RESUMEN

El presente trabajo es un estudio de ***tipo de investigación científica básica***; tiene un diseño de investigación ***No Experimental*** y se encuadra dentro de la investigación ***descriptivo correlacional***. Es una investigación que mide el grado de relación que existe entre dos variables de estudio: motivación laboral e identificación institucional, en una muestra de docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huayllay, de la provincia y región de Pasco. Para su realización, se utilizó la técnica de **Encuestas**; los Instrumentos que se aplicaron fueron: el *Cuestionario sobre Motivación Laboral*, para medir la Motivación Laboral y el *Cuestionario sobre Identificación Institucional*, para medir la Identificación Institucional; en una muestra conformada por 30 docentes. Se comparó los índices que arrojaron los análisis estadísticos con los parámetros establecidos y los resultados mostraron que precisamente existe una relación estadísticamente positiva y directa entre motivación laboral e identificación institucional en los docentes. Conclusión: Los análisis estadísticos efectuados permiten concluir que las dos variables en estudio están correlacionadas.

Palabras claves: Motivación laboral, identificación institucional, docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huayllay de la provincia y región de Pasco.

ABSTRACT

The present work is a **basic scientific research type** study; It has a **non-experimental** research design and falls within the **descriptive correlational** research. It is an investigation that measures the degree of relationship that exists between two variables of study: labor motivation and institutional identification, in a sample of teachers of the educational institutions of the primary level of the district of Huayllay, of the province and region of Pasco. For its realization, the **Survey** technique was used; The Instruments that were applied were: the *Labor Motivation Questionnaire*, to measure Labor Motivation and the *Institutional Identification Questionnaire*, to measure Institutional Identification; in a sample made up of 30 teachers. The indices that showed the statistical analyzes were compared with the established parameters and the results showed that there is precisely a statistically positive and direct relationship between work motivation and institutional identification in teachers. Conclusion: The statistical analyzes carried out allow us to conclude that the two variables under study are correlated.

Keywords: Labor motivation, institutional identification, teachers of the educational institutions of the primary level of the district of Huayllay of the province and region of Pasco.

INTRODUCCIÓN

El trabajo que realiza el docente tiene enorme relevancia para alcanzar metas significativas en la educación en general y en el aprendizaje de los estudiantes en particular. Su labor se expresa a través del desempeño que realiza como docente, la misma que está condicionado por el nivel de motivación laboral que predispone en su trabajo y por el grado de identificación que posee con su institución educativa.

Los factores de motivación laboral e identificación institucional en los docentes, juegan un papel central en clima institucional que caracteriza a la institución educativa, y ésta influye en forma decidida en el logro de aprendizajes de los estudiantes. Para que exista un aprendizaje significativo por parte de los estudiantes no sólo será suficiente sus disposiciones individuales y creencias, sino también el grado de motivación laboral que presenta el docente y su identificación con la institución. Un buen clima institucional es indispensable para mejorar la calidad educativa en las instituciones educativas del país.

Por estas y otras consideraciones, se plantea la enorme importancia de tratar una temática que involucra estas dos variables que están estrechamente relacionadas entre sí, como son, la motivación laboral y la identificación institucional en los docentes del nivel de educación primaria.

El trabajo de investigación se estructura en cuatro capítulos. En el primer capítulo se realiza el *Problema de investigación*. En el segundo se desarrolla el *Marco teórico*. Luego, en el tercer capítulo se presentan la *Metodología y técnicas de investigación*. Y por último, en el capítulo cuarto, se exponen los *Resultados y discusión*; y, finalmente se termina con las Conclusiones y Recomendaciones correspondientes.

Con la presente investigación, se espera contribuir en la construcción de una educación de mayor calidad, científica e innovadora. Una educación que cuente con docentes con alta motivación laboral y con una plena identificación con su institución educativa; en general, docentes con altas cualidades de liderazgo que la educación demanda y con altos valores morales y sociales.

La autora

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA	
RECONOCIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	3
1.3. Formulación del problema.....	4
1.3.1. Problema general.....	4
1.3.2. Problemas específicos	4
1.4. Formulación de objetivos	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	5
1.5. Justificación de la investigación	5
1.6. Limitaciones de la investigación.....	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	7
2.2. Bases teóricas – científicas.....	14
2.3. Definición de términos básicos	34
2.4. Formulación de hipótesis	35
2.4.1. Hipótesis general.....	35
2.4.2. Hipótesis específicas.....	35
2.5. Identificación de variables.....	36
2.6. Definición operacional de variables e indicadores.....	37

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	38
----------------------------------	----

3.2. Métodos de investigación	38
3.3. Diseño de la investigación	39
3.4. Población y muestra	39
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	42
3.7. Tratamiento estadístico.....	42
3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	43
3.9. Orientación ética.....	51

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	52
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	53
4.3. Prueba de hipótesis	89
4.4. Discusión de resultados.....	90

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

A N E X O S

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Es importante, especialmente para los que dirigen las instituciones, comprender que la desmotivación de sus empleados es algo que va a afectar directamente en su negocio. La productividad de una empresa puede reducirse hasta en un 40% cuando los empleados no se sienten a gusto en su puesto de trabajo. Cuando una persona se siente desmotivada no puede dar lo mejor de sí misma y con su mala actitud puede afectar al clima laboral de toda la organización.

La desmotivación laboral no es patrimonio solamente de los empleados, sino que los mandos intermedios, directivos y empresarios también pueden verse afectados y deben hacerse responsables de ello.

Por otra parte, esperar que tus trabajadores estén motivados al 100% a todas horas del día es surrealista, ya que es prácticamente imposible que eso suceda. A parte de los factores relacionados con el ámbito de trabajo que

afectan a la motivación, también hay factores y motivos personales, a los que todos nos enfrentamos alguna vez en la vida.

Teoría X, Y. Douglas Mc Gregor (Robbins y Judge: 2009) fue quien planteó esta teoría, en donde señaló que existen dos visiones diferentes de los seres humanos:

Una negativa, llamada teoría X, donde los gerentes creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo, por lo que deben ser obligados a realizarlo; y otra positiva, denominada teoría Y, donde los gerentes suponen que los empleados llegan a considerar al trabajo como algo muy natural, tanto así, como el descanso o el juego. De igual manera que la teoría de Maslow, no existe evidencia empírica que apoye las teorías X e Y.

Teoría del Establecimiento de Metas. Elaborada por Edwin Locke (Robbins y Judge: 2009), propuso que las intenciones de trabajar por una meta eran una fuente importante de la motivación dentro de la organización. Esto quiere decir que es la meta la que indica lo que debe hacerse y cuánto esfuerzo se necesita dedicar para lograr ello. Ciertas metas específicas incrementan el desempeño; y las metas difíciles, cuando se aceptan, dan como resultado un desempeño más alto que las metas fáciles. Dicha teoría supone que el individuo está comprometido con la meta, por lo que piensa y quiere alcanzar dicha meta.

Teoría de Víctor Vroom. Quien señala que las personas altamente motivadas son aquellas que perciben ciertas metas o incentivos como valiosos para ellos y, a la vez, perciben subjetivamente que la probabilidad de alcanzarlos es alta. El modelo supone que las elecciones realizadas por una persona entre diversas acciones se encuentran directamente relacionadas con eventos que esperan ser realizados. Este concepto fue traducido en un modelo matemático que nos dice que la fuerza de la motivación de una persona en una situación

determinada equivale al producto entre el valor que la persona le asigna a la recompensa y la expectativa de su posible logro.

Según esta teoría, la motivación depende de tres factores:

(a) Valencia, que es la inclinación y la preferencia que se tiene para recibir una recompensa.

(b) Expectativa, que es la relación entre el esfuerzo realizado y el desempeño obtenido en la realización de una tarea;

(c) Medios, que es la estimación que posee una persona sobre la obtención de una recompensa, o sea la relación existente entre el desempeño y la recompensa o resultado (Vroom: 1964).

Luego de haber realizado una investigación exploratoria sobre motivación laboral y en otras instituciones, se pudo observar la situación de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huayllay, en los siguientes aspectos:

- En la mayoría de las instituciones educativas no se encuentran docentes motivados
- Existe entre docentes denunciados en varias instituciones educativa
- También se encontró a docentes destacado no hay motivación de y de reconocimiento
- Casi en todas las instituciones educativas hay bajo nivel de motivación por la labor que cumplen
- En la gran parte de instituciones educativas hay mala relaciones entre docentes y directivos

1.2. Delimitación de la investigación

En base a la problemática y objetivos planteados, la investigación se delimita en los siguientes aspectos:

Delimitación espacial. La presente investigación está comprendida dentro del ámbito del distrito de Huayllay, provincia y región de Pasco.

Delimitación temporal. El periodo que comprende la investigación, corresponde al período 2018.

Delimitación del universo. Para la realización de la presente investigación se trabajó con el equipo humano conformado por los docentes de las instituciones educativas del nivel primario.

Delimitación del contenido. La investigación comprende dos variables: motivación laboral e identificación institucional.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y la identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay?
- b) ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y la identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Caracterizar la relación que hay entre motivación laboral e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Caracterizar la relación que hay entre motivación extrínseca e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay.
- b) Caracterizar la relación que hay entre motivación intrínseca e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay.

1.5. Justificación de la investigación

El desarrollo de esta investigación tiene justificación teórica por lo que la base teórica sobre las variables motivación laboral e identificación institucional serán desarrollados con cierta amplitud y profundidad. Y podrán servir como fuente de consulta para los estudiantes y profesionales de la Educación.

Asimismo, el presente estudio tiene justificación práctica por lo que los resultados que se obtendrán, podrán servir como antecedente para iniciar o fundamentar otros estudios de carácter correlacional o experimental.

Finalmente, consideramos que esta investigación tiene justificación metodológica por los que los procedimientos que se utilizarán para validar los instrumentos de acopio de datos y para analizar la relación entre variables, podrán servir de guía para realizar estudios de tipo correlacional.

1.6. Limitaciones de la investigación

Carencia de recursos económicos para adquirir bibliografía actualizada en motivación laboral e identificación institucional en docentes de Educación Básica, nivel Primario.

Poca disponibilidad de docentes especialistas en nuestro medio que tengan experiencias en la formulación y desarrollo de investigaciones correlacionales.

Carencia de profesionales especialistas en la construcción y evaluación de instrumentos de recolección de datos.

Escaza disposición de tiempo para dedicarnos a buscar y procesar información sobre las variables en estudio, debido a la recargada labor que tenemos como docentes en ejercicio profesional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

A nivel local, se ubicó los siguientes trabajos de investigación:

➤ Rosas Córdova Elías Juan (2018), ***Gestión del talento humano y motivación laboral: caso Gobierno Regional Pasco - 2017***, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral según el personal del Gobierno Regional de Pasco, estudio realizado en el contexto de una institución con crecimiento de personal, misma que se encuentra en un proceso de modernización para la mejora del servicio promovido por el estado peruano.

Investigó la gestión del talento humano y motivación laboral para la región Pasco, como investigadores no da la orientación como relaciona entre motivación laboral y el talento humano en una organización.

➤ Berrospi Feliciano (2014), tesis ***El clima organizacional en el desempeño docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión – Pasco***, cuya investigación fue considerado para optar el grado académico de

maestro. El tipo de investigación fue de un enfoque cuantitativo – descriptivo correlacional y explicativo; diseño de investigación no experimental transaccional de corte descriptivo correlacional con el objetivo de indagar las incidencias y los valores que se muestra en cada una de las variables. El instrumento utilizado en la presente investigación fue una encuesta sobre clima organizacional en la institución educativa en mención, y el cuestionario para desempeño docente; estos instrumentos fueron utilizados a 16 docentes del área de matemática que conformaron la muestra del referido trabajo. Las conclusiones arribadas:

El clima organizacional tiene relación significativa con desempeño docente en el área de matemática de la institución educativa Daniel Alcides Carrión de Pasco, tal se percibe en la contrastación de las hipótesis donde es rechazado la hipótesis nula.

Ambas variables muestran relación positiva moderada, tal es el resultado de correlación de Pearson $r_{xy} = 0.6$, cerca del nivel ideal de 1.

En el desempeño docente del área de matemática, el resultado muestra satisfactorio con el puntaje 95.81, que conformaron 15 docentes equivalente al 94% de docentes encuestadas.

En el desarrollo clima institucional, los resultados muestran el nivel satisfactorio con un promedio de 91.75 puntos, que conformaron 16 docentes y representa 100% de encuestados.

Este autor investigó una relación del clima organizacional en el desempeño docente, que ayudo para relacionar en mi investigación y institución donde me desenvuelvo mi actividad.

➤ Unsihuay Hilario (2011), trabajo de investigación. ***La cultura y clima organizacional en los procesos de gestión estratégica de la Universidad***

Nacional Daniel Alcides Carriño – Pasco. El tipo de investigación es expost-facto, transversal, descriptivo de tipo correlacional. La técnica utilizada es la encuesta, observación, con sus instrumentos el cuestionario y ficha de observación. Los instrumentos fueron utilizados en 377 docentes nombrados que formaron parte de nuestra muestra de estudio. Arribaron a conclusiones:

La influencia de la cultura y clima organizacional en la estrategia adaptativa y anticipativa requeridas para gestionar la universidad son importantes, toda vez que las dimensiones de estudio han generado valores entre 0.5 – 0.9 en correlación de Pearson.

Los resultados permiten una relación positivamente entre las dimensiones, que demuestra amplitud entre la cultura y clima organizacional está relacionado con los procesos competir de liderazgo demostrado por diversas autoridades de la universidad.

Los resultados indican que existe una relación pertinente entre la cultura y clima organizacional y los planes corporativos para alcanzar una visión y misión de la UNDAC.

Tiene un alto nivel de relación entre la cultura y clima organizacional de la universidad con los procesos de gestión de cada una de las autoridades.

A nivel nacional se ubicó los siguientes trabajos de investigación:

➤ Reátegui Arévalo, Lola (2017), realizó un estudio sobre ***Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016.*** En ella formuló las siguientes conclusiones:

Existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, del

Centro Poblado de Huingoyacu, en un 34% con un coeficiente de determinación de (0.338). Asimismo, se encuentra un coeficiente de correlación de Pearson de (0.581), indicando que existe una correlación media entre la Motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma.

El nivel de motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, donde un 52% de trabajadores indicaron que el nivel de motivación es “Malo”, 37% indicaron que el nivel de motivación es “Regular” y sólo un 11% de trabajadores indicaron que el nivel de su motivación es “Bueno”.

El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, donde un 47% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño laboral en su centro de trabajo es “Bajo”, 32% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño es “Regular” y un 21% indicaron que el nivel de desempeño laboral en el centro educativo es “Alto”.

➤ Reynaga Utani, Y. (2015) desarrolla la investigación ***Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015***. En ella formula las siguientes conclusiones:

Primera: Siendo el objetivo general determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital

Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada.

Segunda: Siendo el primer objetivo específico determinar la relación de dimensión intensidad y la participación del empleado en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.011 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la dimensión intensidad y participación del empleado en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de spearman es 0.245 lo que indica una correlación positiva baja.

Analizo si existe, influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores, en una Institución Educativa facilita para medir el grado de aceptación de ambas variables que no orienta tener un resultado; Así tomar decisiones

➤ **Delgado, María (2010)**, realizó un estudio sobre ***La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso***. En ella formuló las siguientes conclusiones:

La mayoría de los empleados conocen y se sienten identificados con los elementos que conforman la Filosofía de Gestión de la empresa donde laboran (Visión, Misión, Objetivos y Valores), sin embargo, la otra parte significativa de la población reflejan en las entrevistas no conocer a profundidad dichos elementos. Estos resultados se deben a que no hay un proceso de inducción al momento de ingresar un nuevo empleado a la organización, y queda de iniciativa propia de los mismos el averiguar sobre dicha Filosofía de Gestión en la Empresa donde laboran. Los puntos débiles o deficiencias encontradas deben ser cuidadosamente manejados con la capacitación, ya que el conocimiento de las

mismas contribuye a preparar y formar al talento humano que requiere y labora actualmente en la empresa a fin de establecer un vínculo entre la Filosofía de Gestión y los empleados.

La mayoría del personal se encuentra en un bajo nivel de desempeño, reflejan que sus actividades no están relacionadas al cargo que poseen, al momento de tomar una decisión laboral la mitad de la población lo hace en grupo mientras que la otra mitad lo hace individualmente, al igual que un 50% no se siente identificado con el ambiente laboral, mientras que un 41,7% si lo hace. Lo anteriormente dicho hace referencia al bajo nivel de motivación, así pues, el mismo condiciona los resultados según la Teoría de Herzberg. El desempeño es una variable dependiente del esfuerzo que se realiza y de otras variables tanto personales (habilidades y conocimientos), como del ambiente laboral.

A nivel internacional, se ubicó los siguientes trabajos de investigación:

➤ **Arango Maya, S. (2014)** realizó un estudio sobre ***La identidad institucional como elemento esencial para la reestructuración del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa La Libertad, del Municipio de Medellín***, donde precisa que:

El PEI de una institución educativa es el medio a través del cual la comunidad educativa describe el modelo de institución que necesita para atender a las necesidades de formación y desarrollo de sus estudiantes, involucrando de manera activa a todos sus miembros (Padres, docentes, estudiantes, directivos y demás actores involucrados en el proceso de formación). A pesar de ello, en la Institución Educativa La Libertad (Ubicada en la Comuna 8 del Municipio de Medellín), actualmente se evidencia poca participación por parte de los diferentes estamentos que conforman dicha comunidad educativa.

En la investigación el autor analizo que se debe cambiar el PEI, y para lograr el mejoramiento de la institución educativa, es decir aquello que la caracterice, definiendo las necesidades y expectativas de formación y convivencia de la comunidad, para así, poder brindar una atención de mejora.

➤ **Prieto, (2013)** presentó la tesis titulada: ***Gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal, Medellín***, el objetivo del trabajo fue explicar la importancia del potencial de la gestión del talento humano estratégico de la organización como un camino para influir positivamente sobre su capacidad, contribuyendo de este modo, a la mejora de sus resultados organizativos y de su competitividad. El autor concluyo que el talento humano es lo que genera ideas que son únicas de la empresa, logrando establecer la diferencia entre una empresa y otra. Por eso, el talento es actualmente la variable más competitiva de las organizaciones.

Es importante de lo que analizo este autor para una empresa, motivo al área de recursos humanos para que logre su objetivo de la organización.

➤ **Enríquez (2014)** presentó la tesis titulada: ***Motivación laboral de los empleados del instituto de la visión en México***, para optar el grado académico de magister en Administración en la universidad de Montemorelos. El presente estudio tuvo como objetivo conocer el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 88 empleados del Instituto de la Visión Montemorelos, 25 del Instituto de la Visión Ensenada, 51 Instituto de la Visión Tabasco, dando un total de 164 empleados de los cuales no se tomó muestra y se aplicó a todos los empleados. La población se dividió en: (a) área médica (médicos adscritos, enfermeras, nutriólogas), (b) área

administrativa y contable y (c) área de apoyo (técnicos, secretarías, recepcionistas, intendencia y mantenimiento). Para la investigación y recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: el primero enfocado al desempeño, el cual constó con 48 ítems y el segundo sobre la motivación, conformado por 19 ítems. El autor concluyó que en relación al grado de motivación y al nivel de desempeño laboral los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente por lo que se puede deducir que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados.

Este investigador trato de relacionar, el grado de motivación que tiene en una organización y lo que busca toda empresa es apuntar a la calidad, entonces todos los involucrados están sujeto al buen desempeño y servicio.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. La motivación laboral

2.2.1.1. Introducción a la motivación laboral

En una organización debe tener la capacidad para mantener el estímulo positivo de sus trabajadores en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación a lo laboral.

El éxito de toda empresa es lograr que sus empleados sientan que los objetivos de ésta se alinean con sus propios objetivos personales, capaces de satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas.

Decimos de acuerdo a la real academia; la palabra motivación consiste en un ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia.

Aldape (2008: 56) manifestó que “la motivación impulsa a hacer algo porque resulta muy importante para uno hacerlo. Cuando la organización reconoce que la motivación nace en el interior del individuo y lo impulsa hacia la meta se encarga de generar las condiciones en las cuales el individuo encuentre oportunidades para satisfacer sus satisfacciones”.

Martínez (2013: 23) “La motivación es la mejor arma para potenciar el rendimiento de los colaboradores”.

La motivación es un concepto multidimensional, ya que apela a las nociones de dirección (objetivo), de intensidad (el grado de esfuerzo), y de duración (Lévy-Leboyer, 2003) “Motivación es el estímulo emocional que nos hace actuar. Puede ser una necesidad o un impulso que activa ciertas conductas. En el trabajo es una combinación de todos los factores del entorno laboral que originan esfuerzos positivos o negativos” (Dalton, Hoyle, y Watts, 2010) Hitt, Steward, y Porter, (2011:412) “Define a la motivación como un conjunto de fuerzas que impulsan, dirigen y mantienen cierta conducta”.

Asimismo, se define que “La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano”. (Chiavenato, 2013: 236)

Así, Reeve, (citado por Alcaraz & Guma, 2001: 52) “propone que la motivación es una causa hipotética de la conducta inducida por las condiciones ambientales y que se puede inferir de las expresiones conductuales, fisiológicas y de autoinforme”

Del mismo modo Robbins (2004: 51), mencionó que la motivación está constituida por “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta”.

Kinicki y Kreitner, 2003 (citado por Aldape, 2008: 56) conceptualiza la motivación como los “procesos psicológicos que genera y dirigen el comportamiento orientado a objetivos producen el despertar, dirección y persistencia de acciones voluntarias y orientadas a objetivos”.

Del mismo modo se encuentra que “Las necesidades y las metas constituyen la base para diseñar el proceso básico de la motivación” (Martínez, 2013: 21).

Chiavenato (2013: 239) se define de la siguiente forma:

a) Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esta tensión; b) La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso); c) Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito. La satisfacción elimina o reduce la carencia. No obstante, si por algún obstáculo no logra la satisfacción, surgen la frustración, el conflicto o el estrés; d) Esa evaluación del desempeño determina algún tiempo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.

Para Chiavenato (2013) los elementos de la motivación están compuestos por tres elementos interdependientes que interactúan entre sí: Las necesidades aparecen cuando surge un desequilibrio fisiológico

o psicológico, por ejemplo, cuando las células del cuerpo se ven privadas de alimento y agua, o cuando la persona es separada de sus amigos o compañeros. a) Las necesidades son variables, surgen del interior de cada individuo y dependen de elementos culturales. En suma, la necesidad significa que la persona tiene una carencia interna, como hambre, inseguridad, soledad, etc. El organismo se caracteriza por buscar constantemente un estado de equilibrio, el cual se rompe cada vez que surge una necesidad, un estado interno que, cuando no es satisfecho, crea tensión e impulsa al individuo a reducirlo o atenuarlo; (b) Impulsos. También se les llaman motivos, son los medios que sirven para aliviar las necesidades. El impulso genera un comportamiento de búsqueda e investigación, cuya finalidad es identificar objetivos o incentivos que, una vez atendidos, satisfarán la necesidad y reducirán la tensión. Cuanto mayor sea la tensión, mayor será el grado de esfuerzo. Los impulsos fisiológicos y psicológicos se orientan hacia la acción y crean las condiciones que generan la energía para alcanzar un objetivo. Los impulsos son el corazón del proceso de motivación. (c) Incentivos; al final del ciclo de la motivación está el incentivo, definido como algo que puede aliviar una necesidad o reducir un impulso. Alcanzar un incentivo tiende a restaurar el equilibrio fisiológico o psicológico y puede reducir o eliminar el impulso. Comer alimentos, beber agua o reunirse con los amigos tendera a restaurar el equilibrio y a reducir los impulsos correspondientes. En estos ejemplos, el alimento, el agua y los amigos son los incentivos. En general, los incentivos están fuera del individuo y varían enormemente de acuerdo con la situación (Chiavenato, 2013: 238).

2.2.1.2. Concepto de motivación laboral

La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo.

Constituye el éxito de toda empresa el lograr que sus empleados sientan que los objetivos de ésta se alinean con sus propios objetivos personales, capaces de satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas. Sin embargo, debe entenderse que el concepto de motivación varía de acuerdo a la persona y a factores sociales y culturales.

Así, existen muchas técnicas para promover la motivación laboral, pero deberán observarse factores como la edad, idiosincrasia, nivel social y cultural del individuo para identificar cuáles son las más efectivas de acuerdo al caso en particular.

Cuando un empleado es productivo y la organización se da cuenta, le retribuye en concordancia. Si esta recompensa es apropiada en cuanto a su naturaleza, momento y distribución quedan satisfechos los impulsos y las necesidades del trabajador. (Davis y Newstrom, 2002).

William P. Sexton, en Teorías de la Organización, se refiere a la motivación como “el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador”.

En el sentido de causalidad, Michael Armstrong considera, en Gerencia de los Recursos Humanos, que la motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño”, al mismo tiempo que Idalberto Chiavenato la concibe, en Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones, como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”.

Lo que básicamente busca la educación es que los educandos se beneficien con los conocimientos y aprendizajes educativos. Los docentes, de manera profesional, deben ser capaces de lograr este cometido utilizando las estrategias propias de la motivación. De esta manera, el docente que no es capaz de motivar a sus educandos para que tomen el gusto por la educación, es frustrante; por el contrario, el profesor que está motivado y suscita este mismo espíritu en su auditorio.

2.2.1.3. Factores que inciden en la motivación docente

Los docentes que trabajan en el sistema educativo, se desempeñan en contextos particulares que son determinados de acuerdo a las características propias de los establecimientos en que ejercen su profesión. Cada centro educativo cuenta con condiciones específicas y una cultura propia en la que los docentes se ven inmersos y se desarrollan profesionalmente.

Estas condiciones que enfrenta diariamente un profesor, podrían influir directa o indirectamente en la forma en que desarrolla sus clases y en la satisfacción que siente frente a su trabajo. Esta investigación pretende profundizar en los principales factores y condiciones del contexto escolar que afectan el trabajo y desempeño de

un grupo de docentes: motivación y satisfacción por permanecer ejerciendo su profesión. Así también, da cuenta de la importancia de la labor de nuestros profesores, con un trabajo colectivo que se impulsa desde el interior y fuera de la sala de clases, teniendo un efecto directo en cómo ellos enfrentan su trabajo día a día.

Riquelme (2016) sostiene que las fuentes de motivación constituyen elementos, factores o circunstancias que despiertan en los educandos algún motivo. Estas fuentes, que son como manantiales desde donde pueden surgir fuerzas de comportamiento, se confunden usualmente con las técnicas, por lo mismo que éstas tienen que afirmarse en aquellas. Toda técnica de motivación procura aprovechar las posibilidades energéticas de las fuentes, para indicar y orientar los esfuerzos de los educandos para el aprendizaje, en este sentido las principales fuentes de motivación lo encontramos en la personalidad del profesor, éste con su presencia física, su voz, su entusiasmo, su dinamismo, su firmeza y seguridad, en fin, una personalidad sugestiva y estimulante, con acentuadas características de liderazgo democrático.

Asimismo, otra fuente de motivación está en el material didáctico utilizado, que haga el asunto más concreto, intuitivo e interesante. El método o modalidades prácticas de trabajo del profesor no deja de ser importante, sobre todo cuando se trata de debates, trabajos por grupos, coloquios e interrogatorios, enseñanza participativa, entre otros. La propia materia de enseñanza, bien programada, presentada en forma de mensajes significativos relacionados con los intereses y necesidades de los alumnos.

Son fuentes de motivación las necesidades del educando, que muchas veces son de naturaleza biológica, psicológica o social, o aquellas que hacen referencia a la curiosidad natural del ser humano; la aprobación social, la actividad lúdica, los acontecimientos de actualidad; las referencias sobrenaturales, el deseo de evitar fracasos y castigos; la tendencia a la experimentación; el deseo de ser diferente, el afán de distinguirse; las aspiraciones, la competición, entre otros.

2.2.1.4. Sentido de la motivación laboral en docentes

Es más imprescindible la motivación del docente que la del alumno. Porque el docente es un generador de emociones y dinámicas. Un docente motivado es una pieza fundamental en las reglas de la enseñanza. Así lo creen los expertos que estos días se reúnen en La Rábida dentro de los cursos de verano de la Universidad Internacional de Andalucía. Los neurólogos acaban de descubrir la neurona espejo, que camaleonizan al ser humano con el entorno.

Pedro Sáenz-López Buñuel es catedrático de Ciencias de la Educación de la Universidad de Huelva y director del curso 'Motivar en las aulas', y se pregunta qué significado tiene todo esto en el campo de la educación. Su respuesta es sencilla: «Un docente sonriente puede crear alumnos sonrientes. Un docente apasionado tiene más probabilidad de crear alumnos apasionados. Y, todo lo contrario: Imaginemos a un docente aburrido o que no le guste lo que hace. Dudo mucho que despierte algo útil en sus tutelados», asegura.

Cómo se motiva al docente es el reto que estos días se han marcado los expertos reunidos. “Nos falta en la formación del profesorado herramientas de desarrollo emocional”, cree el catedrático.

En la sociedad actual -asegura- tendemos a echar las culpas de los fracasos siempre a otros, pero jamás a nosotros mismos. Yo tengo éxito gracias a mí, pero mis desgracias son siempre responsabilidad de otros. Pero eso no es así.

La motivación depende de uno mismo. Y añade: “No es culpa de mi sueldo, del director, de mis compañeros, del ministro, de la ley o de la sociedad. La culpa de un aula desmotivada es mía. Y salir de esa contaminación ambiental negativa es difícil. Queremos que este curso sirva para despertar, ya sea en un novato recién comenzado su trabajo o en un veterano con sus vicios demasiado asentados después de treinta años de docencia, la conciencia de que es él el último responsable de la motivación de su aula”.

A Sáenz-López (2015) se le ocurren algunos modos de motivar a sus colegas. «Hay que hacerles ver la necesidad de aplicar herramientas de automotivación, de convencerlos de la labor tan importante que tienen, sea cual sea la fase educativa en la que estén implicados. Su trabajo va a hacer que su vida sea mejor y va a hacer mejor la vida de las personas que están bajo su tutela. No hay otro truco que la automotivación», asegura.

La motivación es el conjunto de factores internos que, con los estímulos externos de la situación, determinan la dirección e intensidad de la conducta de un sujeto en un momento determinado. Los motivos son aquellos factores que originan, dirigen y mantienen una determinada conducta. Por consiguiente, la motivación es un proceso muy complejo que abarca una serie de motivos que van desde los más primarios a los

más sublimes (Tierno Jiménez, 1997). La motivación que impulsa a los individuos para cualquier actividad, puede ser intrínseca o extrínseca.

Si nos referimos al colectivo del profesorado, la primera se da cuando los motivos que conducen a un profesor hacia su tarea son inherentes al propio profesor. Así, si un profesor realiza una determinada tarea alentado por motivos internos, como puede ser la satisfacción que le produce la propia actividad de enseñar, estaríamos hablando de motivación intrínseca.

Si por el contrario el motivo que le impulsa a realizar su trabajo es ajeno a factores internos esto es, si viene determinado por incentivos o reforzadores positivos o negativos externos al propio profesor, entonces se dice que la motivación es extrínseca. Cuando un profesor trabaja no por el placer que encuentra en su profesión, sino por la satisfacción de obtener un sueldo, o por satisfacer las expectativas del equipo directivo, entonces su motivación es extrínseca.

2.2.1.5. Lo que motiva y mantiene la moral de los profesores

La mayor parte de la vida se organiza en torno al trabajo. La gente emplea más de un tercio de su vida en él y éste influye en su conducta (cómo se organiza la vida, las relaciones sociales, los estilos de vida, la movilidad) y desempeña un papel importante en la definición de uno mismo y en la autoestima. Por ello, una importante cuestión es cómo las personas se lo plantean, es decir, cómo difieren en su experiencia subjetiva del trabajo.

La todavía escasa investigación que hay al respecto indica que la mayoría de las personas tienen tres tipos de relaciones distintas con su trabajo: lo pueden ver como trabajo, como carrera o como

vocación/misión. Esta distinción fue hecha por Bellah, (1985) en su libro Hábitos del corazón y está siendo estudiada empíricamente por Rozin (1997). Estas tres orientaciones generales hacia el trabajo predicen las metas que la gente persigue en el mismo.

La distinción básica entre estas dimensiones es la siguiente: la gente que experimenta su profesión como trabajo (Job) se centra en los aspectos económicos que brinda, más que en el placer o realización personal que se puede alcanzar en el mismo. Es decir, se contempla como un medio que permite a los individuos adquirir los recursos necesarios para disfrutar de su tiempo fuera del trabajo. Los que lo ven como carrera, se centran primeramente en el avance profesional dentro de la estructura ocupacional, pues suele ofrecer poder y alta autoestima para el trabajador.

Aquéllos que lo definen como vocación se centran en el disfrute que acarrea su realización y en que el trabajo sea socialmente útil. Se caracterizan por su amor al trabajo pensando en que contribuye a hacer del mundo un lugar mejor. Esta última orientación se puede decir que es “la marca” de ciertas profesiones como la de profesor. Existen estudios que avalan el carácter altamente vocacional de la profesión docente, ya que para los profesores su principal motivador son los propios alumnos. Ejercen la docencia porque les gusta trabajar con los jóvenes y ayudarles en su formación y sienten gran satisfacción viendo como con su asistencia aprenden, desarrollan su potencial y se preparan para conducirse como adultos responsables (Brunetti, 2000).

2.2.1.6. Clasificación de la motivación laboral

Trader (2012) considera que la motivación laboral puede ser clasificada de cuatro formas:

a) Motivación extrínseca

La motivación extrínseca se encuentra relacionada con lo que el trabajador puede obtener de los demás con su trabajo. En principio, cuando trabajan, las personas buscan la propia subsistencia y el bienestar material. Sin embargo, por sorprendente que pudiera parecer, la motivación extrínseca no es la mejor razón por la que se ha de buscar la productividad. Es más, ni siquiera la aumenta (incluso, puede perjudicarla).

Cuando el trabajo se considera algo ajeno a mí, una carga que debo aceptar para obtener aquello que deseo, acaba por convertirse en un costo. Y, aplicando la ley según la cual todo costo debe minimizarse, me las arreglaré para trabajar lo menos posible.

b) Motivación intrínseca

La motivación intrínseca se refiere a lo que se obtiene en sí del trabajo mismo. Esta motivación es de un orden superior a la extrínseca porque, en ella, el trabajo provee el medio más propicio para desarrollar nuestras mejores capacidades, ampliar los espacios de nuestra perfección y desplegar el horizonte humano que tenemos por delante.

En este caso, el trabajo resulta intrínsecamente motivador. Sólo una cultura que haga ver los valores positivos del trabajo (no positivos como medio para conseguir otra cosa, sino positivos por sí mismos) estará en condiciones de lograr una productividad cada vez más alta.

c) Motivación transitiva

La motivación transitiva se relaciona con lo que se puede aportar a los demás a través del trabajo. En efecto, aunque los bienes intrínsecos al trabajo mismo son efectivamente motivadores en la propia dinámica laboral, tienen un límite individual y necesitan ampliarse trascendiendo o traspasando su valor a otras personas. Así, saldríamos del ámbito de las motivaciones intrínsecas para entrar en el de las motivaciones transitivas.

Las motivaciones transitivas me mueven a trabajar en beneficio de los otros, de manera que el interés de mi trabajo sale fuera de mí para volcarse sobre los demás. Y aquí es donde se encuentra la clave de la circulación de las motivaciones.

Los demás, de acuerdo con su motivación primera y de corto alcance, buscan bienes extrínsecos, que se ven satisfechos gracias a mi trabajo. Así, mi trabajo, movido por una motivación transitiva proporciona a los otros los bienes extrínsecos que ellos buscan.

d) Motivación trascendente

La motivación trascendente se refiere a la actitud del líder para desarrollar las potencialidades de sus clientes y subordinados. La clave que surge en nosotros al contacto con las tres dimensiones de la motivación hasta ahora desarrolladas (extrínseca, intrínseca y transitiva), reside precisamente en la calificación moral del bien que proporcione a los demás cuando trabajo con motivación transitiva.

Porque si los bienes o servicios que les proporcione no responden a una necesidad o conveniencia de su naturaleza humana, entonces mis motivaciones serán transitivas, pero no trascendentes; serán a lo sumo intrascendentes y esto no es aliento ni motivación. La motivación

trascendente se orienta a satisfacer, en los otros, necesidades no demandadas. Trascender adquiere aquí un sentido nuevo: por beneficiar a otro, me aventuro a pasar por encima de mí mismo.

2.2.2. La identificación institucional

2.2.2.1. Introducción a la identificación institucional

En la actualidad la educación tiene el compromiso de ser considerada como un medio muy importante para promover el desarrollo, haciendo de ellos hombres competentes para las oportunidades y retos que se le ofrece la vida. Mejora las condiciones de vida. Así la educación es importante en la formación integral de las personas y para lograr una educación de calidad para los niños y adolescentes se requiere de docentes decididos y motivados en su ámbito laboral, con optimismo de la profesión que han elegido. Desde el punto de vista teórico el tema de compromiso presenta diversos antecedentes.

Fuentealba (2010), detalla que el compromiso organizacional configura el ser del profesor más allá del rol de solo transmisor de lo producido por otros. El compromiso organizacional conlleva a que el maestro esté tenga mucha afectividad, continuidad y normatividad con su centro laboral. El compromiso incide como eje catalizador de la identidad profesional y trae como consecuencia que los docentes estén plenamente identificados e implicados en la institución donde trabajan, y así las probabilidades de desempeño laboral y de permanencia son mayores. En ese sentido Barraza y Acosta (2008), indica también que una organización existe y es exitosa, cuando dos o más personas comprometidas con su organización, interactúan con miras a alcanzar

objetivos que pueden lograrse con éxito desde la contribución de sus capacidades y recursos.

Díaz (2014), por su parte detalla que uno de los problemas que se puede observar en la educación peruana hoy en día, es la poca valoración del maestro. Esto se debe a los cambios de currículo por los gobiernos de turno, sin obviar la remuneración que perciben, entre otros, son factores que hacen que el maestro no esté plenamente comprometido profesionalmente y motivado para ejercer bien la carrera que ha elegido Siguiendo con el mismo tema, Romero (2002) manifiesta que hablar de una educación de calidad implica que los docentes sean personas comprometidas con la educación misma (evolución teórica y práctica), con los avances de la ciencia y la tecnología, y con la evolución de los procesos sociales.

Para ello los docentes deben partir del análisis y la reflexión sobre el contexto que les toca vivir, a fin de que puedan conformar concepciones propias del hombre y de la sociedad, como marco de referencia para la mejor realización de la tarea docente. Junto a los aportes teóricos señalados en el plano normativo peruano destacan.

2.2.2.2. La identidad de la institucional

Constituye un sistema de mensajes que puede manifestarse en todos y cada uno de los componentes de la institución, desde los creados y utilizados específicamente para identificarla, hasta aquellos elementos no esencialmente, pero que connotan rasgos y valores de la entidad.

Identificación en sentido estricto, es decir, el proceso por el cual la institución educativa va asumiendo una serie de atributos que definen «qué» y «cómo» es.

«denominación», o sea la codificación de la identidad anterior mediante su asociación con unos nombres que permitan decir «quién» es esa institución.

Estos nombres pueden producirse mediante muy diversos mecanismos lingüísticos y adoptan, por lo tanto, muy diversos aspectos: desde el de un signo arbitrario abstracto hasta una expresión claramente denotativa de la institución, pasando por una amplia gama de variantes intermedias. Una tipología empírica que recoja las modalidades de denominación institucional predominantes podría componerse de cinco tipos básicos – y sus formas mixtas –, a saber:

1. La descripción (enunciación sintética de los atributos de identidad de la institución);
2. La simbolización (alusión a la institución mediante una imagen literaria);
3. El patronímico (alusión a la institución mediante el nombre propio de una personalidad clave de la misma – dueño, fundador, etc.);
4. El topónimo (alusión al lugar de origen o área de influencia de la institución);
5. La contracción (construcción artificial mediante iniciales, fragmentos de palabras, etc.).

2.2.2.3. Compromiso docente

Badía (2017) sostiene que es bueno vivir la profesión desde la perspectiva del intelectual, no desde la del instructor o la del reformador, que intenta juzgar el mundo con justicia e independencia. Los reformadores, como escribía Chesterton, son una parte esencial del mundo que reforman y suelen ser unos esnobs o unos especialistas. Hay

políticas educativas y leyes que pretenden convertir la profesión docente en un trabajo más, y la educación en un negocio y que se lleva como cualquier otro negocio, que se dirige con la misma frialdad, el mismo distanciamiento y las mismas exigencias que una sucursal bancaria o una agencia de seguros.

2.2.2.4. Compromiso y profesionalidad

Fuentealba (2013), manifiesta que precisar el constructo compromiso y su relación con la profesionalidad es gravitante para lograr una mirada comprensiva del desarrollo profesional en un escenario de cambio educativo. El compromiso es un término utilizado a menudo por los profesores tanto para describirse a sí mismos o entre pares, como para hacer referencia a su identidad profesional. Comúnmente, este concepto es empleado por ellos para caracterizar los atributos deseables en un profesor (Crosswell y Elliott, 2004). Sin embargo, a pesar de lo cotidiano de su uso, es un constructo polisémico, usado indistintamente para hacer referencia a la forma en que los profesores se desempeñan, es decir, profesores que realizan un "buen trabajo docente" (Abd y Ngurah, 2010); al tipo de implicación con una tarea, como sinónimo de profesores "dedicados" (Tang y Choi, 2011); como sentido de pertenencia en referencia a un determinado ethos profesional⁶; o como forma de comportarse que define la profesionalidad docente en función de una pasión por la enseñanza"

El compromiso es generalmente considerado como un atributo deseable, asociado a un sentido de profesionalismo⁸ que Choi y Tang (2009) definen como vínculo psicológico que tiene implicancias tanto en la actitud como en el comportamiento de las personas y que les permite

voluntariamente realizar considerables esfuerzos para beneficiar aquello de que es objeto de compromiso, lo que en el caso de la docencia se traduce en profesores que están dispuestos voluntariamente a entregar recursos a favor del ejercicio de la docencia. Gupta y Kulshreshtha (2009) complementan lo ya mencionado enfatizando que el compromiso alude, entre otras cosas, a dedicación a la tarea, adhesión a los objetivos de la educación, una profunda preocupación por sus estudiantes, conciencia de la responsabilidad y del rol docente y, finalmente, un alto grado de profesionalismo.

A fin de precisar el término, Níás (1981) concluye que el compromiso es la cualidad que distingue a quienes se perciben como "auténticos docentes" de quienes tienen sus principales intereses en ocupaciones fuera de la escuela. Así, desde esta perspectiva, permite diferenciar a aquellos profesores que "se entregan" de "quienes no evidencian una preocupación por sus estudiantes". Esta dimensión es igualmente validada por los propios alumnos, quienes identifican a la base de una buena enseñanza a aquellos docentes que se preocupan por ellos y que comparten su ejercicio profesional con una auténtica inquietud por quienes les son confiados, en tanto bienestar general y orientación al logro académico (Day, 2009).

Las particularidades del compromiso se evidencian en "profesores que creen firmemente que pueden marcar una diferencia en el aprendizaje y resultados de sus estudiantes por lo que ellos son, lo que ellos saben y cómo ellos enseñan" (Day, 2007: 254); asimismo los profesores comprometidos tienen la certeza de que tanto ellos -su identidad- como su trabajo -conocimiento pedagógico, disciplinar,

profesional-; las estrategias de enseñanza que utilizan, así como también sus creencias, actitudes y valores, tendrán un impacto significativo en sus alumnos e instituciones en las cuales trabajan (Day, 2007). Así descrito, el compromiso es una dimensión descriptible que puede ser intencionada en los procesos de formación docente y que se asume como aprendido en interacción con otros y en un determinado contexto, lo que hace directa referencia a su carácter situado (Abd y Ngurah); por lo tanto, no puede ser considerado como lujo, adorno, posesión o competencia de solo unos pocos profesores, ya que es esencial para una buena enseñanza y, en consecuencia, por incómodo que pueda parecer, está en el centro de lo que ella es (Day, 2006).

Si asumimos el compromiso docente como el nivel de adhesión e identificación del profesor a determinados aspectos de su que hacer, es posible afirmar que hay diversos ámbitos que pueden ser objeto de compromiso para un profesor y que incluso, a partir de prioridades o demandas, pueden cambiar a lo largo de la trayectoria docente y en los diferentes contextos de desempeño. Así, para Klassen y Ming (2010) el compromiso docente implica muchas facetas que incluyen diversos objetivos relacionados con el trabajo, entre ellos: con la organización, la ocupación, los pares, entre otros.

Atak (2011) identifica tres dimensiones del compromiso docente, dependiendo del objeto de interés del profesor y los espacios en los cuales está dispuesto a realizar una mayor inversión de tiempo y energía: compromiso con la organización, compromiso con la profesión de la enseñanza y compromiso con el aprendizaje de los estudiantes, independientemente de sus dificultades académicas u origen social.

Siguiendo a Kwan (2012) el compromiso de los docentes generalmente se expresa en tres dimensiones: compromiso con la escuela, compromiso con la enseñanza y compromiso con los estudiantes.

Teniendo en consideración lo hasta aquí mencionado, podemos afirmar que para abordar comprensivamente el compromiso docente se debe atender a la compleja articulación de relaciones que el profesor establece con la enseñanza, sus estudiantes, profesión y escuela, lo que distingue dimensiones en las cuales se expresa dicho compromiso y que ponen en el centro de éste un fuerte componente relacional. De esta forma su construcción y consolidación dependen de las relaciones con, para y por otros, las que se solidifican en y a través de un contexto y sentido de propósito particular.

GRÁFICO N° 01



referencia <https://slideplayer.es>

Proyecto curricular institucional, nos permite estos procesos para estar actualizado y identificarnos con la institución educativa; Así nuestros estudiantes saborean de la innovación pedagógica para mejorar el desarrollo cognitivo.

GRÁFICO N° 02



referencia <https://www.google.com>

El modelo de diseño e implementación de un plan como va organizarse el desarrollo profesional decimos planificación de talento humano, donde el profesional se identifica con su institución educativa, desarrollo profesional y el seguimiento de actividades.

2.3. Definición de términos básicos

Los conceptos que destacan en la presente investigación son los siguientes:

➤ **Motivación**

La motivación es uno de los sentimientos más vitales que existen porque nos aportan una gran energía. Este sentimiento surge como consecuencia de un alto grado de implicación en la consecución de una meta que nos estimula de verdad. Generalmente, por pura ley natural, tendemos a sentirnos más motivados en el inicio de un nuevo proyecto que cuando llevamos un tiempo embarcados en esa aventura.

➤ **Motivación laboral**

Es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo.

➤ **Identidad institucional**

La identidad institucional es resultado de la historia, valores, filosofía, ritos, mitos, búsquedas, héroes de la organización y estrategias observadas. Establece y supervisa los componentes de la identidad institucional, especialmente de la proyección de la imagen y del uso de los emblemas de la institución.

➤ **Identificación institucional**

Es la imagen consistente del sujeto sobre una institución donde labora, formada por las habilidades, creencias, etc. Esta imagen se construye a lo largo de su vida laboral, aunque el proceso es particularmente activo durante su permanencia laboral.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H_i = Existe relación significativa entre motivación laboral e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay.

H_o = No existe relación significativa entre motivación laboral e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay.

2.4.2. Hipótesis específicas

H_1 = Existe relación significativa entre motivación extrínseca e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay.

H_0 = No existe relación significativa entre motivación extrínseca e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay.

H_2 = Existe relación significativa entre motivación intrínseca e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay.

H_0 = No existe relación significativa entre motivación intrínseca e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay.

2.4.3. Hipótesis estadísticas

$$H_i: r(x, y) \neq 0$$

$$H_0: r(x, y) = 0$$

$$H_1: r_{x(a)y} \neq 0$$

$$H_0: r_{x(a)y} = 0$$

$$H_2: r_{x(b)y} \neq 0$$

$$H_0: r_{x(b)y} = 0$$

Donde:

r = correlación entre dos variables

x = motivación laboral

y = identificación institucional

$x(a)$ = motivación extrínseca

$x(b)$ = motivación intrínseca

2.5. Identificación de variables

2.5.1. Variables estudiadas

⇒ Motivación laboral

⇒ Identificación institucional

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

CUADRO N° 01

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores
Motivación Laboral	Es el sentimiento que tiene el docente de una institución educativa en relación a su motivación extrínseca y motivación intrínseca.	Extrínseca	- Aspectos motivacionales que brinda la institución. - Aspectos motivacionales que brinda su situación laboral.
		Intrínseca	- Motivaciones relacionadas con el comportamiento personal. - Motivaciones relacionadas a las relaciones interpersonales.
Identificación Institucional	Es la imagen que tiene el docente sobre la institución educativa donde labora, la misma que se manifiesta en su participación en las diversas actividades y la conformidad por todas las características institucionales.	Participación	- Participa en reuniones de directivos, docentes, padres de familia. - Participa en actividades académicas, recreativas, culturales, sociales, deportivas, cívicas.
		Conformidad	- Es conforme con el local escolar. - Es conforme con la organización de la institución.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Por las características de los problemas y objetivos planteados, la presente investigación es un estudio de ***tipo de investigación científica básica, a nivel correlacional***. Está orientado a determinar el nivel de relación que hay entre motivación laboral e identificación institucional en docentes del nivel primario del distrito de Huayllay, provincia y región de Pasco.

3.2. Métodos de investigación

A lo largo de la investigación, se realizaron procedimientos de los cuatro principales métodos lógicos universales:

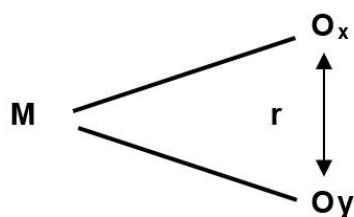
- ⇒ Método Inductivo
- ⇒ Método Deductivo
- ⇒ Método Analítico
- ⇒ Método Sintético.

3.3. Diseño de la investigación

En la medida en que las variables ya han ocurrido y por lo tanto no pueden ser manipuladas por el investigador, el presente estudio tiene un diseño de investigación **No Experimental** o Ex post-facto (“después del hecho”).

Para los efectos de la realización de la presente investigación, el diseño específico es el diseño **transeccional correlacional**. Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. La presente investigación correlacional se limita a establecer relaciones entre las variables sin precisar sentido de causalidad.

Su esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O = Indica las observaciones a cada variable.

x, y = representa sub-indicaciones en cada O

r = es la relación entre las variables estudiadas.

En la presente investigación, se correlaciona las variables Motivación Laboral e Identificación Institucional en una muestra de docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huayllay, provincia y región de Pasco.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población de estudio comprende la totalidad de docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huayllay, provincia y región de Pasco.

Población = 93 docentes

N = 93

HUAYLLAY 2018									
HUAYLLAY: NÚMERO DE DOCENTES EN EL SISTEMA EDUCATIVO POR TIPO DE GESTIÓN Y ÁREA GEOGRÁFICA, SEGÚN ETAPA, MODALIDAD Y NIVEL EDUCATIVO, 2018									
Etapa, modalidad y nivel educativo	Total	Gestión		Área		Pública		Privada	
		Pública	Privada	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Total	245	188	57	205	40	148	40	57	-
Básica Regular	207	150	57	167	40	110	40	57	-
Inicial 1/	33	20	13	29	4	16	4	13	-
Primaria	93	68	25	75	18	50	18	25	-
Secundaria	81	62	19	63	18	44	18	19	-
Básica Alternativa	18	18	-	18	-	18	-	-	-
Básica Especial	2	2	-	2	-	2	-	-	-
Técnico-Productiva	6	6	-	6	-	6	-	-	-
Superior No Universitaria	12	12	-	12	-	12	-	-	-
Pedagógica	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tecnológica	12	12	-	12	-	12	-	-	-
Artística	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota: Corresponde a la suma del número de personas que desempeñan labor docente, directiva o en el aula, en cada institución educativa, sin diferenciar si la jornada es de tiempo completo o parcial.

1/ Excluye promotoras educativas comunitarias a cargo de programas no escolarizados
Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN - Censo Escolar.

3.4.2. Muestra

a). Tamaño de la muestra

La muestra representativa sujeta a estudio estuvo conformada por 30 docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huayllay, provincia y región de Pasco que laboraron durante el año 2018.

Muestra = 30 docentes

n = 30

b). Muestreo

El **diseño muestral** de la investigación es **no probabilístico** de tipo **intencionado**, debido a las facilidades de acceso que se tuvo a determinados docentes.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A) *Para medir motivación laboral*

▪ Cuestionario sobre Motivación Laboral

Ficha técnica

Autora : Iris L. Contreras Cabello
País : Perú
Año : 2018
Versión : Original en idioma Español.
Administración : Colectiva e individual.
Duración : Entre 20 a 30 minutos (aproximadamente).
Objetivo : Medir la motivación laboral de los docentes.

Evalúa las siguientes dimensiones:

- Motivación extrínseca
- Motivación intrínseca

B) *Para medir identificación institucional*

▪ Cuestionario sobre identificación institucional

Ficha Técnica

Autora : Iris L. Contreras Cabello
País : Perú
Año : 2018
Versión : Original en idioma Español.
Administración : Colectiva e individual.
Duración : Entre 20 a 30 minutos (aproximadamente).
Objetivo : Medir la identificación institucional de los docentes.

Evalúa las siguientes dimensiones:

- Participación

- Conformidad

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los estadísticos que se emplearon teniendo en cuenta, los objetivos planteados, las características de la muestra y el nivel de las variables son los siguientes:

- **Distribución de Frecuencia**

Es un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías.

La distribución de frecuencia está constituida por la frecuencia absoluta (f_i) y la frecuencia relativa o de porcentaje (h_i).

- **Media Aritmética**

Es una medida de tendencia central y se define como el promedio aritmético de una distribución. Es la suma de todos los valores dividida por el número de casos.

- **Desviación Estándar**

Es el promedio de desviación de las puntuaciones con respecto a la media. La desviación estándar permite obtener la medida del grado de dispersión de todos los valores muestrales con respecto a la media aritmética.

- **Coefficiente de Correlación de Pearson**

Es una prueba estadística que analiza el grado en que dos variables se relacionan entre sí en un nivel por intervalos o de razón.

3.7. Tratamiento estadístico

Los análisis y tratamiento estadístico se realizaron con programa estadístico Excel y el programa computacional SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Versión 22. Es un programa estadístico informático aplicado principalmente en las investigaciones sociales, tiene la capacidad de trabajar

con base de datos de gran tamaño y permite la recodificación de las variables y registros según la necesidad de la investigación.

3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Los instrumentos de investigación son validados mediante el método del juicio de expertos, con la determinación del coeficiente de validez, en este caso V de Aiken. En tanto la confiabilidad se dio mediante el método del Alfa de Cronbach.

Los instrumentos de investigación en primera instancia fueron reajustados considerando la operacionalización de las variables, esta consideró el objetivo general y los objetivos específicos del trabajo de investigación, esto es por ejemplo respecto al objetivo general: Caracterizar la relación que hay entre motivación laboral e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay.

Considerando los indicadores elaborados respecto a lo anterior, se procedió a elaborar el los instrumentos de investigación como: cuestionario de motivación laboral y cuestionario de identificación institucional; luego se contactó con los expertos relacionado al objetivo general del trabajo de investigación y se les proporcionó los siguientes documentos para realizar la validación de los instrumentos de investigación indicados por medio del método del juicio de expertos: Matriz de investigación, operacionalización de variables, instrumentos de investigación y fichas de validación.

Los expertos fueron magísteres y doctores en ciencias de la educación, y asesores educativos, quienes dieron en primera instancia sus apreciaciones con las observaciones para su mejora respectiva.

Se recepcionó las fichas de validación con las observaciones de mejora, luego se mejoró los instrumentos de investigación de acuerdo a las sugerencias

de los expertos, para posteriormente retornarlos y ya cada experto dio la conformidad validada de cada uno de los instrumentos de investigación, posteriormente estos resultados lo presenten en tablas, para aplicar el coeficiente de Aiken, que se concretó en los cuadros siguientes.

CUADRO N° 02
VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

JUICIO DE EXPERTOS, RESUMEN DE V DE AIKEN									
ITEMS	EX1	EX2	EX3	EX4	EX5	SUMA	V	ESCALA	
1	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
2	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
3	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
4	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
5	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
6	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
7	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
8	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
9	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
10	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
11	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
12	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
13	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
14	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
15	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
16	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
17	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
18	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
19	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
20	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
SUMA							20		
V							1		FUERTE

Fuente: Fichas de validación de expertos.

CUADRO N° 03

**VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE IDENTIFICACIÓN
INSTITUCIONAL**

JUICIO DE EXPERTOS, RESUMEN DE V DE AIKEN									
ITEMS	EX1	EX2	EX3	EX4	EX5	SUMA	V	ESCALA	
1	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
2	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
3	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
4	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
5	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
6	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
7	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
8	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
9	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
10	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
11	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
12	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
13	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
14	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
15	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
16	1	1	1	1	1	5	1	Fuerte	
SUMA							16		
V							1		FUERTE

Fuente: Fichas de validación de expertos.

Posteriormente se procedió a realizar la confiabilidad de los instrumentos de investigación indicados con el método del Alfa de Cronbach, en un grupo piloto de docentes de la misma institución educativa en un número de 6 cuyos resultados presentamos en los cuadros siguientes:

GRÁFICO N° 03

RESPUESTAS DE PRUEBA PILOTO DEL CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL

9 - VAR00007

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	V.
1	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
2	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00
3	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00
4	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
5	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00
6	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00
7																
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON 05:35 a.m. 07/01/2019

Fuente: Instrumento: Cuestionario de Motivación laboral

CUADRO N°04

NÚMERO DE DOCENTES PARA PRUEBA PILOTO

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	6	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	6	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Fuente: Datos del SPSS

CUADRO N°05

RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD TOTAL DEL CUESTIONARIO

MOTIVACIÓN LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,950	20

Fuente: Datos del SPSS

CUADRO N° 06

RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD DE CADA ITEM DEL

CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	42,6667	119,867	,755	,947
VAR00002	43,1667	122,967	,611	,949
VAR00003	43,3333	116,667	,580	,949
VAR00004	43,6667	107,867	,920	,943
VAR00005	42,6667	119,867	,755	,947
VAR00006	43,3333	109,467	,983	,942
VAR00007	43,0000	111,600	,733	,946
VAR00008	43,0000	111,600	,733	,946
VAR00009	42,3333	128,667	,000	,952
VAR00010	43,3333	116,667	,580	,949
VAR00011	43,0000	118,000	,927	,945

VAR00012	43,1667	122,967	,611	,949
VAR00013	43,3333	116,667	,580	,949
VAR00014	43,6667	107,867	,920	,943
VAR00015	42,6667	119,867	,755	,947
VAR00016	43,3333	109,467	,983	,942
VAR00017	43,0000	111,600	,733	,946
VAR00018	43,0000	111,600	,733	,946
VAR00019	42,3333	128,667	,000	,952
VAR00020	43,3333	116,667	,580	,949

Fuente: Datos del SPSS

GRÁFICO N° 04

RESPUESTAS DE PRUEBA PILOTO DEL IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	V.
1	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
2	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00
3	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00
4	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00
5	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00
6	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00
7																
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																

Fuente: Instrumento: Cuestionario de Identificación Institucional.

CUADRO N°07

NÚMERO DE DOCENTES PARA PRUEBA PILOTO

		N	%
Casos	Válido	6	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	6	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Datos del SPSS

CUADRO N° 08

RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD TOTAL DEL CUESTIONARIO IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,945	16

Fuente: Datos del SPSS

CUADRO N° 09

RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD DE CADA

ITEM DEL CUESTIONARIO IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	33,0000	78,000	,702	,942
VAR00002	33,5000	79,900	,630	,944
VAR00003	33,6667	74,267	,623	,944
VAR00004	34,0000	67,600	,942	,935
VAR00005	33,0000	78,000	,702	,942
VAR00006	33,6667	69,467	,966	,935
VAR00007	33,3333	71,867	,670	,943
VAR00008	33,3333	71,867	,670	,943
VAR00009	32,6667	84,667	,000	,949
VAR00010	33,6667	74,267	,623	,944
VAR00011	33,3333	75,867	,949	,939
VAR00012	33,5000	79,900	,630	,944
VAR00013	33,6667	74,267	,623	,944
VAR00014	34,0000	67,600	,942	,935
VAR00015	33,0000	78,000	,702	,942
VAR00016	33,6667	69,467	,966	,935

Fuente: Datos del SPSS

Como se evidencia existe confiabilidad del instrumento de investigación.

Luego como se ha evidenciado al existir validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación se procedió a aplicar los instrumentos de investigación a la muestra de nuestra investigación en forma personal a cada

docente y los resultados de la aplicación de los instrumentos considerados se presentan en las secciones siguientes

3.9. Orientación ética

La presente investigación se rige bajo los principios éticos fundamentales de la autonomía, la confidencialidad y la justicia. Algunos aspectos éticos que sustentan son los siguientes:

1. Como principio de autonomía, se ha garantizado la participación voluntaria y libre de los docentes encuestados y después de haberles informado los objetivos y alcance de la investigación, así como la forma en que iban a ser manejados los datos.
2. Como principio de confidencialidad, se ha garantizado a los docentes participantes el tratamiento privado y confidencial de los datos, y se les ha demostrado la imposibilidad de identificar o asociar los datos en todas las formas posibles.
3. Como principio de justicia, se ha dado un trato equitativo a todos los docentes participantes durante el trabajo de campo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo se realizó con la aplicación de los dos instrumentos de investigación a los elementos muestrales. Una vez establecido la versión final de los instrumentos que miden las variables: motivación laboral e identificación institucional, se procedió con la aplicación de una prueba piloto para su correspondiente estudio de confiabilidad. Posteriormente se procedió con la aplicación de los instrumentos a los 30 docentes que conformaron la muestra en la investigación. Los docentes fueron seleccionados en forma intencional, distribuidos en cantidades proporcionales de cada institución educativa. Antes de la aplicación de los instrumentos, se tuvo sesiones de orientación con los docentes para su correcto desarrollo.

Seguidamente se procedió a realizar el correspondiente procesamiento, análisis e interpretación de los datos mediante las técnicas estadísticas tanto descriptivas como correlacionales.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

A continuación se presentan las tablas y los gráficos de los resultados.

4.2.1. Descripción de la variable: Motivación laboral

Ítem 1: La Organización en la que labora, le da facilidades para el logro de sus objetivos profesionales.

CUADRO N° 10

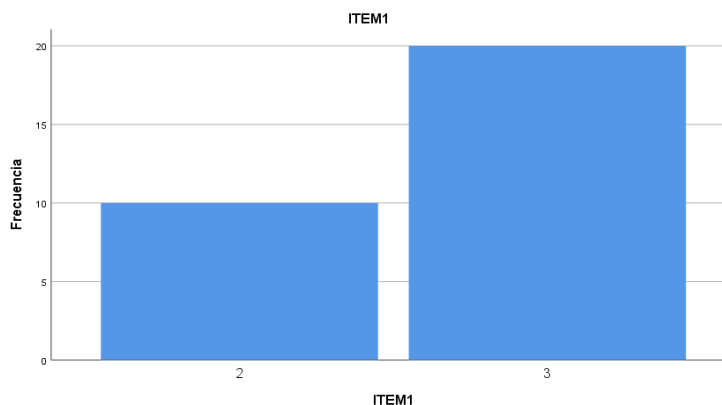
FACILIDADES PARA EL LOGRO PROFESIONALES

ITEM 1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	10	33,3	33,3	33,3
	3	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

GRÁFICO N° 05

FACILIDADES PARA EL LOGRO PROFESIONALES



Descripción e Interpretación:

De los participantes encuestados, el 67% manifiesta que siempre la Organización en la que labora, le da facilidades para el logro de sus objetivos profesionales, en tanto que el 33% sostiene que se algunas veces.

Esta realidad es importante para valorar a la organización para el logro de los objetivos profesionales.

Ítem 2: Le brindan las posibilidades de asistir a eventos que propicien el desarrollo de su aprendizaje y formación

CUADRO N° 11

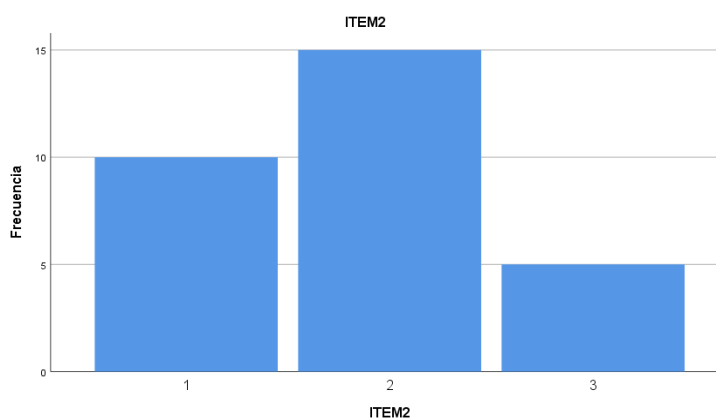
POSIBILIDADES DE ASISTENCIA A EVENTOS PARA DESARROLLO DE APRENDIZAJES

ITEM 2					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	10	33,3	33,3	33,3
	2	15	50,0	50,0	83,3
	3	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

GRÁFICO N° 06

POSIBILIDADES DE ASISTENCIA A EVENTOS PARA DESARROLLO DE APRENDIZAJES



Descripción e Interpretación:

De los participantes encuestados, el 17% manifiesta que siempre la organización le brindan las posibilidades de asistir a eventos que propicien el desarrollo de su aprendizaje y formación, en tanto que el 50% sostiene que se da algunas veces y el 33% nunca. Esta realidad es importante para valorar a la organización sobre las posibilidades de asistir a eventos que propicien el desarrollo de su aprendizaje y formación.

Ítem 3: Siente que su trabajo le da oportunidad para su crecimiento personal

CUADRO N° 12

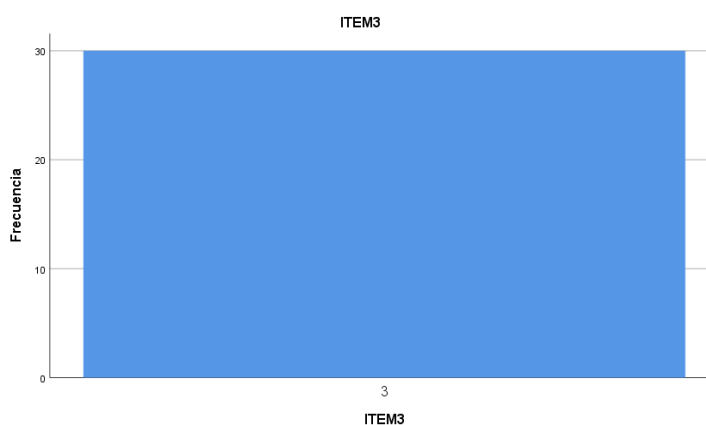
SU TRABAJO LE DA OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO PERSONAL

ITEM 3					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	30	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

GRÁFICO N° 07

SU TRABAJO LE DA OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO PERSONAL



Descripción e Interpretación:

De los participantes encuestados, el 100% manifiesta que siempre la organización siente que su trabajo le da oportunidad para su crecimiento personal

Esta realidad es importante para valorar a la organización sobre el trabajo como la oportunidad para su crecimiento personal.

Ítem 4: Su remuneración le alcanza para poder desarrollarse profesionalmente

CUADRO N° 13

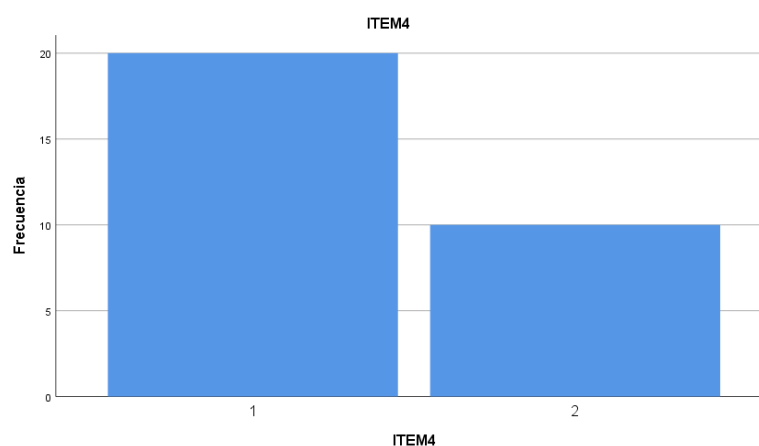
RENUMERACIÓN SUFICIENTE PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE

ITEM 4					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	20	66,7	66,7	66,7
	2	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

GRÁFICO N° 08

RENUMERACIÓN SUFICIENTE PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE



Descripción e Interpretación:

De los participantes encuestados, el 34% manifiesta que algunas veces su remuneración le alcanza para poder desarrollarse profesionalmente, en tanto el 66 sostienen que nunca le alcanza.

Esta realidad es importante para valorar a la organización sobre la remuneración que se alcanza para poder desarrollarse profesionalmente.

Ítem 5: Usted siente reconocimiento de su entorno.

CUADRO N° 14

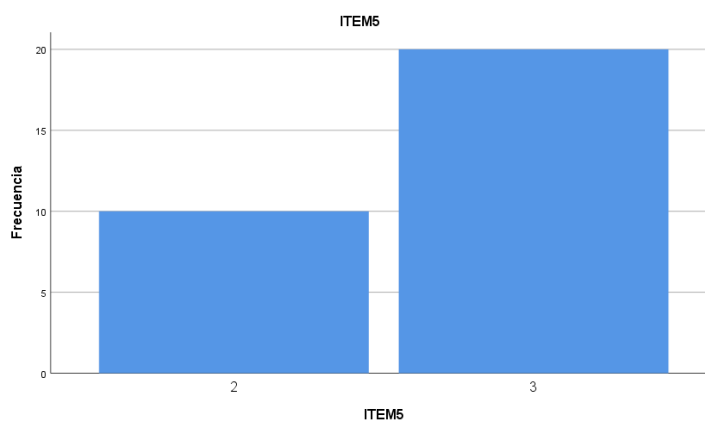
SIENTE RECONOCIMIENTO DE SU ENTORNO

ITEM 5					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	10	33,3	33,3	33,3
	3	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

GRÁFICO N° 09

SIENTE RECONOCIMIENTO DE SU ENTORNO



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 67 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado y el 33 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

Ítem 6: La remuneración que percibe le alcanza para darse unos días de diversión y esparcimiento

CUADRO N° 15

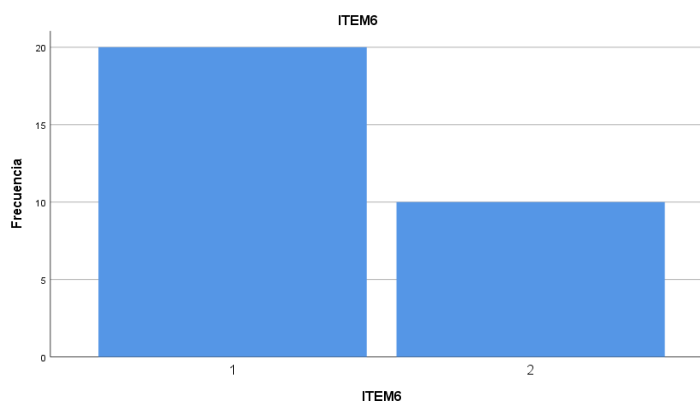
SU REMUNERACIÓN LE PERMITE DARSE DÍAS DE DIVERSIÓN

ITEM 6					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	20	66,7	66,7	66,7
	2	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

GRÁFICO N° 10

SU REMUNERACIÓN LE PERMITE DARSE DÍAS DE DIVERSIÓN



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados el 67 % señala que nunca sucede el caso y el 33 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

Ítem 7: La organización contribuye con el desarrollo de su estatus social
(posición económica, calidad de vida, etc.)

CUADRO N° 16

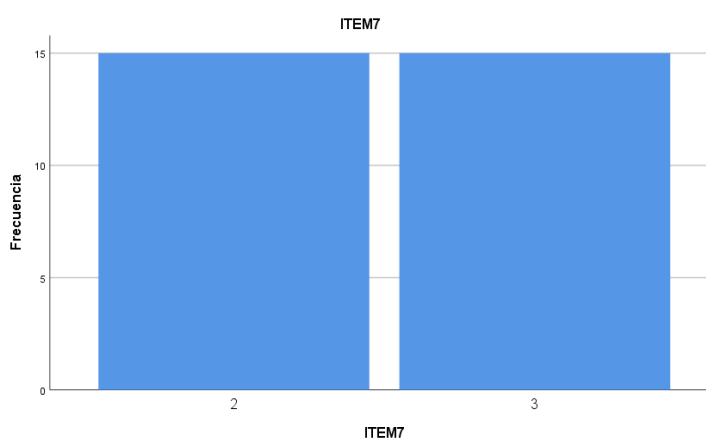
LA ORGANIZACIÓN CONTRIBUYE CON EL DESARROLLO DE SU ESTATUS SOCIAL

ITEM 7					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	15	50,0	50,0	50,0
	3	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

GRÁFICO N° 11

LA ORGANIZACIÓN CONTRIBUYE CON EL DESARROLLO DE SU ESTATUS SOCIAL



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 50 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado y también el 50 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

Ítem 8: Le gusta el trabajo que realiza

CUADRO N° 17

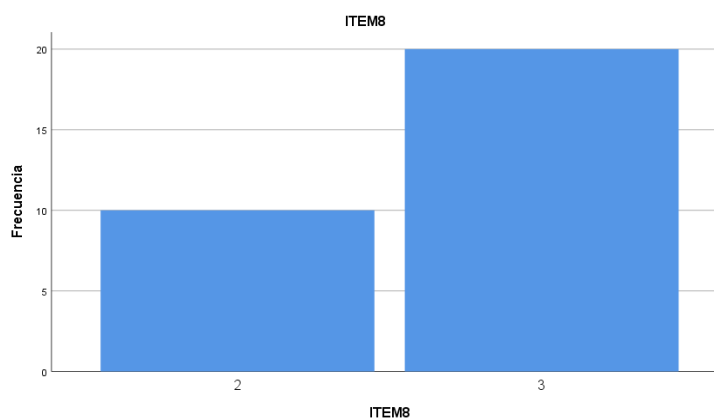
GUSTO POR EL TRABAJO QUE REALIZA

ITEM 8					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	10	33,3	33,3	33,3
	3	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

GRÁFICO N° 12

GUSTO POR EL TRABAJO QUE REALIZA



Descripción e Interpretación:

De los participantes encuestados, el 67% manifiesta que siempre Le gusta el trabajo que realiza, en tanto el 33% sostienen que algunas veces.

Esta realidad es importante para valorar a la organización sobre el gusto por el trabajo que realiza.

Ítem 9: Se siente orgulloso de pertenecer a la organización

CUADRO N° 18

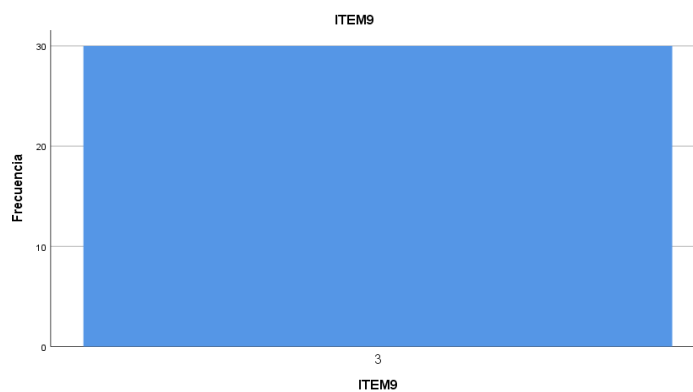
SIENTE ORGULLO DE PERTENECER A LA ORGANIZACIÓN

ITEM 9					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	30	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

GRÁFICO N° 13

SIENTE ORGULLO DE PERTENECER A LA ORGANIZACIÓN



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 100 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado.

Ítem 10: Usted está contento con el horario de trabajo

CUADRO N° 19

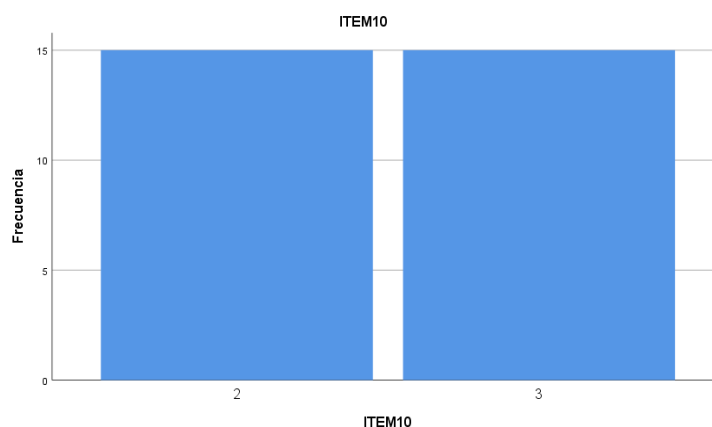
ESTÁ CONTENTO CON EL HORARIO DE TRABAJO

ITEM 10					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	15	50,0	50,0	50,0
	3	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

GRÁFICO N° 14

ESTÁ CONTENTO CON EL HORARIO DE TRABAJO



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 50 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado y también el 50 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

Ítem 11: Usted se siente seguro con el puesto de trabajo

CUADRO N° 20

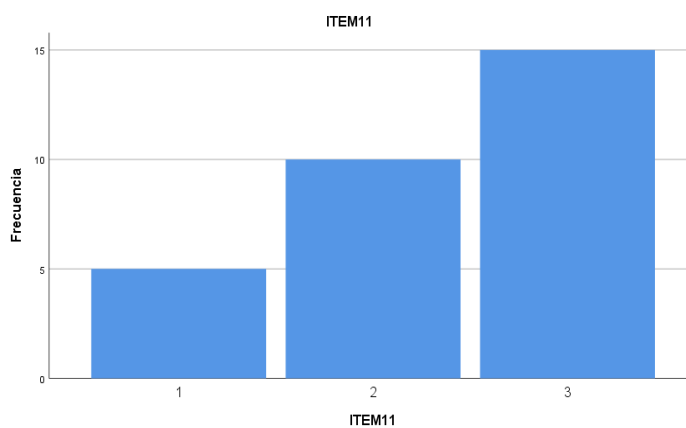
SE SIENTE SEGURO CON EL PUESTO DE TRABAJO

ITEM 11					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	5	16,7	16,7	16,7
	2	10	33,3	33,3	50,0
	3	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

GRÁFICO N° 15

SE SIENTE SEGURO CON EL PUESTO DE TRABAJO



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 50 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado, el 17 % evidencia que nunca sucede y, el 33 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

Ítem 12: Esta conforme por el tiempo que fue contratado por la organización

CUADRO N° 21

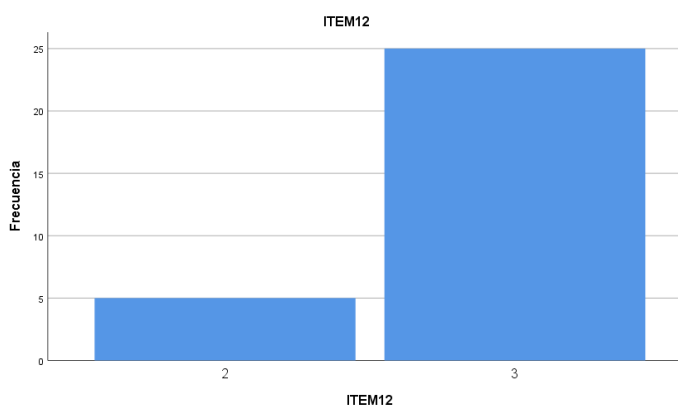
ESTA CONFORME POR EL TIEMPO QUE FUE CONTRATADO POR LA ORGANIZACIÓN

ITEM 12					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	5	16,7	16,7	16,7
	3	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

GRÁFICO N° 16

ESTA CONFORME POR EL TIEMPO QUE FUE CONTRATADO POR LA ORGANIZACIÓN



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 83 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado y el 17 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

Ítem 13: Comparte la idea de sus compañeros con respecto a las faltas al trabajo

CUADRO N° 22

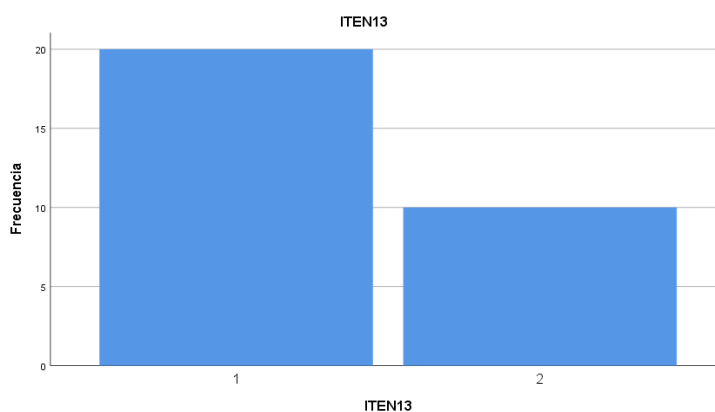
COMPARE LA IDEA DE SUS COMPAÑEROS CON RESPECTO A LAS FALTAS AL TRABAJO

ITEN 13					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	20	66,7	66,7	66,7
	2	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

GRÁFICO N° 17

COMPARE LA IDEA DE SUS COMPAÑEROS CON RESPECTO A LAS FALTAS AL TRABAJO



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 67 % señala que nunca sucede el caso y el 33 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

Ítem 14: Existe igualdad entre hombres y mujeres a la hora de ocupar puestos de trabajo

CUADRO N° 23

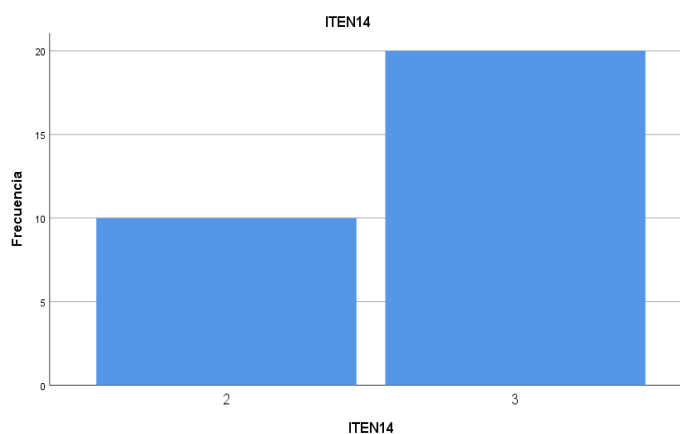
EXISTE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES A LA HORA DE OCUPAR PUESTOS DE TRABAJO

ITEN 14					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	10	33,3	33,3	33,3
	3	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

GRÁFICO N° 18

EXISTE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES A LA HORA DE OCUPAR PUESTOS DE TRABAJO



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 67 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado y el 33 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

Ítem 15: A usted le parece que el trabajo que realiza es útil

CUADRO N° 24

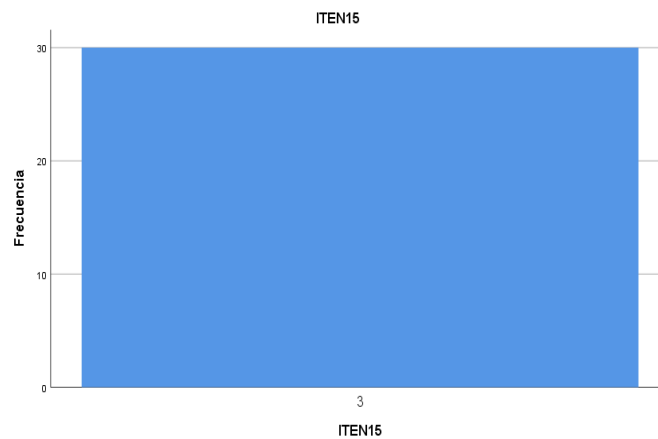
LE PARECE QUE EL TRABAJO QUE REALIZA ES ÚTIL

ITEN 15					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	30	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

GRÁFICO N° 19

LE PARECE QUE EL TRABAJO QUE REALIZA ES ÚTIL



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 100 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado.

Ítem 16: Facilidad de toma de decisiones en el trabajo, cuando se encuentre ausente el jefe superior

CUADRO N° 25

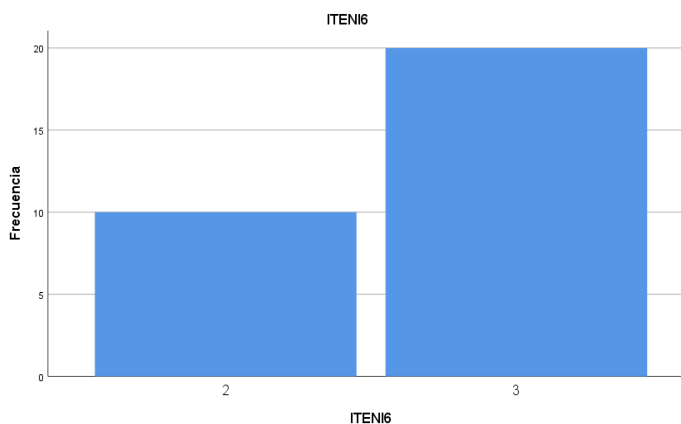
TIENE FACILIDAD EN EL TRABAJO CUANDO ESTÁ AUSENTE EL JEFE SUPERIOR

ITEN 16					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	10	33,3	33,3	33,3
	3	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

GRÁFICO N° 20

TIENE FACILIDAD EN EL TRABAJO CUANDO ESTÁ AUSENTE EL JEFE SUPERIOR



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 67 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado y el 33 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

Ítem 17: Es reconocido y valorado su capacidad de iniciativa en su trabajo

CUADRO N° 26

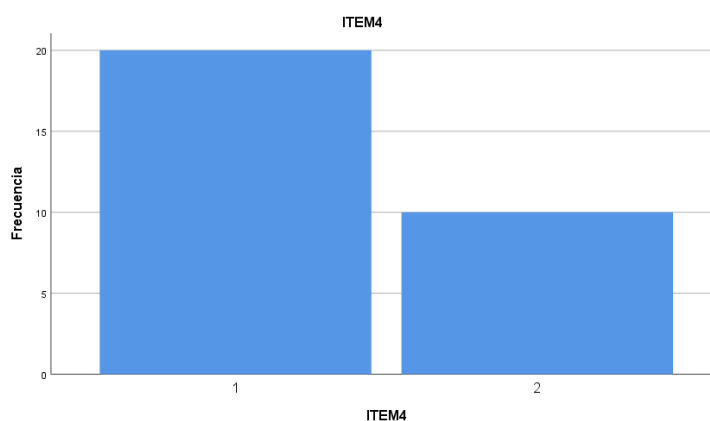
ES RECONOCIDO Y VALORADO SU CAPACIDAD DE INICIATIVA EN SU TRABAJO

ITEM 17					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	10	33,3	33,3	33,3
	3	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

GRÁFICO N° 21

ES RECONOCIDO Y VALORADO SU CAPACIDAD DE INICIATIVA EN SU TRABAJO



Descripción e Interpretación:

De los participantes encuestados, el 67% manifiesta que siempre es reconocido y valorado su capacidad de iniciativa en su trabajo, en tanto el 33% sostienen que algunas veces. Esta realidad es importante para valorar a la organización en el reconocimiento y valoración que hacen sobre su capacidad de iniciativa del docente en su trabajo.

Ítem 18: Las ideas y opiniones son escuchadas por sus superiores

CUADRO N° 27

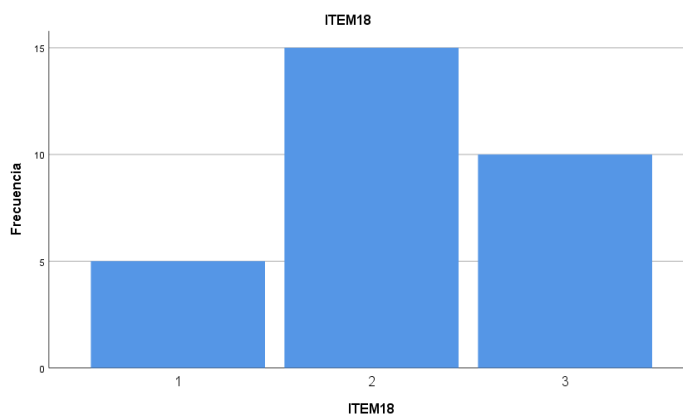
LAS IDEAS Y OPINIONES SON ESCUCHADAS POR SUS SUPERIORES

ITEM 18					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	5	16,7	16,7	16,7
	2	15	50,0	50,0	66,7
	3	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

GRÁFICO N° 22

LAS IDEAS Y OPINIONES SON ESCUCHADAS POR SUS SUPERIORES



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 33 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado, el 17 % evidencia que nunca sucede y, el 50 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

Ítem 19: La empresa cuenta con materiales adecuados y actualizados para la realización del trabajo

CUADRO N° 28

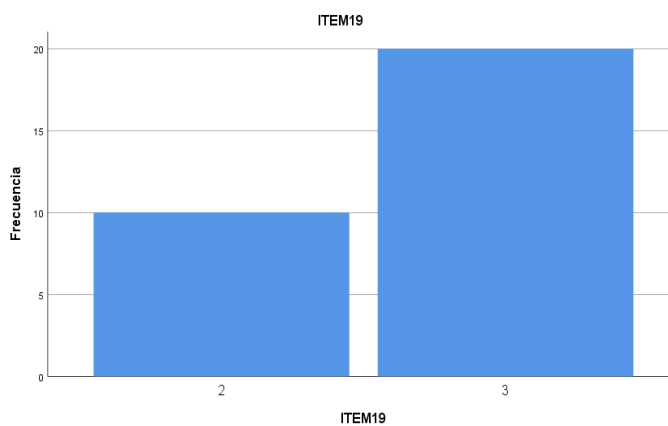
LA EMPRESA CUENTA CON MATERIALES PARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO

ITEM 19					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	10	33,3	33,3	33,3
	3	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

GRÁFICO N° 23

LA EMPRESA CUENTA CON MATERIALES PARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 67 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado y el 33 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

Ítem 20: El sueldo que percibe por parte de la organización va acorde con la labor que realiza

CUADRO N° 29

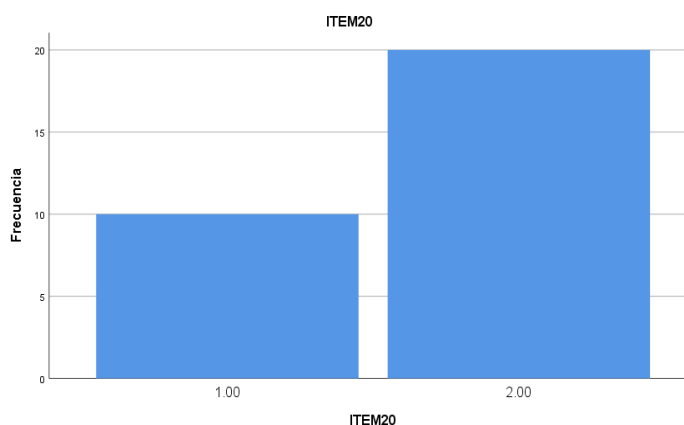
EL SUELDO QUE PERCIBE VA ACORDE CON LA LABOR QUE REALIZA

ITEM 20					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	10	33,3	33,3	33,3
	2	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de motivación laboral

GRÁFICO N° 24

EL SUELDO QUE PERCIBE VA ACORDE CON LA LABOR QUE REALIZA



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 33 % señala que nunca sucede el caso y, el 67 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

4.2.2. Descripción de la variable: identificación institucional

Ítem 1: Se participó en reuniones de docentes convocado por la dirección

CUADRO N° 30

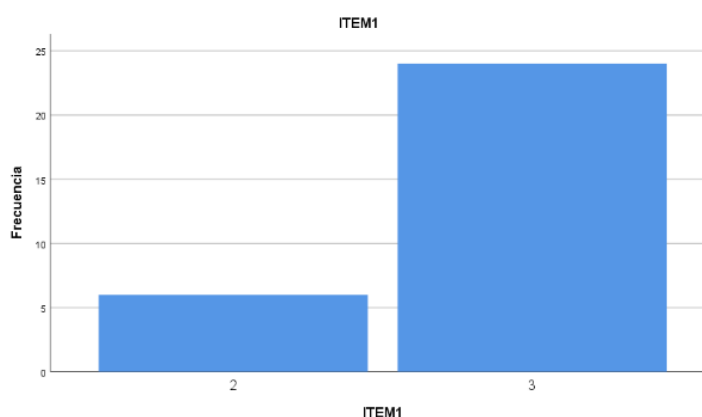
PARTICIPACIÓN EN REUNIONES DE DOCENTES CONVOCADOS POR DIRECTOR

ITEM 1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	6	20,0	20,0	20,0
	3	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Identificación Institucional

GRÁFICO N° 25

PARTICIPACIÓN EN REUNIONES DE DOCENTES CONVOCADOS POR DIRECTOR



Descripción e Interpretación:

De los participantes encuestados, el 80% manifiesta que siempre Participación en reuniones de docentes convocado por la dirección, en tanto que el 20% sostiene que se algunas veces.

Esta realidad es importante para valorar a la organización con la participación en reuniones de docentes convocado por la dirección.

Ítem 2: Participación en actividades deportivas

CUADRO N° 31

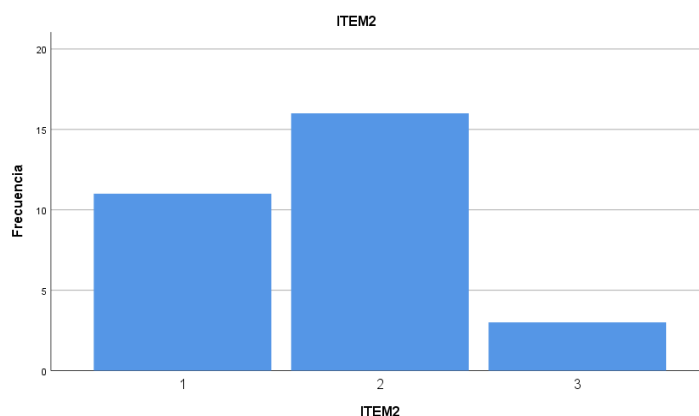
PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS

ITEM 2					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	11	36,7	36,7	36,7
	2	16	53.3	53.3	53.3
	3	3	10	10	10,0
	Total	30	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de Identificación Institucional

GRÁFICO N° 26

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 10 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado, el 37 % evidencia que nunca sucede y, el 53 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

Ítem 3: Participación en actividades sociales oficiales

CUADRO N° 32

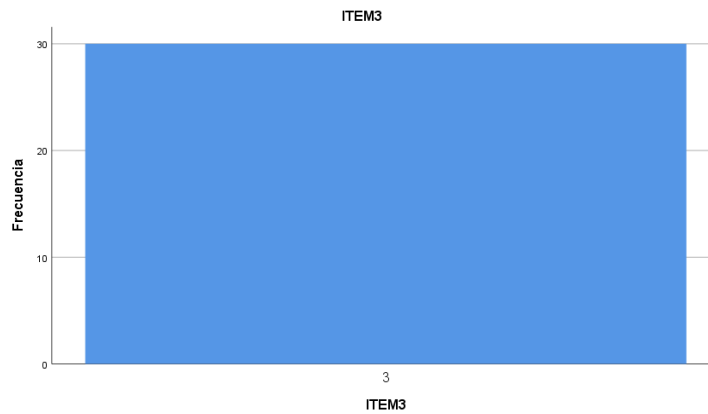
PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES SOCIALES

ITEM 3					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	30	100,0	100,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Identificación Institucional

GRÁFICO N° 27

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES SOCIALES



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 100 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado.

Ítem 4: Participación en actividades culturales de la institución

CUADRO N° 33

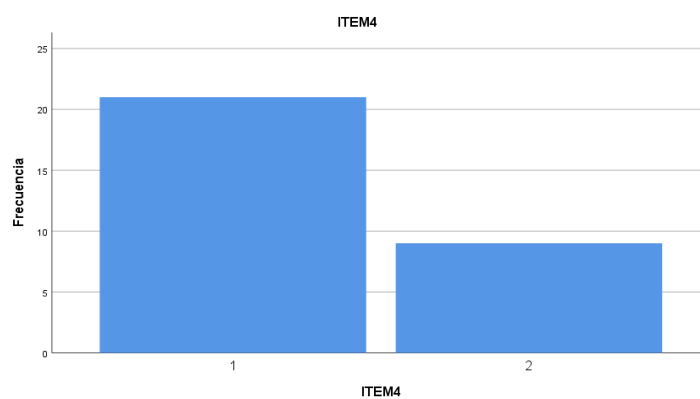
PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES CULTURALES

ITEM 4					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	21	70,0	70,0	70,0
	2	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Identificación Institucional

GRÁFICO N° 28

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES CULTURALES



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 70 % señala que nunca sucede el caso y, el 30 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

Ítem 5: Participación en actividades académicas de la institución

CUADRO N° 34

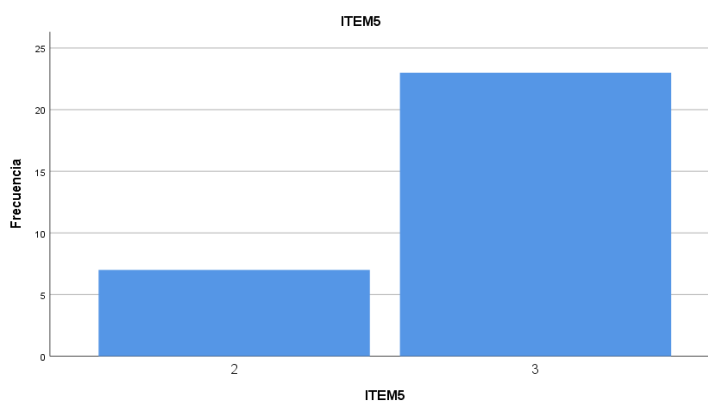
PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS

ITEM 5					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	7	23,3	23,3	23,3
	3	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Identificación Institucional

GRÁFICO N° 29

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS



Descripción e Interpretación:

De los participantes encuestados, el 77% manifiesta que siempre tiene participación en actividades académicas de la institución, en tanto que el 23% sostiene que se algunas veces.

Esta realidad es importante para valorar a la organización en cuanto a la participación en actividades académicas de la institución de los docentes.

Ítem 6: Participación en actividades cívicas oficiales

CUADRO N° 35

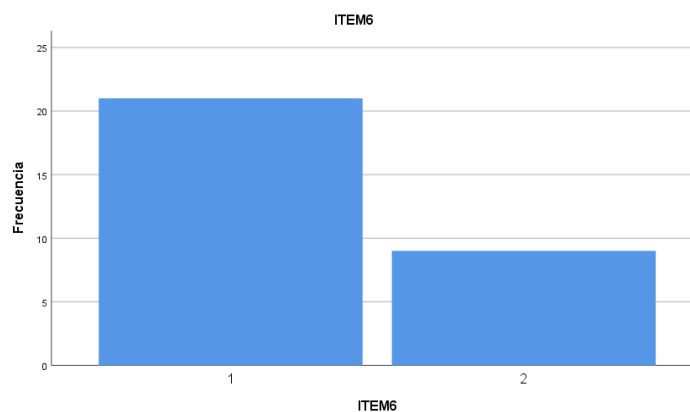
PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES CÍVICAS

ITEM 6					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	4	13,3	13,3	13,3
	3	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Identificación Institucional

GRÁFICO N° 30

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES CÍVICAS



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 87 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado y el 13 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

Ítem 7: Participación en actividades recreativas de la institución

CUADRO N° 36

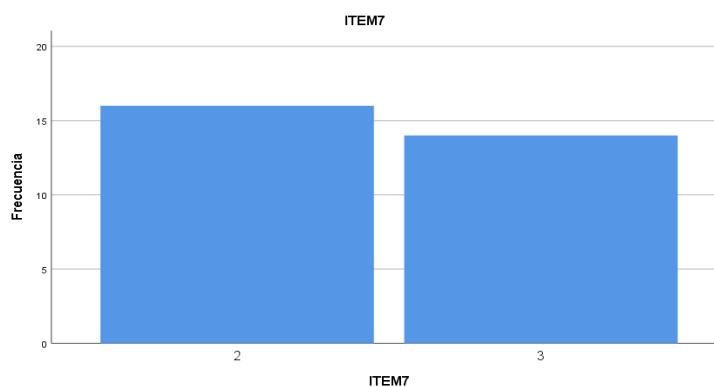
PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES RECREATIVAS

ITEM 7					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	3	10,0	10,0	10,0
	3	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Identificación Institucional

GRÁFICO N° 31

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES RECREATIVAS



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 90 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado y el 10 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

Ítem 8: Participación en reuniones con padres de familia

CUADRO N° 37

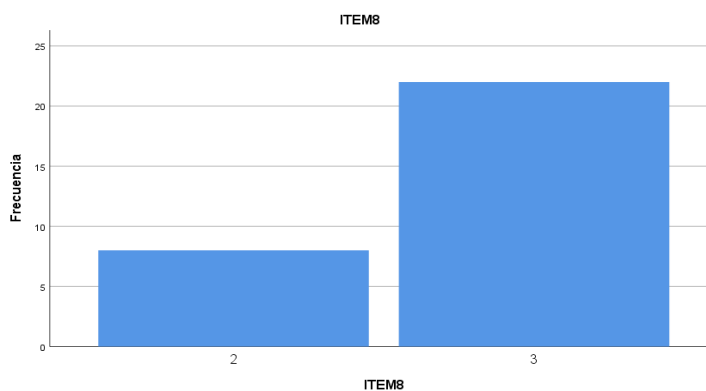
PARTICIPACIÓN EN REUNIONES CON PADRES DE FAMILIA

ITEM 8					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	7	23,3	23,3	23,3
	3	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Identificación Institucional

GRÁFICO N° 32

PARTICIPACIÓN EN REUNIONES CON PADRES DE FAMILIA



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 77 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado y el 23 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

Ítem 9: Conformidad con la ubicación de la institución

CUADRO N° 38

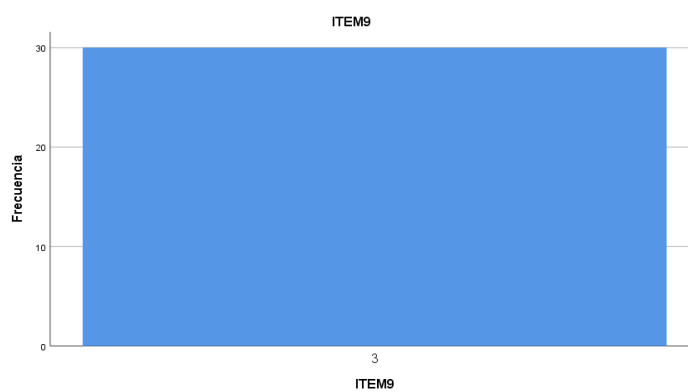
CONFORMIDAD CON LA UBICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

ITEM 9					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	30	100,0	100,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Identificación Institucional

GRÁFICO N° 33

CONFORMIDAD CON LA UBICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 100 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado.

Ítem 10: Conformidad con el tamaño de la institución

CUADRO N° 39

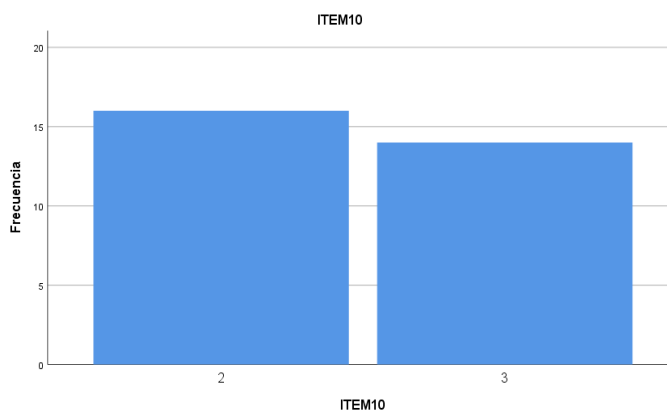
CONFORMIDAD CON EL TAMAÑO DE LA INSTITUCIÓN

ITEM 10					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	16	53,3	53,3	53,3
	3	14	46,7	46,7	46,7
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Identificación Institucional

GRÁFICO N° 34

CONFORMIDAD CON EL TAMAÑO DE LA INSTITUCIÓN



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 47 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado y el 53 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

Ítem 11: Conformidad con la Infraestructura de la institución

CUADRO N° 40

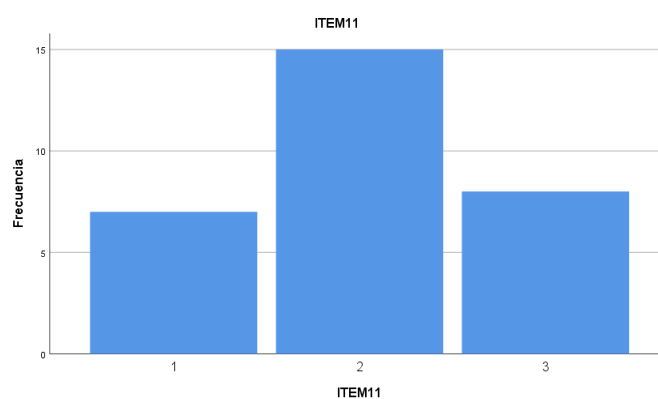
CONFORMIDAD CON LA INFRAESTUCTURA DE LA INSTITUCIÓN

ITEM 11					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	7	23,3	23,3	23,3
	2	15	50,0	50,0	73,3
	3	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Identificación Institucional

GRÁFICO N° 35

CONFORMIDAD CON LA INFRAESTUCTURA DE LA INSTITUCIÓN



Descripción e Interpretación:

De los participantes encuestados, el 27% manifiesta que siempre muestra conformidad con la Infraestructura de la institución, en tanto que el 50% sostiene que se algunas veces y el 23% sostiene que nunca.

Esta realidad es importante para valorar a la organización en cuanto a la conformidad con la Infraestructura de la institución

Ítem 12: Conformidad con el nombre de la institución

CUADRO N° 41

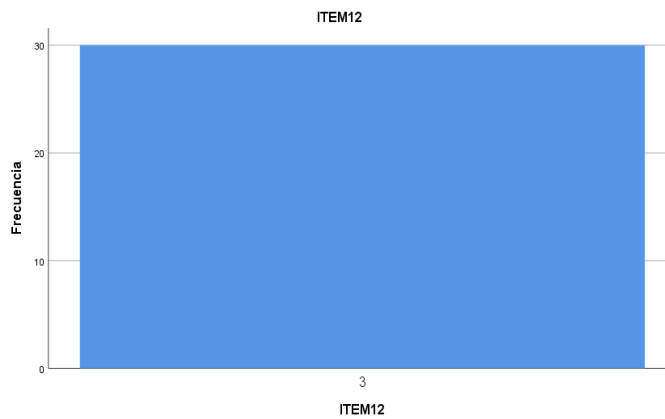
CONFORMIDAD CON EL NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN

ITEM 12					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	30	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de Identificación Institucional

GRÁFICO N° 36

CONFORMIDAD CON EL NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 100 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado.

Ítem 13: Conformidad con los colores representativos de la institución

CUADRO N° 42

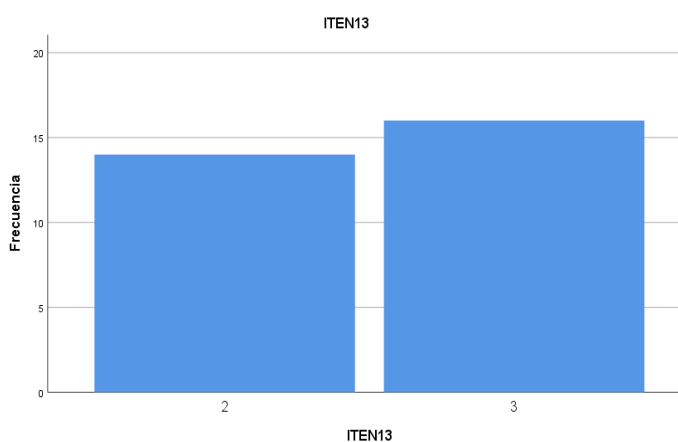
**CONFORMIDAD CON LOS COLORES REPRESENTATIVOS
DE LA INSTITUCIÓN**

ITEN 13					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	14	46,7	46,7	46,7
	3	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Identificación Institucional

GRÁFICO N° 37

**CONFORMIDAD CON LOS COLORES REPRESENTATIVOS
DE LA INSTITUCIÓN**



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 53 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado y el 47 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

Ítem 14: Conformidad con la visión institucional

CUADRO N° 43

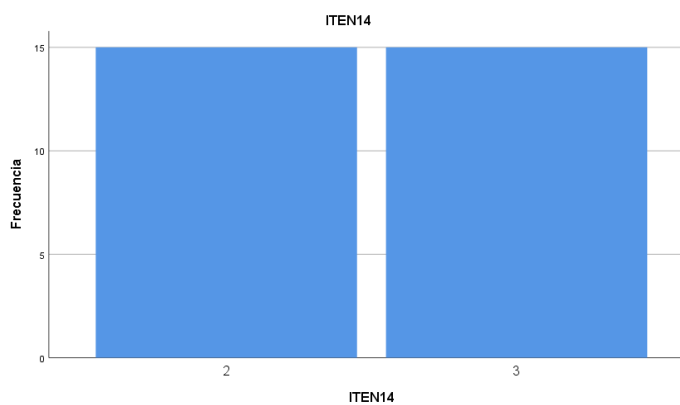
CONFORMIDAD CON LA VISIÓN INSTITUCIONAL

ITEN 14					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	15	50,0	50,0	50,0
	3	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Identificación Institucional

GRÁFICO N° 38

CONFORMIDAD CON LA VISIÓN INSTITUCIONAL



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 50 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado y el 50 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

Ítem 15: Conformidad con la calidad de estudiantes

CUADRO N° 44

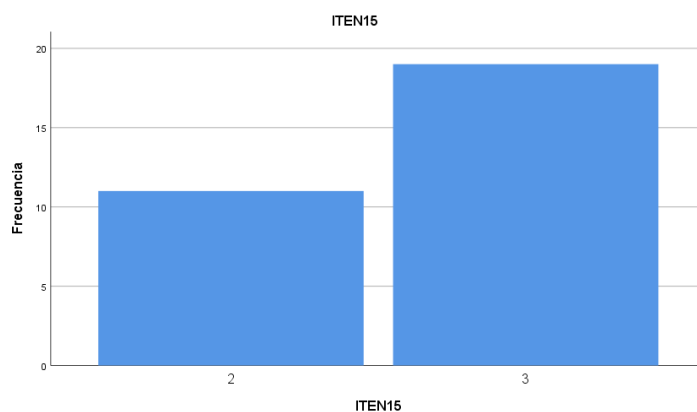
CONFORMIDAD CON LA CALIDAD DE ESTUDIANTES

ITEN 15					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	11	36,7	36,7	36,7
	3	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Identificación Institucional

GRÁFICO N° 39

CONFORMIDAD CON LA CALIDAD DE ESTUDIANTES



Descripción e interpretación:

De los participantes encuestados, el 63 % manifiesta que siempre se da el caso del ítem señalado y el 37 % sostiene que a veces acontece lo indicado.

Ítem 16: Conformidad con la capacidad de los directivos

CUADRO N° 45

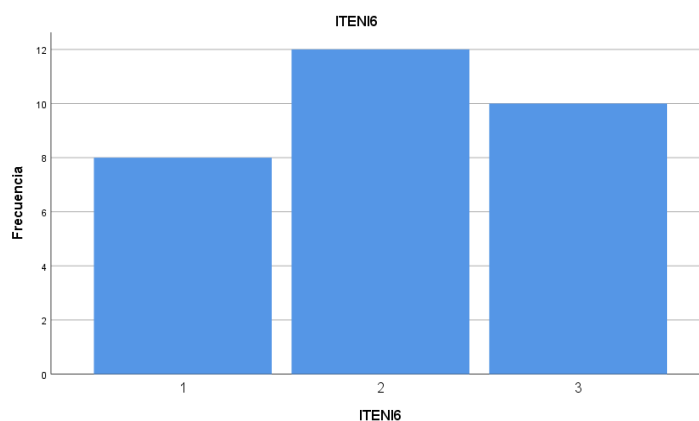
CONFORMIDAD CON LA CAPACIDAD DE SUS DIRECTIVOS

ITEN 16					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	8	26,7	26,7	26,7
	2	12	40,0	40,0	66,7
	3	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Identificación Institucional

GRÁFICO N° 40

CONFORMIDAD CON LA CAPACIDAD DE SUS DIRECTIVOS



Descripción e Interpretación:

De los participantes encuestados, el 33% manifiesta que siempre muestra conformidad con la capacidad de los directivos, en tanto que el 40% sostiene que se algunas veces y el 27% sostiene que nunca.

Esta realidad es importante para valorar a la organización en cuanto a la conformidad con la capacidad de los directivos

4.3. Prueba de hipótesis

Análisis correlacional entre motivación laboral e identificación institucional en docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huayllay, provincia y región de Pasco.

CUADRO N° 46

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE MOTIVACIÓN LABORAL E IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

		MOTIVACIÓN LABORAL	IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	,892
	Sig. (bilateral)		,079
	N	30	30
IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	,892	1
	Sig. (bilateral)	,079	
	N	30	30

Fuente: Cuestionario de motivación laboral e identificación institucional

MODELO:

$$r > 0.50$$

Donde: r es coeficiente de correlación de Pearson o Kendall

ESTADÍSTICO:

Coeficiente de correlación de Pearson o Kendall

NIVEL DE SIGNIFICANCIA:

$\alpha = 5\% = 0,05$; entonces $\alpha = 0,05$; luego: $1 - 0,05 = 0,95 = 1 - \alpha$, que nos permite afirmar que la hipótesis se probará con el 95% de confiabilidad y un error de 5%.

En el cuadro N° 46 se observa el análisis estadístico mediante el Coeficiente de Correlación de Pearson entre motivación laboral e identificación institucional en los docentes.

Los resultados estadísticos señalan que la correlación entre las variables motivación laboral e identificación institucional, es de 0,89, valor que es mayor a 0,50; por lo mismo queda establecido que existe una relación positiva y directa entre las dos variables de estudio.

4.4. Discusión de resultados

La correlación entre Motivación Laboral e Identificación Institucional se realizó mediante el Coeficiente de Correlación de Pearson. Consecuentemente, se tuvieron como resultados índices que indican una alta **correlación positiva y directa** entre estas dos variables de estudio.

Estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y determinar que, entre motivación laboral e identificación institucional en docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huayllay, provincia y región de Pasco, existen una **relación estadísticamente positiva y directa**. Por tales consideraciones los análisis estadísticos respaldan la hipótesis planteada que correlaciona las dos variables de la investigación.

Los resultados también confirman las propuestas teóricas expuesto en el marco teórico y que resaltan la importancia de estas variables para que el docente realice un trabajo eficaz en sus labores.

Que el docente del nivel primario tenga altas motivaciones en sus labores de trabajo, significa también que debe identificarse con su institución educativa en el cual labora. Estas cualidades profesionales le permitirán que su desenvolvimiento como docente sea sin mayores dificultades en las diversas actividades ya sea académicas como institucionales que se puedan realizar en su institución.

CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación indican que:

1. Se estableció la relación que hay entre motivación laboral e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huayllay, siendo esta positiva y directa.
2. Se estableció la relación que hay entre motivación extrínseca e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huayllay, siendo esta positiva y directa.
3. Se estableció la relación que hay entre motivación intrínseca e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huayllay, siendo esta positiva y directa.

RECOMENDACIONES

Se plantea las siguientes recomendaciones:

1. Difundir el trabajo de investigación por medio impreso digital, con la finalidad de que otras personas interesadas pueden hacer uso de la metodología y sus resultados alcanzados.
2. Replicar los instrumentos de investigación en realidades educativas similares y evaluar sus resultados, con la finalidad de establecer características generales para dar tratamientos, también generales como la variable identificación institucional y como profesionales nos identificamos con nuestras labores académicas.
3. Diseñar un Plan de Mejora relacionado a la motivación laboral como Relaciones Humanas entre Director, Docentes, Niños, Niñas y Padres de Familia de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huayllay, Pasco.

BIBLIOGRAFÍA

- Adair, J. (1980): *El liderazgo basado en la acción*. México: Mc Graw Hill.
- Andrés Zavala, A (2009). *Proyecto de investigación científica*. Editorial San Marcos.
Lima – Perú.
- Arias Fidias G. (2012). *El proyecto de investigación*. 6ta Edición. Editorial Episteme.
Caracas.
- Bandura, Albert.(1990): *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. Madrid:
Alianza.
- Calderón, P. (2008). *Gestión estrategia en el siglo XXI*, Barcelona España: Editorial
Brucelas.
- Carrasco, J.B. (1997): *Hacia una enseñanza eficaz*. Madrid: Ediciones Rialp.
- Carriazo, M. (2010). *Investigando en el Aula*, Lima-Perú: Centro Andino de Excelencia
para la Capacitación de Maestros
- Córdova, I. (2012). *El proyeto de investigación cuantitativa*, Lima Perú: Editorial San
Marcos.
- Charlesworth, R. y Otros. (1985): *Reforzamiento social positivo*. EE.UU.: Monografía de
la Sociedad de los Niños.
- Chiavenato, I. (2009), *Administración de Recursos Humanos*. 10ª Edición, Colombia:
Editorial Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Dapelo, B. y Martín Del Buey, F. (2007). *Personalidad Eficaz (PECE) en el contexto de
la Educación Técnico Profesional*. Revista de Orientación Educacional, 21 (39).
- Daza Portocarrero, Jorge. (2006): *Análisis estadístico con SPSS 22*. Lima: Megabyte.
- Delors, J. y otros (1996): *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana.
- Esteban, E. (2012), *Cómo elaborar proyecto de investigación en educación*, Jauja Perú:
Editorial Grafi Centro.

- Goleman, Daniel. (1997): La inteligencia emocional. Buenos Aires: Javier Vergara, Editor.
- Gonzales, D. (2008). Psicología de la Motivación. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Hernandez Sampieri, R. y otros (1996. 3ª ed.): Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Kerlinger, F. (1979): Investigación del comportamiento. Técnica y metodología. México: Interamericana.
- Kerlinger, F. (1980): Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento. México: Interamericana.
- Leon Zamora, Eduardo. (1997): Aprendiendo a vivir con los otros. Lima: Tarea.
- Pérez, J. (2014). Modelo de gestión estratégica para las escuelas del futuro, Caracas Venezuela: Editorial Horizonte.
- Pizarro, R. (1985): Rasgos y actitudes del profesor efectivo. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Robbins, S. (2009). Comportamiento Organizacional. México D.F.: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2010). Administración de recursos humanos. México D.F.: Pearson Educación.
- Rubio Exebio, Magaly. (2000): Habilidades sociales. Lima: Facultad de Psicología. U.N.M.S.M.
- Stenberg, R. (1986): Las capacidades humanas. Barcelona: Labor.
- Valles, Antonio. (1998): Habilidades sociales y resolución de conflictos interpersonales. Perú: Libro Amigo.

A N E X O S

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Motivación laboral e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huayllay, provincia y región de Pasco 2018”

	Problema	Objetivos	Hipótesis	OPERACIONALIZACIÓN			Metodología
				Variables	Dimensiones	Indicadores	
General	¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay?	Caracterizar la relación que hay entre motivación laboral e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay.	Hi = Existe relación significativa entre motivación laboral e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay.	Motivación laboral	Extrínseca	-Aspectos motivacionales que brinda la institución. -Aspectos motivacionales que brinda su situación laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tipo de investigación: <i>Investigación científica básica</i> 2. Diseño de investigación: <i>Investigación No Experimental</i> Diseño específico: <i>Transeccional correlacional</i> 3. Población: N = 658 4. Muestra: n = 30 5. Métodos: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Método Inductivo ⇒ Método Deductivo ⇒ Método Analítico ⇒ Método Sintético. 6. Instrumentos de recolección de datos: <ul style="list-style-type: none"> C) Para medir Motivación Laboral: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionario sobre Motivación Laboral D) Para medir Identificación Institucional: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionario sobre Identificación Institucional 7. Técnicas de procesamiento de datos: <ul style="list-style-type: none"> - Distribución de Frecuencia - Media Aritmética - Desviación Estándar - Coeficiente de Correlación de Pearson 8. Tratamiento estadístico: Los análisis y tratamiento estadístico se realizaron con el programa estadístico Excel y con el programa computacional SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Versión 22.
					Intrínseca	-Motivaciones relacionadas con el comportamiento personal. -Motivaciones relacionadas a las relaciones interpersonales.	
Específico 1	a) ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y la identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay?	a) Caracterizar la relación que hay entre motivación extrínseca e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay.	H1 = Existe relación significativa entre motivación extrínseca e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay.	Identificación institucional	Participación	-Participa en reuniones de directivos, docentes, padres de familia. -Participa en actividades académicas, recreativas, culturales, sociales, deportivas, cívicas.	
					Conformidad	- Es conforme con el local escolar. - Es conforme con la organización de la institución.	
Específico 2	b) ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y la identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay?	b) Caracterizar la relación que hay entre motivación intrínseca e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay.	H2 = Existe relación significativa entre motivación intrínseca e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel Primario del distrito de Huayllay.				

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

Responda marcando con un aspa (X) en la sección correspondiente a cada una de las preguntas considerando los códigos siguientes: 1 = Nunca (N), 2 = A veces (AV), 3 = Siempre (S), y en los espacios indicados.

No.	MOTIVACION EXTRÍNSECA	VALORACIÓN		
		N	AV	S
1	La Organización en la que labora, le da facilidades para el logro de sus objetivos profesionales.			
2	Le brindan las posibilidades de asistir a eventos que propicien el desarrollo de su aprendizaje y formación			
3	Siente que su trabajo le da oportunidad para su crecimiento personal			
4	Su remuneración le alcanza para poder desarrollarse profesionalmente			
5	Usted siente reconocimiento de su entorno			
6	La remuneración que percibe le alcanza para darse unos días de diversión y esparcimiento			
7	La organización contribuye con el desarrollo de su estatus social (posición económica, calidad de vida, etc.)			

No.	MOTIVACION INTRÍNSECA	VALORACIÓN		
		N	AV	S
8	Le gusta el trabajo que realiza			
9	Se siente orgulloso de pertenecer a la organización			
10	Usted este contento con el horario de trabajo			
11	Usted se siente seguro con el puesto de trabajo			
12	Esta conforme por el tiempo que fue contratado por la organización			
13	Comparte la idea de sus compañeros con respecto a las faltas al trabajo			
14	Existe igualdad entre hombres y mujeres a la hora de ocupar puestos de trabajo			
15	A usted le parece que el trabajo que realiza es útil			
16	Facilidad de toma de decisiones en el trabajo, cuando se encuentre ausente el jefe superior			
17	Es reconocido y valorado su capacidad de iniciativa en su trabajo			
18	Las ideas y opiniones son escuchadas por sus superiores			
19	La empresa cuenta con materiales adecuados y actualizados para la realización del trabajo.			
20	El sueldo que percibe por parte de la organización va acorde con la labor que realiza			

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO SOBRE IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Responda marcando con un aspa (X) en la sección correspondiente a cada una de las preguntas considerando los códigos siguientes: 1 = Nunca (N), 2 = A veces (AV), 3 = Siempre (S), y en los espacios indicados.

No.	PARTICIPACIÓN	RESPUESTA		
		N	AV	S
1	Participación en reuniones de docentes convocado por la dirección			
2	Participación en actividades deportivas			
3	Participación en actividades sociales oficiales			
4	Participación en actividades culturales de la institución			
5	Participación en actividades académicas de la institución			
6	Participación en actividades cívicas oficiales			
7	Participación en actividades recreativas de la institución			
8	Participación en reuniones con padres de familia			

N°	CONFORMIDAD	RESPUESTA		
		S	AV	N
1	Conformidad con la ubicación de la institución			
2	Conformidad con el tamaño de la institución			
3	Conformidad con la Infraestructura de la institución			
4	Conformidad con el nombre de la institución			
5	Conformidad con los colores representativos de la institución			
6	Conformidad con la visión institucional			
7	Conformidad con la calidad de estudiantes			
8	Conformidad con la capacidad de los directivos			



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

SECCIÓN MAESTRÍA

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : Marlith Marianella ANDAMAYO FLORES
1.2. ESPECIALIDAD : Educación Primaria
1.3. CARGO ACTUAL : Docente
1.4. GRADO ACADÉMICO: Doctor
1.5. INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
1.6. INSTRUMENTO : Cuestionario
1.7. LUGAR Y FECHA : 23 de febrero 2019

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.	...X..
02	Formulado con lenguaje apropiadoX.
03	Adecuado para los sujetos en estudioX..
04	Facilita la prueba de hipótesisX.
05	Suficiencia para medir la variable.	...X
06	Facilita la interpretación del instrumento.	...X..
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnologíaX..
08	Expresada en hechos perceptiblesX..
09	Secuencia lógicaX..
10	Basado en aspectos teóricos	...X
	TOTAL						

Coefficiente de valoración porcentual $C = \dots 44 \dots$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN MAESTRÍA

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : Marlith Marianella ANDAMAYO FLORES
1.2. ESPECIALIDAD : Educación Primaria
1.3. CARGO ACTUAL : Docente
1.4. GRADO ACADÉMICO: Doctor
1.5. INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
1.6. INSTRUMENTO : Cuestionario
1.7. LUGAR Y FECHA : 23 de febrero 2020

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.X..
02	Formulado con lenguaje apropiadoX.
03	Adecuado para los sujetos en estudioX..
04	Facilita la prueba de hipótesisX.
05	Suficiencia para medir la variable.X
06	Facilita la interpretación del instrumento.X..
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnologíaX..
08	Expresada en hechos perceptiblesX..
09	Secuencia lógicaX..
10	Basado en aspectos teóricosX
	TOTAL						

Coficiente de valoración porcentual $C = \dots 43 \dots$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

Dra. Marlith M. A



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN MAESTRÍA

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : Dra. Jenny M. Contreras Huamán
1.2. ESPECIALIDAD : Lic. Educación Primaria.
1.3. CARGO ACTUAL : Docente
1.4. GRADO ACADÉMICO: Doctora en Educación
1.5. INSTITUCIÓN : Universidad Nacional Daniel A. Carrión - Pasco
1.6. INSTRUMENTO : Cuestionario
1.7. LUGAR Y FECHA : Cerro de Pasco 20 de febrero 2019

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.X..
02	Formulado con lenguaje apropiadoX.
03	Adecuado para los sujetos en estudioX.
04	Facilita la prueba de hipótesisX.
05	Suficiencia para medir la variable.X
06	Facilita la interpretación del instrumento.X..
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnologíaX.
08	Expresada en hechos perceptiblesX..
09	Secuencia lógicaX..
10	Basado en aspectos teóricosX
	TOTAL						

Coefficiente de valoración porcentual $C = \dots 45 \dots$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

Dra. Jenny M. Contreras Huamán



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN MAESTRÍA

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : Dra. Jenny M. Contreras Huamán
1.2. ESPECIALIDAD : Lic. Educación Primaria.
1.3. CARGO ACTUAL : Docente
1.4. GRADO ACADÉMICO: Doctora en Educación
1.5. INSTITUCIÓN : Universidad Nacional Daniel A. Carrión - Pasco
1.6. INSTRUMENTO : Cuestionario
1.7. LUGAR Y FECHA : Cerro de Pasco 20 de febrero 2019

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.X..
02	Formulado con lenguaje apropiadoX.
03	Adecuado para los sujetos en estudioX.
04	Facilita la prueba de hipótesisX.
05	Suficiencia para medir la variable.X
06	Facilita la interpretación del instrumento.X...
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnologíaX.
08	Expresada en hechos perceptiblesX.
09	Secuencia lógicaX.
10	Basado en aspectos teóricosX
	TOTAL						

Coefficiente de valoración porcentual $C = \dots 44 \dots$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:


Dra. Jenny M. Contreras Huamán



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN MAESTRÍA

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : VICENTE VALERIO, JEDY PERCY
1.2. ESPECIALIDAD : EDUCACION PRIMARIA
1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE
1.4. GRADO ACADÉMICO: MAESTRO
1.5. INSTITUCIÓN : CESAR VALLEJO
1.6. INSTRUMENTO : CUESTIONARIO
1.7. LUGAR Y FECHA : Cerro de Pasco 24 de febrero de 2019

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.	...X...
02	Formulado con lenguaje apropiado	...X...
03	Adecuado para los sujetos en estudioX...
04	Facilita la prueba de hipótesisX...
05	Suficiencia para medir la variable.X...
06	Facilita la interpretación del instrumento.	...X.
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	...X
08	Expresada en hechos perceptibles	...X
09	Secuencia lógicaX.
10	Basado en aspectos teóricosX.
	TOTAL						

Coefficiente de valoración porcentual $C = \dots 45 \dots$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

Mg. VICENTE VALERIO, JEDY PERCY



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN MAESTRÍA

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : VICENTE VALERIO, JEDY PERCY
1.2. ESPECIALIDAD : EDUCACION PRIMARIA
1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE
1.4. GRADO ACADÉMICO: MAESTRO
1.5. INSTITUCIÓN : CESAR VALLEJO
1.6. INSTRUMENTO : CUESTIONARIO
1.7. LUGAR Y FECHA : Cerro de Pasco 24 de febrero de 2019

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.	...X..
02	Formulado con lenguaje apropiado	...X..
03	Adecuado para los sujetos en estudioX..
04	Facilita la prueba de hipótesisX..
05	Suficiencia para medir la variable.	...X..
06	Facilita la interpretación del instrumento.X..
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnologíaX..
08	Expresada en hechos perceptiblesX..
09	Secuencia lógica	...X..
10	Basado en aspectos teóricosX..
	TOTAL						

Coefficiente de valoración porcentual $C = \dots 44 \dots$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

Mg. VICENTE VALERIO, JEDY PERCY

**PRESENTACIÓN Y APLICACION DE CUESTIONARIOS A DOCENTES
DE I.E. No 34013 -HUAYLLAY**

