



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Clima institucional y motivación docente en instituciones  
educativas del nivel inicial de Huaro y Urcos 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTORA:**

Auccaipfuro Masias, Juanita ([orcid.org/0009-0009-6324-8584](https://orcid.org/0009-0009-6324-8584))

**ASESORES:**

Dra. Urquiza Zavaleta, Roxana Elisa ([orcid.org/0000-0002-6090-6360](https://orcid.org/0000-0002-6090-6360))

Dra. Cruzado Vallejos, María Peregrina ([orcid.org/0000-0001-7809-4711](https://orcid.org/0000-0001-7809-4711))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

TRUJILLO — PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Dedico el presente estudio a mi familia, quienes son el motivo para seguir avanzando y logrando mis metas, a mis hermanos y amigos por la ayuda que me brindaron, además dedico la investigación a mis profesores, quienes con sus enseñanzas marcaron este nuevo aprendizaje.

## **Agradecimiento**

Agradecer la excelente labor de mi asesora, la Dra. Urquiza Zavaleta, Roxana Lisa, quien dedicó su tiempo y conocimientos para la construcción y desarrollo de la investigación, agradecer a mi familia y las personas que contribuyeron los distintos momentos del estudio, a aquellos que motivaron y me brindaron su apoyo en las dificultades.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



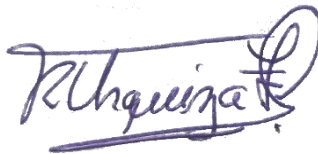
### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Roxana Elisa Urquiza Zavaleta docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado: “Clima institucional y motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023”

del estudiante, Aucaipfuro Masias, Juanita constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15 %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Apellidos y Nombres del Asesor: Urquiza Zavaleta Roxana Elisa	
DNI: 17859907	Firma 
ORCID: 0000-0002-6090-6360	

# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

## **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, AUCCAIPFURO MASIAS JUANITA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima institucional y motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaró y Urcos 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
AUCCAIPFURO MASIAS JUANITA DNI: 25326082 ORCID: 0009-0009-6324-8584	Firmado electrónicamente por: AAUCCAIPFUROMA el 31-10-2023 10:48:44

Código documento Trilce: INV - 1341615



## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	32
ANEXOS	37

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> Descriptivos de la variable clima institucional.....	16
<b>Tabla 2</b> Descriptivos de la variable motivación docente.....	16
<b>Tabla 3</b> Descriptivos de las dimensiones de clima institucional.....	17
<b>Tabla 4</b> Descriptivos de las dimensiones de motivación docente.....	18
<b>Tabla 5</b> Prueba de normalidad.....	19
<b>Tabla 6</b> Prueba de hipótesis general.....	20
<b>Tabla 7</b> Prueba de hipótesis específica 1.....	21
<b>Tabla 8</b> Prueba de hipótesis específica 2.....	22
<b>Tabla 9</b> Prueba de hipótesis específica 3.....	23

## Resumen

El estudio tuvo por objetivo establecer la relación que existe entre el clima institucional y la motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023. La metodología implicó un estudio de tipo básico, enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental – transversal; la población y muestra fue de 20 docentes de inicial, siendo el tipo de muestreo no probabilístico censal; la técnica usada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron que el clima institucional se relaciona de manera positiva con la motivación en su dimensión intrínseca ( $p=0.000$ ,  $r=0.773$ ), sin embargo, no se relaciona con la motivación extrínseca y trascendental ( $p>0.05$ ). Se concluye por medio de una significancia de 0.003 y un coeficiente de correlación de 0.633 que existe relación positiva y significativa entre el clima institucional y la motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023.

*Palabras clave:* Clima institucional, motivación docente, educación inicial.



## **Abstract**

The study aimed to establish the relationship that exists between institutional climate and teacher motivation in Early Childhood Education Institutions in Huaro and Urcos in 2023. The methodology involved a basic type of study, a quantitative approach, a correlational scope, and a non-experimental cross-sectional design. The population and sample consisted of 20 early childhood teachers, using a non-probabilistic census sampling method. The technique used was a survey, and the instrument used was a questionnaire. The results showed that the institutional climate is positively related to motivation in its intrinsic dimension ( $p=0.000$ ,  $r=0.773$ ). However, there is no significant relationship with extrinsic and transcendental motivation ( $p>0.05$ ). It is concluded, with a significance level of 0.003 and a correlation coefficient of 0.633, that a positive and significant relationship exists between institutional climate and teacher motivation in Early Childhood Education Institutions in Huaro and Urcos in 2023.

*Keywords:* Institutional climate, teacher motivation, early childhood education.

## I. INTRODUCCIÓN

Acorde a la UNESCO (2023) en el ámbito mundial la motivación de los docentes conforme el paso de los últimos años fue decayendo; en lo que respecta a clima laboral respecta, la BBC (2023) afirma que para mantener la motivación en el entorno laboral se debe hacer un reconocimiento de la relevancia personal y social. El portal Educaweb (2018) informa que en España 93% de los docentes afirman que para elevar la motivación y reconocimiento de los mismos, se debe formular modelos nuevos para el profesional docente, un 59% refiere que esta profesión debería ser de mayor prestigio en la sociedad, un 85 % expresa que una buena medida es el intercambio de los docentes entre instituciones educativas y el 79% la percepción de un salario mayor.

En varios países de Latinoamérica se realiza la “Encuesta TALIS” a rectores y docentes, esta encuesta indaga la motivación docente, la misma que para el 2018 mostró que Colombia, Chile, México y Brazil los docentes indicaron verse motivados a ejercer esta profesión ya que reconocen su aporte a la sociedad y el impacto en el estilo de la vida de sus educandos (Universidad Javeriana , 2021); por otro lado, Vera et al. (2021) indican que en América Latina, países como Brasil y Chile presentan grandes obstáculos en el sistema educativo como escasez de infraestructura, falta de capacitaciones y falta de cualidades y habilidades directivas en el contexto tecnológico de la actualidad, lo cual conlleva a una desmotivación del docente y un inadecuado clima institucional.

En el ámbito nacional según el informe de Prioridades de Gestión de Personas para el 2023, el trabajador peruano se encuentra desmotivado por la percepción de su crecimiento profesional (38%), la percepción monetaria (45%) y el exceso de carga laboral (31%), por otra parte, 75% se encuentran motivados por el equilibrio entre lo personal y lo laboral, mientras que para el 73% el ambiente laboral es cómodo (Buk , 2023). Asimismo, en el país, para el 2020 un aproximado de 28.000 profesores reafirmaron su posición relevante en el ámbito educativo por medio de la participación del Proyecto Amauta; pues 65,2% afirmaron que desempeñan un rol importante y 86% afirma potenciar su vocación, lo cual conlleva a conservar un entorno laboral adecuado en sus instituciones (La República, 2021).

En Cusco, la incidencia de proyectos o actividades que motiven al personal docente es escasa, además, son contados los programas o proyectos, como los talleres macro regionales que capacitan a docentes, en la cual Cusco es una de las cuatro regiones elegidas para dicha capacitación (Andina, 2019). En el marco del clima institucional se puede resaltar la medida colaborativa entre los profesionales de salud y la UGEL en el año 2020 para el bienestar de los docentes, en el sentido que hay una predisposición de una atención médica o psicológica que le permita seguir el curso de sus actividades de forma segura con respaldo de especialistas (Gobierno Regional del Cusco , 2020); aunque es una medida que afianza la seguridad en el ambiente laboral pedagógico, no hay precedentes significativos para un buen clima institucional.

De la misma forma se observa que el clima institucional en centros educativos del nivel inicial de Huaró y Urcos de la provincia de Quispicanchis, se ve deteriorada, lo que podría estar afectando la motivación docente, por lo que es indispensable el conocimiento de la realidad problemática suscitada en dichas instituciones, ya que aspectos como el liderazgo, la motivación, la participación y la reciprocidad se ven opacados por la ausencia de prácticas comunicativas adecuadas entre docentes, denotando un trabajo poco cooperativo y desinteresado entre ellos; generando un ambiente de incomodidad y desmotivación, asimismo, la falta de recursos para poder actuar bajo las nuevas modalidades de enseñanza o la inconformidad con los salarios recibidos puede estar afectando la motivación del docente y con ello su desempeño, ya que un docente que no es valorado tiende a desanimarse y realizar una mala gestión de sus tiempos, generándose una presión laboral; asimismo, la falta de estrategias para solucionar tales problemas da a conocer el deterioro del clima institucional en estos centros educativos reduciendo la calidad educativa ofrecida. Por lo descrito anteriormente, la presente investigación presenta como problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaró y Urcos 2023?

Este estudio se justificó teóricamente ya que se incrementó conocimientos a las teorías en la que se sustentan las variables, esto a su vez configura un precedente para investigaciones futuras enmarcadas en los mismos lineamientos. También tuvo una justificación práctica ya que con el desarrollo del estudio

estableció la asociación entre las categorías, lo que beneficia directamente a los docentes, directivos y administrativos del centro educativo.

Asimismo, se justificó metodológicamente en el sentido que el estudio se orienta en un enfoque cuantitativo ya que utilizó instrumentos validados a través de la confiabilidad y el juicio de expertos, razón por la cual, los instrumentos empleados pueden ser de utilidad a futuro, en trabajos que refieran las mismas variables contextualizadas en su propia realidad.

Se planteó como objetivo general: Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023. Se plantearon los siguientes objetivos específicos: (a) Establecer la relación entre clima institucional y motivación intrínseca de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023; (b) Establecer la relación entre el clima institucional con la motivación extrínseca de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023 y (c) Establecer la relación entre el clima institucional con la motivación trascendental de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023.

Finalmente, la hipótesis general de la investigación fue: Existe relación significativa entre el clima institucional y la motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023.

Y las hipótesis específicas fueron: (a) Existe relación significativa entre el clima institucional y la motivación intrínseca de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023; (b) Existe relación significativa entre el clima institucional y la motivación extrínseca de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023 y (c) Existe relación significativa entre el clima institucional y la motivación trascendental de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En continuidad, se hace referencia a los antecedentes que se tomaron como base para realizar el estudio, los mismos que están referidos a las variables de estudio; de esta manera se tiene como antecedentes nacionales a:

Chavarría (2022) que tuvo por objetivo determinar la asociación entre el clima institucional y la motivación de docente; este estudio fue básico, correlacional y cuantitativo. Se obtuvo como resultado, que existe una relación ( $p= 0,000$ ) entre las variables; además, del liderazgo ( $r= 0,252$ ), entorno de trabajo ( $r= 0,359$ ), estilo gerencial ( $r= 0,426$ ), estímulos laborales ( $r= 0,119$ ), comunicación ( $r= 0,279$ ) y el manejo de conflictos ( $r= 0,412$ ) tienen una relación ( $p < 0,05$ ) y positiva con la motivación. Se concluye que el clima institucional posee relación moderada  $r=0,439$  con la motivación en los profesores.

Sotelo (2021) tuvo por objetivo delimitar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño en educadores de un CEBA. Esta indagación fue básico, correlacional, no experimental y transversal, y utilizó un cuestionario para los docentes. Se halló como resultado que el clima institucional posee una correlación moderada y positiva con las capacidades pedagógicas ( $r=0.663$ ), con la emocionalidad ( $r=0.867$ ); responsabilidad en el rendimiento de su cargo ( $0.343$ ) y las interacciones interpersonales ( $0.367$ ). Se concluye una correlación positiva de  $r = 0,597$ ; y un nivel de significancia de  $0.001$ , entre las categorías estudiadas.

Justiniano (2020) tuvo por objetivo de establecer la asociación entre el clima institucional y motivación laboral de los profesores. El estudio tuvo un diseño observacional, descriptivo-correlacional. Se halló como resultado que el clima de la organización posee baja relación con las necesidades de logro ( $r=0,222$ ), además de una relación moderada con necesidades de poder ( $r=0,738$ ); a su vez baja relación con necesidades de afiliación ( $r=0,375$ ) y con la comunicación ( $r=0,270$ ). De esta manera se concluye que existe una asociación moderada de ( $r=0,445$ ) entre ambas variables.

Enciso (2020) planteó como objetivo establecer la asociación entre clima institucional y desempeño del educador; el estudio fue descriptiva, correlacional, transversal y no experimental; los resultados principales señalan que el desempeño docente se relaciona con las dimensiones: comunicación ( $r=0.427$ ,  $\text{sig}<0.05$ ),

motivación ( $r=0.335$ ), confianza ( $r=0.323$ ) y participación ( $r=0.345$ ); es así que se concluye que hay relación positiva entre las variables ( $r=0.414$ ,  $\text{sig}<0.05$ ); es decir, que los docentes perciban un adecuado clima institucional conlleva a que se desempeñen de mejor manera.

Como antecedentes internacionales se tuvo a Mulyana et al. (2021) cuyo estudio tuvo como fin analizar los efectos de la motivación en el desempeño de los educadores, además del efecto de la habilidad, de la cultura organizacional y del ambiente de trabajo en el desempeño de los docentes. El método fue cuantitativo, mediante la recolección de información a través de distribución de cuestionarios a los maestros. Se obtuvo como resultados, que la motivación no impacta en el rendimiento del docente, la habilidad tiene una consecuencia significativa en el desempeño, la cultura organizacional tiene una relación significativa. De esta manera se llegó a la conclusión que el ambiente laboral no tiene consecuencias significativas en el desempeño de los maestros.

Díaz (2021) con el objetivo de conocer la motivación docente en tiempos de pandemia. La indagación fue exploratoria y de nivel descriptivo. Se halló como resultados que el 57% de los docentes contaban con los recursos adecuados para la situación, el 62% de los docentes no estaban preparados para continuar con la educación de manera virtual y un 72% logró una adaptación de forma correcta a la modalidad de trabajo. Se concluyó que los docentes se sintieron motivados por valorar el proceso que conlleva el aprendizaje, también se concluyó que los profesores a pesar de la situación en la que se encontraban y el no estar preparados para la educación virtual lograron adaptarse, por otro lado, ellos sintieron el acompañamiento de los directivos.

Comighud y Arevalo (2021) tuvo por finalidad de establecer la motivación en función al desempeño de educadores. La indagación fue descriptiva y nivel correlacional. Se obtuvo como resultado que el grado de motivación observado por los educadores era muy alto en razón a las necesidades de crecimiento y necesidades de existencia; además se halló una diferencia significativa en el nivel de motivación de los docentes en referencia a edad, sexo y tiempo de servicio. Se concluye una relación entre el grado de motivación y el desempeño laboral de los educadores.

Mahaputra y Saputra (2021) tuvo por objetivo construir una hipótesis de investigación sobre la influencia entre el efecto del liderazgo del director en el desempeño y la motivación en los educadores. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, exploratorio y se realizó una investigación bibliográfica. Se halló como resultados que el desempeño docente está influenciado por el liderazgo del director, la lealtad está influenciado por el liderazgo docente y la motivación docente está influenciada por el liderazgo del director. Concluyendo que la motivación docente tiene una asociación con el liderazgo del director y teniendo otros factores como el sueldo y la infraestructura.

Seguidamente, se abordó las bases teóricas referentes al clima institucional; existen diversas teorías que ayudan a comprender el clima institucional en organizaciones incluyendo los centros educativos; dentro de ellas se menciona a la “Teoría del Ajuste Personas - Ambiente”, la cual sugiere que el clima institucional es el resultado de la interrelación entre las características de los individuos y su ambiente organizacional; acorde a esta teoría las personas suelen buscar ambientes que estén acorde a sus valores, habilidades y necesidades; al haber un buen ajuste entre el clima institucional y las características individuales se genera un clima favorable y positivo (Appel & Danivska, 2021).

Para Aguirre (2022) el clima institucional es el resultado del trabajo grupal y las destrezas intrapersonales, emocionales e interpersonales que favorece en alcanzar los objetivos propuestos por la institución; a su vez el clima de la institución se vincula a una serie de conductas generadas por la organización que afecta en el comportamiento de los actores educativos ya sea docentes, directores e incluso estudiantes. Acorde con Purwadhi (2023) un adecuado clima institucional parte de la manera en la que se gestiona la organización, a partir de la gestión de recursos para alcanzar los fines de la institución, el liderazgo del director, las relaciones que se dan en la escuela entre docentes y director, padres con docente, o docente con alumnos y todo el personal docente existente en las unidades educativas, la infraestructura y los procesos de aprendizaje que dependen de la innovación y creatividad, potencial, destreza y habilidad del maestro, lo cual llega a garantizar la calidad educativa. Para Ramírez y Tesén (2022) el clima institucional se asocia de forma estrecha con el desempeño del educador, el mismo que tiene

correspondencia con el tipo de servicio ofrecido, lo cual se refleja en el personal y la productividad originando impactos positivos y con ello la consecución de logros institucionales que benefician a los miembros.

More y Morey (2021) mencionan que el clima organizacional presenta cuatro dimensiones: el liderazgo, la motivación, la participación y la reciprocidad.

La dimensión liderazgo; acorde a Malik y Azmat (2019) es un proceso por el cual un individuo motiva e influencia a otros individuos para alcanzar metas, es un proceso de mejorar y fomentar la motivación de los empleados para lograr tareas; por su parte Jones (2020) considera que liderazgo es el proceso de acciones y operaciones del cuerpo y mente para inspirar a otros al cumplimiento de sus actividades. Todo cambio en la gestión educativa, en especial, dependen de la capacidad de los líderes docentes para implementar cualquier nuevo acercarse y ayudar a los colegas a entender cómo encaja con sus valores, habilidades y experiencia (Cheung et al., 2018).

La dimensión motivación; para Shunk (2020) está referida a los procesos que instigan y sostienen actividades dirigidas a metas; acorde Skaalvik y Skaalvik (2018) la motivación en los centros de educativos no solo se ven afectados por factores estresantes o demandas laborales, sino que también se ha demostrado que están relacionados con aspectos positivos del trabajo, como relaciones positivas con los colegas y la administración de la escuela, así como la sensación de hacer un trabajo significativo. Asimismo, la motivación en los actores educativos poseen un papel crucial para implementar nuevas prácticas que rara vez se adquiere durante el tiempo dedicado a la sesión formal de desarrollo profesional, lo cual enriquece la formación brindada (Osman & Warner, 2020).

La dimensión participación; acorde a Kiilakoski (2020) hace referencia que se trata la acción de tomar parte y ser parte de una actividad, un proceso, una comunidad o un ecosistema; a veces, la participación se refiere únicamente a tomar parte en un momento de decisiones y asumir responsabilidades; por su parte Schildkamp et al. (2019) indica que es fundamental la participación de líderes escolares en las decisiones de gestión dado que implica una serie de cambios transformacionales que ayudan a implementar innovaciones educativas; además, tomar decisiones educativas sin descuidar la colaboración de maestros, padres,



estudiantes; a menudo conduce a una falta de sentido de propiedad y compromiso con la escuela (Aryeh, 2021).

La dimensión reciprocidad; para Calvo (2020) se trata del comportamiento que permite y hace visible otras maneras de colaboración entre dos o más individuos con el fin de satisfacer metas u objetivos compartidos y con beneficios para ambas partes. Asimismo, la reciprocidad deberá estar presente en los distintos niveles de relación, es decir, docente con docente, docente con estudiantes, docentes – directivos; ello con establecer una comunicación distinta a lo habitual sino generando relaciones recíprocas que actúan a favor de la comunidad educativa (Rodríguez et al., 2018).

Por otro lado, se hace revisión a la variable motivación docente; de acuerdo con Lee et al. (2021), esta variable se centra en la “Teoría de la autodeterminación” la misma que es usada en varios campos de la psicopedagogía; esta ayuda a entender y explicar la motivación de aquellos que son parte de la comunidad educativa; considerando su participación, desempeño y aprendizaje. Asimismo, para Ryan y Deci (2022) la teoría de la autodeterminación se ha convertido en una suposición muy influyente de la motivación y el bienestar humano con una gran cantidad de evidencia de investigación; dado que ofrece un modelo para comprender la base motivacional de la personalidad y el comportamiento social, y de la relación de necesidades básicas psicológicas con el bienestar, el florecimiento psicológico y una alta calidad de vida; según este modelo los conceptos motivacionales pueden entenderse como procesos interpretativos o de activación de metas que actúan como intermediarios entre las entradas y productos que acontecen en un determinado entorno (Prentice et al., 2018). Por lo que, la motivación del docente corresponde a fuentes energéticas que son originadas dentro y fuera de un individuo en relación con su comportamiento en el trabajo y determina la dirección y duración (Órdenes, 2019).

Por otro lado, para Serafini (2020) la motivación significa ser movido a realizar algo, es la fuerza o impulso para efectuar algo y para Usher (2021) la motivación docente, puede afectar la percepción y comportamiento de los estudiantes, por lo que es un aspecto de gran relevancia para garantizar un buen rendimiento académico. Para Garay y Méndez (2022) la motivación es la fuerza que

permite mover individuos e instituciones y que su presencia en la educación está relacionada con el logro docente. Además la motivación en el campo educativo se puede conceptualizar como el compromiso del docente para realizar su labor (Roa & Fernández , 2020).

Hoy en día, las condiciones laborales son cada vez más competitivas y el enfoque en el éxito hace que la motivación sea importante tanto a nivel individual como organizacional; si bien la motivación afecta la moral de los trabajadores, sus actitudes y comportamientos hacia la organización, también es un factor importante para lograr las metas individuales y organizacionales; dirigir a personas con diferentes características para que se unan en torno a un objetivo común y logren el éxito dentro de una organización solo es posible si los colaboradores están debidamente coordinados y motivados; a partir de este punto de vista, las experiencias de gestión en las escuelas, que incluyen individuos con diferentes características y son una de las organizaciones más grandes, pueden considerarse entre los principales factores que inciden positivamente en la motivación (Yalçinkaya et al., 2021).

Respecto a las dimensiones tomadas para evaluar la motivación docente, se tomó como referencia a Loayza et al. (2022) quienes indican que motivación docente se divide en tres diferentes tipos de motivaciones, lo cuales son: Motivación extrínseca, intrínseca y trascendental.

La dimensión uno referida a la motivación intrínseca; está referida a las actividades que ejecuta una persona para su desarrollo, su crecimiento personal, es aquí, donde se encuentra la autorrealización (Loayza et al., 2022). La motivación intrínseca podría incluir incentivos de resultado de acciones donde la meta es temáticamente idéntica a la acción; al hacerlo, la motivación de logro dirigida a un objetivo por sí misma podría entenderse como intrínsecamente motivada; esta comprensión de la motivación de logro se utilizó productivamente en la psicología educativa (Rheinberg, 2020). La motivación intrínseca derivada de una actividad puede ser impulsada principalmente por interés o por actividad específica de una serie de incentivos, dependiendo de si el objeto de una actividad o su desempeño proporciona el principal incentivo (Rheinberg & Engeser, 2018). Es así que la motivación intrínseca se basa en su enfoque hacia el interés voluntario donde se ejecutan tareas animados por razones particulares y la satisfacción que le causa

ello (Azogue & Barrera, 2020). La motivación extrínseca hace referencia a la actitud que depende principalmente de alcanzar un resultado que puede separarse de la acción en sí; es decir, su naturaleza es instrumental y se efectúa con el objeto de alcanzar algún otro efecto (Legault, 2020).

La dimensión dos referida a la motivación extrínseca; según Loayza (2022) es conocida como la labor de higiene y hace referencia al comportamiento que las personas reflejan en cuanto a situaciones en su entorno laboral, así como, el ambiente de trabajo, salario, estabilidad laboral y dirección de los superiores. Uno de los factores más relevantes de la motivación extrínseca son las recompensas transaccionales, las mismas que son recompensas tangibles y se refieren a cualquier forma de compensación financiera y estas pueden mejorar la creatividad (Fischer, et al., 2019). Sin embargo, al hablar de docentes la motivación extrínseca también parte de la interacción entre docentes, la disponibilidad de tecnología, la cantidad de horas de clase, los estudiantes y su compromiso con la institución (López & Ariel, 2021).

La tercera dimensión de motivación docente es la motivación trascendental; según Loayza (2022), esta hace referencia al resultado que es provocado en los individuos y sus acciones, por ejemplo, el apoyar a un compañero, plantear actividades de apoyo, son las acciones que se efectúan en beneficio de alguien más. Según Schnitker (2019) este tipo de motivación puede abarcar aspectos relacionados con la espiritualidad y la religión, aunque también puede estar predominantemente enfocada en contribuir al bienestar de los demás o generar un impacto positivo en el mundo; en la práctica, esta motivación trascendental puede manifestarse en mayor o menor medida cuando los adolescentes y jóvenes adultos participan en acciones prosociales, se integran en instituciones religiosas o se involucran en iniciativas cívicas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

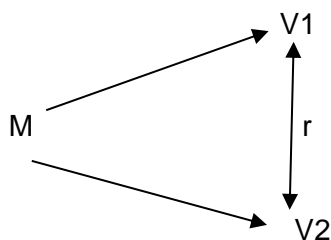
El estudio fue básico, ya que incrementó el conocimiento, aunque sin contrastación con ningún aspecto práctico, acorde a Arias y Covinos (2021) estas investigaciones no solucionan problemáticas de forma inmediata, según Villanueva (2022) tienen el fin de contribuir a la ciencia dado que se apoya en la teoría y su fin es el descubrimiento de principios de sustento teórico, está enfocado en descartar o probar teorías sobre fenómenos o relaciones.

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con el cual se midieron las variables clima institucional y motivación docente, según Hadi et al. (2023) para este enfoque se usa los métodos numéricos y estadísticos con el fin de medir y analizar datos, también sirve para establecer relaciones y generar estadísticas; los datos son recolectados por medio de encuestas y mide las variables.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Igualmente, se tuvo un alcance correlacional; para Romero et al. (2021) estos estudios miden la relación entre variables, Arias y Covinos (2021) uno de los principales propósitos de este tipo de alcance es el conocer cómo actúa una variable en relación a otra variable. Es por ello que, este estudio permitió conocer la relación entre las variables de estudio.

El diseño fue no experimental, Armijo et al. (2021) considera que este diseño no se manipuló intencionalmente una o más variables, y analizó los efectos de las variables, por otro lado, se observó situaciones ocurridas en el contexto; a su vez es de corte transversal, Álvarez (2020) afirma que son estudios que miden las variables solo una vez y con ello es posible efectuar un análisis y medir las características de uno o más grupos; por lo que el esquema es:



Dónde:

M= muestra

V1= Clima Institucional

V2= Motivación docente

r = Correlación

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **3.2.1. Variable 1: Clima institucional**

- Definición conceptual: El clima institucional está referido a conductas que devienen de la organización, a su vez este clima influye en los comportamientos de los actores educativos, los mismos que pueden ser los docentes, directivos y estudiantes (Aguirre, 2022).
- Definición operacional: Según More y Morey (2021) el clima institucional tiene cuatro dimensiones:
  - Dimensión liderazgo, sus indicadores son: dirige, hace la asignación de funciones, y toma decisiones según las necesidades.
  - Dimensión motivación, sus indicadores son: Motiva el cumplimiento de las funciones, satisface necesidades y premia el esfuerzo.
  - Dimensión participación, sus indicadores son: El director y directivos propician la participación y participa para el consenso.
  - Dimensión reciprocidad, sus indicadores son: Da una respuesta adecuada conforme a las necesidades y contribuye al beneficio del personal a cargo.

#### **3.2.2. Variable 2: Motivación docente**

- Definición conceptual: De acuerdo con Roa y Fernández (2020) la motivación en el campo educativo se puede conceptualizar como el compromiso del docente para realizar su labor.
- Definición operacional: Loayza et al. (2022) dimensiona la motivación de la siguiente manera:
  - Motivación extrínseca, su indicador es: Necesidades materiales
  - Motivación intrínseca, su indicador es: Necesidades fisiológicas
  - Motivación trascendental, su indicador es: Necesidades sociales

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población y muestra**

Se conformó de 20 docentes que laboran en instituciones educativas de inicial de Huaro y Urcos 2023. Arias et al. (2022) mencionan que la población corresponde a un grupo de aspectos similares, esta a su vez puede tratarse de una población finita donde se conoce a los sujetos de la población y en la infinita no se tiene un conocimiento exacto de la cantidad de personas. Por otro lado, en este estudio se conoce a la población, por ende, es finita.

- Criterios de inclusión: Docentes pertenecientes a las I.E. del nivel inicial de Huaro y Urcos.
- Criterios de exclusión: Docentes que se encuentren con permiso o tengan alguna imposibilidad de llenar el cuestionario.

Es así que para el estudio la muestra fue de 20 docentes, por lo que se usó un muestreo no probabilístico censal.

#### **3.3.4 Unidad de análisis**

Fueron los docentes que pertenecen a las I.E. de nivel inicial que se encuentran en Huaro y Urcos.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica**

Se utilizó como técnica la encuesta que hace referencia a la obtención de información y el conocimiento de la opinión de los participantes, Arias (2022) indica que la encuesta corresponde a una técnica que hace uso de un instrumento llamado cuestionario y se direcciona solo a personas.

#### **3.4.2. Instrumento**

Se usó del cuestionario como instrumento para cada variables:

##### **Cuestionario para clima institucional**

Se empleó un cuestionario con valoración en la escala de Likert (Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre) el mismo que tuvo 20 ítems y se calificó de la siguiente manera: bueno 74-100, regular 47 – 73 y deficiente 20 – 46; el instrumento fue validado por Quiliche (2019) en la ciudad de Trujillo, este cuestionario se sometió a juicio por 5 expertos, además se efectuó una prueba piloto a 15 sujetos a fin de establecer la confiabilidad, es así que se calculó un Alfa de Cronbach  $\alpha = 0.899$  ( $\alpha > 0.70$ ). De igual manera, se hizo una prueba piloto a 10

docentes de inicial de la provincia de Quispicanchi – Cusco, a partir de ello se calculó la fiabilidad de 0.977 (Anexo 6).

### **Cuestionario para motivación docente**

Para medir la motivación docente se hizo un cuestionario en escala de Likert y la calificación fue de: Bajo: 25- 58, Medio:59- 92 y Alto: 93-126; el instrumento fue validado por Suarez (2019) en la ciudad de Lima; esta variable fue sometido a 3 expertos, la prueba piloto, para determinar la confiabilidad fue aplicada a 25 docentes, donde se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.826. Además, se realizó una prueba piloto a 10 docentes de inicial de la provincia de Quispicanchi – Cusco, a partir de ello se calculó una fiabilidad de 0.986 (Anexo 6).

### **3.5. Procedimientos**

Se llevó a cabo teniendo en cuenta los permisos por parte de las instituciones educativas del nivel inicial (anexo 7), donde laboran los docentes, para ello se coordinó la hora y fecha de visita con los docentes para realizar el llenado del cuestionario, antes de iniciar se explicó a los docentes el propósito de la investigación y la importancia de su participación, se les entregó una ficha para obtener su consentimiento informado firmado garantizando la participación voluntaria (anexo 4) y posteriormente se les explicó el llenado del cuestionario, al finalizar se procedió a recoger las encuestas para su debido procesamiento.

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

El análisis e interpretación de resultados hallados, fue mediante el software SPSS 26, el cual por medio de una prueba de normalidad “Shapiro Wilk” permitió conocer el estadístico adecuado para realizar la comprobación de hipótesis, que en este caso fue el “coeficiente de correlación de Pearson” dado que se presentó una distribución normal de los datos.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se debe señalar que la participación de los docentes fue de forma voluntaria, por otro lado, se respetó el código de ética y reglamentos brindados por la universidad, donde menciona conservar la total privacidad de la información personal de los que participaron; asimismo, se aseguró la confidencialidad de la información dada a conocer. Para iniciar los procesos se solicitó los documentos respectivos a la Universidad Cesar Vallejo, con el objetivo de mantener la formalidad del caso, la autorización de los centros educativos y la participación de

los docentes. En referencia a la información citada, esta se efectuó de forma adecuada respetando las citas evitando casos de plagio.

Asimismo, la investigación estuvo regida bajo varios principios, Salazar et al. (2018), refiere que todo estudio debe basarse a los siguientes principios, el de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia. Es por ello, que este estudio estuvo regido bajo todos esos principios; de esta manera, la investigación cumple con el principio de autonomía, porque se respetó en todo momento que la participación como el retiro de los participantes fuera voluntaria, se consideró el principio de la beneficencia, porque se entregó toda información a la institución participante para fines a favor del bienestar de la población educativa por medio del uso debido de estos resultados. Se tomó en cuenta el principio de la no maleficencia, porque se priorizó, la seguridad de los participantes, en el caso de existir información incómoda, todo participante tuvo la libertad de no responder a cierta información que cause incomodidad. Finalmente, el estudio consideró la justicia, que refiere a que toda información lograda debe ser anónima, confidencial y que no será utilizada con otros fines.



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Descriptivos de la variable clima institucional*

Variable Clima Institucional		
Niveles	<i>f</i>	%
Regular	4	20.0
Bueno	16	80.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración en base a las encuestas realizadas: Julio 2023

Para el 80% de docentes encuestados, el clima institucional del centro educativo en el que trabaja es bueno y para el 20% es regular. Este es un indicador positivo, ya que un ambiente escolar favorable puede impactar en el bienestar de los educadores y, en última instancia, en el aprendizaje. Sin embargo, también es relevante considerar que un porcentaje considera que el clima es regular; aunque esta cifra no es tan alta como se podría esperar, aún representa un grupo de profesores que pueden estar enfrentando ciertas dificultades o desafíos dentro de la institución.

**Tabla 2**

*Descriptivos de la variable motivación docente*

Clima Motivación Docente		
Niveles	<i>f</i>	%
Medio	1	5.0
Alto	19	95.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración en base a las encuestas realizadas: Julio 2023

Acorde a los resultados, el 95% de docentes muestran una motivación alta y el 5% muestra una motivación media. El hecho de que la gran mayoría de los docentes estén altamente motivados sugiere que están comprometidos con su profesión y muestran entusiasmo por su trabajo; esta actitud positiva puede influir al momento de crear un entorno de aprendizaje estimulante y en la generación de

resultados educativos. No obstante, también es relevante tomar en cuenta el 5% de docentes que muestran una motivación media. Si bien esta cifra es baja, es importante prestar atención a este grupo y comprender las posibles razones detrás de una motivación menos intensa y brindar apoyo y recursos adicionales a estos educadores puede ayudarlos a revitalizar su motivación y a mejorar su desempeño profesional.

**Tabla 3**

*Descriptivos de las dimensiones de clima institucional*

Dimensión	Variable Clima Institucional							
	Liderazgo		Motivación		Participación		Reciprocidad	
Niveles	f	%	f	%	f	%	f	%
Regular	1	5.0	10	50.0	10	50.0	2	10.0
Bueno	19	95.0	10	50.0	10	50.0	18	90.0
Total	20	100.0	20	100.0	20	100.0	20	100.0

Fuente: Elaboración en base a las encuestas realizadas: Julio 2023

### **Interpretación**

Los resultados muestran que para el 95% de docentes en la entidad se muestra un liderazgo bueno y para el 5% es regular; asimismo, el 50% muestra una buena motivación en la institución y 50% una motivación regular; el 50% de docentes muestra una buena participación de la institución y para el otro 50% es regular; para el 90% de docentes en la entidad hay una reciprocidad buena y para el 10% esta es regular. Los resultados muestran un panorama diverso en cuanto al entorno educativo; además, se destaca una alta aprobación en el ámbito del liderazgo, donde un notable número de docentes considera que el liderazgo es bueno, lo que sugiere una dirección efectiva y una gestión sólida en la entidad; en términos de motivación, participación y reciprocidad, se observa una división de opiniones, con la mitad de los docentes mostrando una visión positiva y la otra mitad calificándola como regular mostrando la variabilidad en la experiencia de los docentes dentro de la institución, donde algunos sienten un alto grado de motivación, participación y reciprocidad, mientras que otros pueden percibir estos aspectos de manera menos favorable; sin embargo, los resultados señalan áreas de fortaleza en el liderazgo y la reciprocidad, pero también indican la necesidad de abordar las cuestiones que afectan la motivación y la participación en las instituciones de nivel inicial.

**Tabla 4***Descriptivos de las dimensiones de motivación docente*

Variable Motivación Docente						
Dimensión	Motivación extrínseca		Motivación intrínseca		Motivación trascendental	
	f	%	f	%	f	%
Niveles						
Medio	8	40.0	0	0.0	2	10.0
Alto	12	60.0	20	100.0	18	90.0
Total	20	100.0	20	100.0	20	100.0

Fuente: Elaboración en base a las encuestas realizadas: Julio 2023

El 60% de docentes muestra una motivación extrínseca alta y el 40% una motivación extrínseca media; asimismo, el total de docentes indica tener una motivación intrínseca alta y el 90% muestra una motivación trascendental alta y el 10% una motivación trascendental media. Estos resultados distintos niveles de motivación entre los docentes; en su mayoría muestran una fuerte motivación extrínseca, lo que implica que factores externos, como recompensas o reconocimientos, desempeñan un papel considerable en su dedicación; además, la totalidad de los docentes informa tener una motivación intrínseca alta, lo que implica que encuentran satisfacción y gratificación personal en su labor educativa y una proporción mayoritaria muestra una motivación trascendental alta, lo que refleja una conexión con propósitos más amplios y un deseo de impactar positivamente en la comunidad o en la sociedad en su conjunto; por lo que se muestra una diversidad en las razones que impulsan a los docentes en su trabajo, con una combinación de incentivos externos e internos, junto con un fuerte sentido de propósito y trascendencia en su papel educativo.

**Tabla 5***Prueba de normalidad*

<b>Pruebas de normalidad</b>			
		Shapiro-Wilk	
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Institucional	.957	20	.487
D1 - Liderazgo	.926	20	.127
D2 - Motivación	.934	20	.184
D3 - Participación	.883	20	.020
D4 – Reciprocidad	.920	20	.100
Motivación docente	.933	20	.174
D1 - Motivación extrínseca	.972	20	.800
D2 - Motivación intrínseca	.936	20	.206
D3 - Motivación trascendental	.962	20	.579

Fuente: Elaboración en base a las encuestas realizadas: Julio 2023

Se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk ya que se tuvo una muestra > a 35 estudiantes; para ambas variables se tiene una significancia mayor a 0.05, de modo que los datos presentan una distribución normal, por lo que, para comprobar la hipótesis se procedió a utilizar la estadística paramétrica por medio del coeficiente de correlación de Pearson.

## 4.2. Resultados inferenciales

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

Para la contrastación de hipótesis se tiene:

Ha: Existe relación significativa entre el clima institucional y la motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el clima institucional y la motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023.

**Tabla 6**

*Prueba de hipótesis general*

		Correlaciones	
		Clima institucional	Motivación docente
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,633**
	Sig.		.003
	N	20	20
Motivación docente	Correlación de Pearson	,633**	1
	Sig.	.003	
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración en base a las encuestas realizadas: Julio 2023

Con una significancia de 0.003 menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.633 se demuestra que el clima institucional tiene una relación positiva y significativa con la motivación docente, de esta manera se acepta la hipótesis alterna del estudio: “Existe relación significativa entre el clima institucional y la motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023”

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

Para la contrastación de hipótesis se tiene:

Ha: Existe relación significativa entre el clima institucional y la motivación intrínseca de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el clima institucional y la motivación intrínseca de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023.

**Tabla 7**

*Prueba de hipótesis específica 1*

		Correlaciones	
		Clima institucional	Motivación intrínseca
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,773**
	Sig.		.000
	N	20	20
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	,773**	1
	Sig.	.000	
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración en base a las encuestas realizadas: Julio 2023

Con una significancia de 0.000 menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.773 se demuestra que el clima institucional tiene una relación positiva y significativa con la motivación intrínseca, de esta manera se acepta la hipótesis alterna del estudio: "Existe relación significativa entre el clima institucional y la motivación intrínseca de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023"

### 4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

Para la contrastación de hipótesis se tiene:

Ha: Existe relación significativa entre el clima institucional y la motivación extrínseca de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el clima institucional y la motivación extrínseca de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023.

**Tabla 8**

*Prueba de hipótesis específica 2*

		Correlaciones	
		Clima institucional	Motivación extrínseca
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,365**
	Sig.		.114
	N	20	20
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	,365**	1
	Sig.	.114	
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración en base a las encuestas realizadas: Julio 2023

Con una significancia de 0.114 mayor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.365 no se muestra una relación entre el clima institucional y la motivación extrínseca, de esta manera se acepta la hipótesis nula del estudio: “No existe relación significativa entre el clima institucional y la motivación extrínseca de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023”

#### 4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

Para la contrastación de hipótesis se tiene:

Ha: Existe relación significativa entre el clima institucional y la motivación trascendental de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el clima institucional y la motivación trascendental de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023.

**Tabla 9**

*Prueba de hipótesis específica 3*

		Correlaciones	
		Clima institucional	Motivación trascendental
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,267**
	Sig.		.256
	N	20	20
Motivación trascendental	Correlación de Pearson	,267**	1
	Sig.	.256	
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración en base a las encuestas realizadas: Julio 2023

Con una significancia de 0.256 mayor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.267 no se muestra una relación entre el clima institucional y la motivación trascendental, de esta manera se acepta la hipótesis nula del estudio: “No existe relación significativa entre el clima institucional y la motivación trascendental de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023”



## V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general planteado, los resultados muestran una relación positiva del clima institucional y motivación docente, dado que se tuvo una significancia de 0.003 y una correlación de 0.633; estos hallazgos concuerdan con el estudio de Chavarría (2022), cuyo propósito fue hallar la asociación entre las mismas variables, confirmando una correspondencia moderada estadística y significativa entre ellas ( $r=0,439$ ); por lo tanto, el investigador sugiere la implementación de capacitaciones a través de talleres o cursos especializados para fortalecer el desarrollo docente y fomentar la participación activa de los docentes, lo que les permitirá una mayor capacitación y el fortalecimiento de habilidades. Además, se destaca la importancia de crear ambientes laborales cómodos y equipados adecuadamente para la enseñanza, y se pondera la asertividad para mantener relaciones positivas en el entorno laboral. Es así que el estudio muestra la importancia de la implementación de capacitaciones mediante talleres o cursos especializados para fortalecer el desarrollo docente y fomentar la participación activa de los docentes, lo que les permitirá mejorar sus habilidades y conocimientos; asimismo, se enfatiza en la importancia de crear ambientes laborales cómodos y bien equipados, que promuevan un entorno positivo para la enseñanza; además, se destaca la relevancia de la asertividad en las relaciones laborales para mantener una convivencia adecuada en el entorno educativo. En general, los resultados presentan información relevante y bien fundamentada sobre la relación entre las variables y ofrece recomendaciones prácticas para mejorar el desarrollo profesional de los educadores.

Con respecto al objetivo específico 1, se determinó una relación significativa entre el clima institucional y la motivación intrínseca; se obtuvo una significancia de 0.000 y una correlación de 0.773; estos resultados se relacionan con el estudio de Justiniano (2020), quien analizó características intrínsecas de los docentes respecto al clima institucional y la motivación de los docentes; además, se observó una correlación baja ( $r=0,222$ ) entre el clima y la necesidad de logro, y una correspondencia baja ( $r=0,375$ ) entre el clima institucional y la necesidad de afiliación. Estos aspectos intrínsecos son propios de los docentes, y se recomienda fomentar la confianza a través de oportunidades, creando redes de apoyo para el

desarrollo de los docentes y sus capacidades; también se destaca la relación entre el entorno institucional y la emocionalidad (p-valor de 0,001) y las responsabilidades de las funciones del docente (p-valor de 0,017), según lo considerado por Sotelo (2021) y Enciso (2020), respectivamente. Asimismo, se menciona el alcance de Diaz (2021), quien durante la emergencia sanitaria realizó estudios sobre la motivación docente y encontró que la mayoría de los participantes se adaptaron a las nuevas condiciones gracias a sus habilidades y capacidades, recibiendo ayuda de los directivos de la institución; Loayza et al. (2022) señalan que la autorrealización es clave para mantener la motivación de los docentes, y destacan la importancia de incluir incentivos propios y utilizar la psicología educativa; el interés voluntario y la satisfacción personal también son factores determinantes para la motivación continua (Azogue y Barrera, 2020). Los hallazgos respaldan estudios anteriores, como el de Justiniano (2020), que también destacó la relevancia de factores intrínsecos en la motivación laboral; para mejorar la motivación intrínseca, se sugiere fomentar la confianza a través de oportunidades de desarrollo y redes de apoyo para los docentes; además, se resalta la relevancia de la emocionalidad y las responsabilidades de las funciones del docente como elementos que se vinculan con el entorno institucional y la motivación. Las implicaciones prácticas de estos resultados sugieren que las instituciones educativas deben centrarse en crear ambientes laborales propicios, donde los docentes se sientan apoyados, valorados y obtengan oportunidades de desarrollo de habilidades y competencias; la incorporación de incentivos y estrategias basadas en la psicología educativa también puede ser beneficiosa para mantener la motivación a largo plazo. Es importante tener en cuenta que el estudio de Diaz (2021) señala la adaptabilidad de los docentes durante situaciones de emergencia, lo que sugiere que las condiciones externas también pueden influir en la motivación; por lo tanto, es relevante que las instituciones consideren y respondan a las necesidades cambiantes del personal docente para mantener altos niveles de motivación.

En relación al segundo objetivo específico, se muestra que no existe una relación entre el clima institucional y la motivación extrínseca de docentes, ello corroborado por una significancia de 0.114 y una correlación de 0.365; estos

resultados difieren de los hallazgos de Chavarría (2022), quien encontró una correlación baja entre el clima institucional y el ambiente laboral ( $r=0,359$ ), y una correspondencia baja y directa entre el entorno laboral y estímulos laborales ( $r=0,119$ ); también se observó una correlación moderada y directa con el manejo de conflictos ( $r=0,412$ ); el estudio señala que para superar los conflictos adecuadamente, los docentes deben recibir capacitaciones mediante talleres grupales que les permitan conocer las percepciones de sus colegas y considerar diversas perspectivas; además, se recomienda que los directivos incluyan incentivos para fortalecer la motivación y se proporcionen ambientes laborales cómodos; la participación de los docentes también se relaciona con el clima institucional y se considera un aspecto extrínseco ( $r=0,245$ ). Enciso (2020) también encontró una correlación positiva entre la participación y el clima institucional ( $r=0.345$ ); el estudio de Díaz (2021) sobre la motivación de profesores durante la emergencia sanitaria muestra que muchos docentes no contaban con los recursos para continuar su labor, lo que afectó su motivación y desempeño; los alcances teóricos de Legault (2020) sugieren que las motivaciones extrínsecas son meramente instrumentales y se enfocan en alcanzar objetivos relacionados con las características laborales y los ambientes laborales. El estudio ofrece información valiosa sobre la relación entre el clima institucional y motivación extrínseca; sin embargo, la falta de una relación entre el entorno institucional y algunos aspectos extrínsecos de la motivación puede indicar que otros factores externos, como los recursos y las condiciones laborales, pueden desempeñar un rol clave que fijan la motivación de los docentes. Asimismo, la propuesta de Chavarría (2022) de brindar capacitaciones a través de talleres grupales para abordar el manejo de conflictos y mejorar la motivación es una estrategia interesante que puede ser considerada por las instituciones educativas; sin embargo, es importante que las intervenciones se adapten a las necesidades específicas de cada institución y su personal docente y el estudio de Díaz (2021) sobre la motivación de los docentes durante la emergencia sanitaria destaca la importancia de proporcionar recursos adecuados para mantener la motivación y el desempeño en situaciones adversas; esto resalta la relevancia de abordar no solo el clima institucional, sino también otros factores externos que pueden afectar la motivación y el bienestar de docentes; es así que, este estudio ofrece una visión interesante sobre la relación estas variables, pero

también resalta la necesidad de investigaciones adicionales para comprender mejor aquellos aspectos que influyen en la motivación de los profesionales de la educación. Los resultados y recomendaciones presentados pueden ser útiles para las instituciones educativas en su búsqueda por crear ambientes laborales más motivadores y propicios para el desarrollo profesional de sus docentes; sin embargo, la falta de existencia de una relación entre el clima institucional y la motivación extrínseca de docentes en la institución, se debe, a la falta de capacitaciones remuneradas, la falta de tareas o actividades desafiantes que puedan estar limitando la motivación del docente.

En referencia al tercer objetivo, se determinó que no existe una relación entre el clima institucional y la motivación trascendental de docentes, corroborado por una significancia de 0.256 y una correlación de 0.267; estos resultados se relacionan con los referentes teóricos de Loayza (2022), quien afirma que la motivación trascendental de los docentes se deriva de sus actos en beneficio de terceros, incluyendo aspectos religiosos y espirituales. Esta dimensión se relaciona con las características altruistas de los docentes, que buscan mejorar el mundo mediante sus acciones; los resultados obtenidos en este objetivo proporcionan información interesante sobre la motivación trascendental y cómo se relaciona con el entorno institucional; el observar cómo la motivación trascendental, que está vinculada a actos en beneficio de terceros y aspectos religiosos o espirituales, parece ser menos influenciada por el ambiente laboral y más determinada por factores internos y valores personales; la investigación de Loayza (2022) que respalda estos resultados resalta la importancia de considerar los aspectos altruistas de los docentes y su deseo de contribuir al bienestar de otros a través de su trabajo; estos hallazgos podrían tener implicaciones significativas para gestionar el liderazgo en centros educativos, ya que sugieren que, para fomentar la motivación trascendental de los docentes, es fundamental reconocer y apoyar sus valores personales y su sentido de propósito en la enseñanza; no obstante, es importante tener en cuenta que la motivación trascendental es solo una dimensión de la motivación docente y que existen otras dimensiones, como la intrínseca y la extrínseca, que también influyen en el desempeño y bienestar de los docentes. Por lo tanto, futuras investigaciones podrían profundizar en la comprensión de las

diferentes facetas de la motivación docente y cómo interactúan con el clima institucional y otros factores relevantes; es así que los resultados proporcionan una visión significativa sobre la motivación trascendental de los docentes y su relación con el clima institucional y resaltan la importancia de reconocer y apoyar los valores personales y altruistas de los docentes para fomentar su motivación y satisfacción en el entorno laboral. Estos hallazgos pueden ser útiles para mejorar las prácticas de liderazgo en los centros educativos, promoviendo un ambiente de trabajo que potencie la contribución a los docentes respecto a su formación y con ello el desarrollo de los estudiantes, sin embargo, la falta de relación entre el clima institucional y la motivación intrínseca puede deberse a que las actividades laborales del docente suelen interferir con la atención de sus asuntos personales como la atención a su familia lo que puede afectar su desempeño, sin embargo, esta cuestión generalmente no está relacionada directamente con el clima institucional de la institución educativa en la que trabajan, pues el clima se refiere más a la cultura, las políticas, las relaciones interpersonales y la atmósfera general en la escuela o el colegio.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primero: Existe relación positiva entre el clima institucional y la motivación docente en I.E. del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023, ello quedó demostrado por medio de una significancia de 0.003 y un coeficiente de correlación de 0.633.

Segundo: Existe relación positiva entre el clima institucional y la motivación intrínseca de docentes en I.E. del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023, ello quedó demostrado por medio de una significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.773.

Tercero: No se encontró relación entre el clima institucional y la motivación extrínseca de docentes en I.E. del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023, ello quedó demostrado por medio de una significancia de 0.114 mayor a 0.05.

Cuarto: No se encontró relación entre el clima institucional y la motivación trascendental de docentes en I.E. del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023, ello quedó demostrado por medio de una significancia de 0.256 mayor a 0.05.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero: Se recomienda a los directivos de las I.E. del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023 enfocarse en mejorar y mantener un clima institucional positivo y favorable; esto implica promover una cultura organizacional que fomente el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, la participación activa de los docentes al momento de tomar decisiones y la creación de ambientes laborales cómodos y equipados adecuadamente para la enseñanza; asimismo, es importante reconocer y valorar el esfuerzo y el trabajo de los docentes, proporcionando incentivos y oportunidades de capacitación que fortalezcan su desarrollo profesional y, en consecuencia, su motivación.

Segundo: Se recomienda a los responsables de la gestión educativa y formación de docentes en I.E. del nivel inicial promover estrategias que fortalezcan la motivación intrínseca de los docentes; esto implica proporcionar oportunidades para que los docentes puedan desarrollar y expresar su creatividad, autonomía y pasión por la enseñanza; también se sugiere fomentar la confianza en los docentes, creando redes de apoyo y espacios de reflexión y aprendizaje colaborativo que les permitan sentirse valorados y apoyados en su desarrollo profesional; asimismo, se recomienda utilizar enfoques de psicología educativa que estimulen la autorrealización y el crecimiento personal de los docentes, reconociendo que la satisfacción en su trabajo es un elemento clave para mantener una motivación intrínseca duradera.

Tercero: A los líderes educativos de las I.E. del nivel no subestimar la importancia de factores extrínsecos en la motivación docente; si bien el entorno de trabajo puede no tener un impacto directo en la motivación extrínseca, es fundamental que los directivos y líderes se enfoquen en garantizar condiciones laborales adecuadas, ofrecer incentivos y reconocimiento por el trabajo bien hecho, así como proporcionar oportunidades de crecimiento profesional y desarrollo; la falta de relación significativa no debe llevar a descuidar estos aspectos, ya que pueden influir en la satisfacción y bienestar docente.

Cuarto: A los responsables de la gestión educativa y formación de docentes en I.E. del nivel inicial reconocer y valorar los aspectos altruistas y valores

personales de los docentes que pueden impulsar esta dimensión de la motivación; en lugar de centrarse únicamente en el clima institucional, se sugiere que los directivos consideren estrategias que fomenten el sentido de propósito y la contribución positiva de los docentes en beneficio de terceros; esto podría implicar actividades que resalten el impacto social y la importancia del trabajo docente, así como oportunidades para que los docentes puedan expresar su sentido de servicio y altruismo a través de su labor educativa.



## REFERENCIAS

- Aguirre , L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1578](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578)
- Aguirre, L. (2022). Clima institucional: Una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina*, 6(1), 1-11. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1578](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578)
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Lima: Universidad de Lima- Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%20a9mica%202020%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Andina. (27 de julio de 2019). *Andina Agencia Peruana de Noticias*. Obtenido de Minedu capacita a 800 acompañantes pedagógicos en talleres macrorregionales: <https://andina.pe/agencia/noticia-minedu-capacita-a-800-acompanantes-pedagogicos-talleres-macrorregionales-760254.aspx>
- Appel, R., & Danivska, V. (2021). Gathering Theories to Explain Employee-Workplace Alignment from an Interdisciplinary Viewpoint. *Routledge*. doi:10.1201/9781003128830-2 14
- Arias, & Covinos. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación Perú Nª N° 2021-05553*. Arequipa: Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del .
- Arias, Holgado, Tafur, & Vazquez. (2022). *Metodología de la investigación . meétodo ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. . Puno : r Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
- Armijo, Aspillaga, Bustos, Clderon, Cortes, Fossa, . . . Vivanco. (2021). *Manual de Metodología de Investigación* . Santiago : Universidad del Desarrollo .
- Aryeh, A. (2021). Community Participation in the Management of Ghanaian Schools. *Journal of Interdisciplinary Studies in Education*. 10 (1): 79-95. doi:<https://ojed.org/jise>
- Azogue, J., & Barrera, H. (2020). La motivación intrínseca en el aprendizaje significativo. *Polo del Conocimiento* . 5(6): 99-116. doi:10.23857/pc.v5i6.1469

- BBC NEWS MUNDO. (20 de enero de 2023). *BBC NEWS*. Obtenido de Cómo mantener la motivación y la pasión en el trabajo: <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-64326891>
- Buk . (3 de enero de 2023). *Buk*. Obtenido de Buk Prioridades de Gestión de Personas para el 2023: <https://info.buk.pe/estudio-prioridades-de-gestion-de-personas-para-el-2023>
- Calvo, P. (2020). Ética de la reciprocidad: la dimensión comunicativa y efectiva de la cooperación humana. *Revista de Filosofía*, 67-82. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-43602020000100067>
- Chavarria, P. (2022). *Clima institucional y motivación en docentes de la Red Educativa Institucional N° 9 de la Unidad de Gestión Educativa 01 – 2022*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105956/Chavarria\\_CPH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105956/Chavarria_CPH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cheung, R., Reinhardt, T., Stone, E., & Little, J. (2018). Defining teacher leadership. *Phi Delta Kappan*. 100(3), 38–44. doi:10.1177/0031721718808263
- Comighud, S., & Arevalo, M. (2021). *Motivation In Relation To Teachers' Performance*. kosobo: University for Business and T ersity for Business and Technology in K echnology in Kosovo. Obtenido de <https://knowledgecenter.ubt-uni.net/cgi/viewcontent.cgi?article=3674&context=conference>
- Diaz, J. (2021). *Motivación docente en tiempos de pandemia*. Mendoza: Pontificia Universidad Católica Argentina. Obtenido de <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/12938/1/motivaci%c3%b3n-docente-tiempos-pandemia.pdf>
- Educaweb. (17 de octubre de 2018). *Educaweb*. Obtenido de Seis propuestas para conseguir docentes más motivados y reconocidos: <https://www.educaweb.com/noticia/2018/10/17/seis-propuestas-conseguir-docentes-mas-motivados-reconocidos-18580/>
- Enciso, J. (2020). Clima institucional y desempeño de docente en Instituciones educativas de la asociación educativa adventista de Puno. *Revista de Investigación Científica Ñauparisun*. 2(2). Obtenido de <https://www.unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94>

- Fischer, C., Malycha, C., & Schafmann, E. (2019). The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation. *Frontiers in Psychology*. 10 (137): 1-15. doi:10.3389/fpsyg.2019.00137
- Garay, & Mendez. (2022). Motivación del logro académico del docente en ek aprendizaje, una revisión sistemática. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 47-66. Obtenido de <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/74/124>
- Gobierno Regional del Cusco . (2020). *Imagen Institucional y relaciones públicas*. Cusco: Unidad de Gestión Educativa Local Cusco. Obtenido de <https://ugelcusco.gob.pe/ws/wp-content/uploads/2020/09/Nota-de-Prensa-N%C2%B0-82-20.pdf>
- Hadi, Martel, Huayta, Rojas, & Arias. (2023). *Metodología de la investigación- guía para el proyecto de tesis* . Puno : Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
- Jones, A. (2020). Leadership Structure and Practices in Organizations and the Development of a New Leadership Sustainable Model. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 91-102. Obtenido de [https://www.ijicc.net/images/Vol\\_14/Iss\\_8/14828\\_Jones\\_2020\\_E\\_R.pdf](https://www.ijicc.net/images/Vol_14/Iss_8/14828_Jones_2020_E_R.pdf)
- Justiniano, A. (2020). *Clima institucional y motivación laboral de los docentes en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019*. Chepén: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44367/Justiniano\\_YAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44367/Justiniano_YAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kiilakoski, T. (2020). *Perpectives on youh paticipation*. Tampere: Youh Partnership. Obtenido de [https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/59895423/Kiilakoski\\_Participation\\_Analytical\\_Paper\\_final%252005-05.pdf/b7b77c27-5bc3-5a90-594b-a18d253b7e67](https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/59895423/Kiilakoski_Participation_Analytical_Paper_final%252005-05.pdf/b7b77c27-5bc3-5a90-594b-a18d253b7e67)
- La República. (09 de noviembre de 2021). *La República*. Obtenido de El 86% de docentes que participaron en proyecto pedagógico revaloraron su rol en la sociedad: <https://larepublica.pe/sociedad/2021/11/09/el-86-de-docentes-que-participaron-en-proyecto-pedagogico-revaloraron-su-rol-en-la-sociedad>
- Laboratorio de Economía de la Educación (LEE). (2021). *Satisfacción laboral y motivación de los docentes en Colombia. Informe 23*. La Pontificia

- Universidad Javeriana. Obtenido de <https://lee.javeriana.edu.co/documents/5581483/7046588/INFORME-32-DIA-DEL-MAESTRO-LEE-Satisfaccion-laboral-motivacio%CC%81n-docente.pdf>
- Lee, R., Bennie, A., Vasconcellos, D., Cinelli, R., Hilland, T., Owen, K., & Lonsdale, C. (2021). Self-determination theory in physical education: A systematic review of qualitative studies. *Teaching and Teacher Education*. 99: 103247. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103247>
- Legault, L. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer, Cham. : 2416–2419. doi:[https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3\\_1139](https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_1139)
- Loayza , L., Primo , J., Marujo , M., & Alanya , E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Propuestas educativas*, 4(7), 19-31. doi:<https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.772>
- López, F., & Ariel, J. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. 151-179. doi:<https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a7>
- Mahaputra, R., & Saputra, F. (2021). Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance, Loyalty and Motivation. *Journal of accounting and finance management*, 103-113. doi:<https://doi.org/10.38035/jafm.v2i2.77>
- Malik, M., & Azmat, S. (2019). Leader and leadership: Historical development of the terms and critical review of literature. *Journalism, Communication and Management*, 16-32. Obtenido de <https://www.aucjc.ro/wp-content/uploads/2019/11/aujcm-vol-5-2019-16-32.pdf>
- More , R., & Morey , M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(2), 1-25. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Mulyana, Y., Chaeroni, H., Siolahudin, M., Nurjaya, Sunarsi, D., Noerlina, A., . . . Purwanto. (2021). The Influence of Motivation, Ability, Organizational Culture, Work Environment on Teachers Performance. *Turkish Journal of*

- Computer and Mathematics Education*, 99-108.  
doi:<https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i7.2549>
- Órdenes, M. (2019). *La Motivación Docente: Un recurso esencial para el desarrollo profesional*. California: Centro de Desarrollo de Liderazgo Educativo. Obtenido de [https://liderazgoeducativo.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/04/CEDLE-Motivacio%CC%81n-Stgo\\_Talca.pdf](https://liderazgoeducativo.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/04/CEDLE-Motivacio%CC%81n-Stgo_Talca.pdf)
- Osman, D., & Warner, J. (2020). Measuring teacher motivation: The missing link between professional development and practice. *Teaching and Teacher Education*. 92:, 103064. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103064>
- Prentice, M., Jayawickreme, E., & Fleeson, W. (2018). Integrating whole trait theory and self-determination theory. *Journal of Personality*: 1-39. doi:10.1111/jopy.12417
- Purwadhi, M. (2023). The role of education management, learning teaching and institutional climate on quality of education: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*. 13: 163–174. doi:10.5267/j.msl.2023.4.005
- Quiliche, L. (2019). *Clima Institucional y su relación con la calidad educativa en la Institución Educativa*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de file:///C:/Users/user/Downloads/clima%20institucional%20indicadores%20(1).pdf
- Ramírez, J., & Jorge, T. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *Dataismo*, 2(1), 1-18. doi:<https://doi.org/10.53673/data.v2i1.70>
- Rheinberg, F. (2020). Intrinsic motivation and flow. *Motivation Science*, 6(3), 199–200. doi:<https://doi.org/10.1037/mot0000165>
- Rheinberg, F., & Engeser, S. (2018). Intrinsic Motivation and Flow. In: Heckhausen, J., Heckhausen, H. *Motivation and Action* . Springer: 579–622. doi:[https://doi.org/10.1007/978-3-319-65094-4\\_14](https://doi.org/10.1007/978-3-319-65094-4_14)
- Roa , J., & Fernández , C. (2020). La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria. *REINED*, 2(2), 66–77. Obtenido de <https://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/4122>
- Rodriguez, I., Del Valle, S., & De la Vega, R. (2018). National and international review of Physical Education teachers' professional competences. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*. 34: 383-388. Obtenido de ISSN-e 1988-2041

- Romero, Real, Ordoñez, Gavino, & Saldarriaga. (2021). *Metodología de la investigación*. Guayaquil : Edicumbre Editorial Corporativa .
- Ryan, R., & Deci, E. (2022). Self-Determination Theory. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Cham.: 1–7. doi:[https://doi.org/10.1007/978-3-319-69909-7\\_2630-2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-69909-7_2630-2)
- Salazar, M., Icaza, M., & Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad* 10(1), 305-311. Obtenido de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Schildkamp, K., Poortman, C., Ebbeler, J., & Pieters, J. (2019). How school leaders can build effective data teams: Five building blocks for a new wave of data-informed decision making. *Journal of Educational Change*. 20: 283–325. doi:<https://doi.org/10.1007/s10833-019-09345-3>
- Schnitker, S. G. (2019). Transcendent Motivations and Virtue Development in Adolescent Marathon Runners. *Journal of Personality*: 1-12. doi:10.1111/jopy.12481
- Serafini, M. (2020). Motivación: un recorrido histórico y teórico de los principales marcos conceptuales. *Revista ConCiencia EPG*, 1-30. doi:<https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.5>
- Shunk, D. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*. 21: 1251–1275. doi:<https://doi.org/10.1007/s11218-018-9464-8>
- Sotelo, A. (2021). *Clima institucional y desempeño docente en el ceba Corazón de María de Moquegua 2019*. Moquegua: Universidad José Varlos Mariátegui. Obtenido de [https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1151/Adolfo\\_trab-acad\\_titulo\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1151/Adolfo_trab-acad_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Suarez, J. (2019). *Motivación y desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/motivacion%20indicadores%201.pdf>
- UNESCO. (09 de abril de 2023). *UNESCO IIEP Learning Portal*. Obtenido de <https://www.unesco.org/learning> Motivación del profesorado y resultados del aprendizaje:

- <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/motivacion-del-profesorado-y-resultados-del-aprendizaje>
- Usher, E. (2021). Contextualizing teacher motivation research. *Learning and Instruction*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2021.101544>
- Vera, J., Alanya, J., & Menacho, I. (2021). Gestión directiva y clima organizacional en las Instituciones Educativas de América Latina. *Journal of Business and entrepreneurial*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/355411946\\_Gestion\\_directiva\\_y\\_clima\\_organizacional\\_en\\_las\\_Instituciones\\_Educativas\\_de\\_America\\_Latina](https://www.researchgate.net/publication/355411946_Gestion_directiva_y_clima_organizacional_en_las_Instituciones_Educativas_de_America_Latina)
- Villanueva, F. (2022). *Metodología de la Investigación* . Ciudad de México: Soluciones Gráficas MC.
- Yalçinkaya, S., Dağlı, G., Altınay, F., Altınay, Z., & Kalkan, Ü. (2021). The Effect of Leadership Styles and Initiative Behaviors of School Principals on Teacher Motivation. *Sustainability*. 13: 2711. doi:<https://doi.org/10.3390/su13052711>

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición de la variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles de rango
Clima institucional	El clima institucional se relaciona con las conductas que devienen de la organización, a su vez este clima influye en los comportamientos de los actores educativos, los mismos que pueden ser los docentes, directivos y estudiantes (Aguirre L. , 2022).	Según More y Morey (More & Morey , 2021) el clima institucional tiene cuatro dimensiones, liderazgo, motivación, participación y reciprocidad.	<b>Liderazgo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirige y hace la asignación de funciones</li> <li>- Toma decisiones según las necesidades</li> </ul>	1-5	Ordinal Escala de Likert  1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno (74-100) Regular (47-73) Deficiente (20-46)
			<b>Motivación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motiva al cumplimiento de las funciones</li> <li>- Satisface las necesidades de sus funciones</li> <li>- Premia el esfuerzo</li> </ul>	6-10		
			<b>Participación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El director y directivos propician la participación</li> <li>- Participa para el consenso</li> </ul>	11-15		
			<b>Reciprocidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Da una respuesta adecuada conforme a las necesidades</li> <li>- Contribuye al beneficio del personal a cargo</li> </ul>	16-20		
Motivación docente	De acuerdo con Roa y Fernández (2020) la motivación en el campo educativo	Loayza et al. (2022) dimensionan la motivación de la siguiente	<b>Motivación intrínseca</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidades materiales</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8,9		Bajo:25- 58 Medio:59-
			<b>Motivación extrínseca</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidades fisiológicas</li> </ul>	10,11,12,13,14,15,16,17		



	se puede conceptuar como el compromiso del docente para realizar su labor.	manera, motivación extrínseca, motivación intrínseca y motivación trascendental	<b>Motivación trascendental</b>	- Necesidades sociales	18,19,20,21,22,23, 24,25		92 Alto:93-126
--	--	---	---------------------------------	------------------------	--------------------------	--	----------------

## Anexo 02: Matriz de consistencia

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaró y Urcos 2023?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaró y Urcos 2023.</p>	<p><b>General</b></p> <p>Existe relación significativa entre el clima institucional y la motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaró y Urcos 2023, se relacionan significativamente.</p>	<p><b>V. Independiente</b></p> <p>Clima institucional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo</li> <li>- Participación</li> <li>- Motivación</li> <li>- Reciprocidad</li> </ul> <p><b>V. Dependiente</b></p>	<p><b>Alcance</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Enfoque</b></p> <p>Cuantitativa</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>No experimental / transversal</p>
<p><b>Específicos</b></p> <p>¿De qué manera se relacionan el clima institucional con la motivación intrínseca de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaró y Urcos 2023?</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la motivación intrínseca de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaró y Urcos 2023.</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>Existe relación significativa entre el clima institucional y la motivación intrínseca de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaró y Urcos 2023.</p>	<p>Motivación</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación intrínseca</li> <li>- Motivación extrínseca</li> <li>- Motivación trascendental</li> </ul>	<p><b>Población y Muestra</b></p> <p>Docentes de las Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaró y Urcos 2023.</p> <p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Cuestionario</p> <p><b>Procesamiento</b></p> <p>Excel - STATA</p>
<p>¿De qué manera se relacionan el clima institucional con la motivación extrínseca de docentes en Instituciones Educativas del nivel</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la motivación extrínseca de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaró y Urcos 2023.</p>	<p>Existe relación significativa entre el clima institucional y la motivación extrínseca de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaró y Urcos 2023.</p>		

<p>Inicial de Huaro y Urcos 2023?</p> <p>¿De qué manera se relacionan el clima institucional con la motivación trascendental de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la motivación trascendental de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023.</p>	<p>Existe relación significativa entre el clima institucional y la motivación trascendental de docentes en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023.</p>		
---	--	--	--	--

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario de la variable Clima institucional

Estimado docente, agradecemos su ayuda y aporte a la investigación denominada: Clima institucional y motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023. Desarrollando el siguiente cuestionario de la variable Clima institucional.

Sexo: (F) (M)                      Edad:.....

Instrucciones: Marcar con una "X" la alternativa que usted crea conveniente.

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

N°	Pregunta	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1. Liderazgo</b>						
1	El director se reúne con los trabajadores para tomar decisiones sobre aspectos del trabajo					
2	El docente recibe oportunamente información sobre los objetivos de la institución educativa					
3	Considera que las autoridades poseen la capacidad y habilidad para ejercer un buen liderazgo dentro de la I.E.					
4	El director promueve la capacitación que se necesita.					
5	Se hace seguimiento y control de las funciones del personal					
<b>Dimensión 2. Motivación</b>						
6	La I.E. proporciona incentivos que me estimulen a mejorar mi labor como docente					

7	Me siento motivado con mi labor que realizo en la Institución Educativa					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento					
9	EL director brinda confianza a los trabajadores de la institución educativa.					
10	¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la Institución Educativa?					
<b>Dimensión 3. Reciprocidad</b>						
11	Los directivos generan conflictos entre docentes					
12	Los miembros de la comunidad educativa están organizados en equipo de ayuda mutua según su afinidad					
13	El docente recibe buen trato por parte de su director.					
14	Muestra cordialidad en todo momento hacia sus compañeros de la institución educativa.					
15	Recibe apoyo por parte de la comunidad educativa					
<b>Dimensión 4. Participación</b>						
16	Se participa en definir los documentos de gestión y su ejecución					
17	¿Cómo propicia la participación el director en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
18	En los grupos de trabajo se percibe una confianza mutua					
19	El director y docentes brindan su opinión clara y coherente cuando dialogan en la Institución Educativa.					
20	Como percibe usted la participación de los docentes en las reuniones educativas					

## FICHA TÉCNICA

<b>FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO</b>	
<b>Nombre:</b>	"Cuestionario de clima institucional"
<b>Autor(es):</b>	Quiliche (2019)
<b>Año de la última revisión:</b>	2019
<b>Objetivo:</b>	Medir el clima institucional desde la percepción del docente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educacional
<b>Procedencia:</b>	Trujillo
<b>Técnica:</b>	Cuestionario
<b>Número de dimensiones:</b>	4
<b>Número de ítems</b>	20
<b>Alfa de Cronbach</b>	0.899
<b>ADMINISTRACIÓN</b>	
<b>Población dirigida:</b>	Docentes
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Materiales:</b>	La ficha del instrumento
<b>Duración:</b>	20 minutos
<b>Escala de medición</b>	Likert (Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre)

## Cuestionario de la variable Motivación docente

Apreciado docente, el presente cuestionario forma parte de un estudio con el objetivo de lograr información a cerca de la motivación docente. Por lo que espero su colaboración en el llenado de este cuestionario para alcanzar el oobjetivo. Se agradece su amable colaboración.

Instrucciones: Marcar con una "X" la alternativa que usted crea conveniente.

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

N°	Pregunta	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1. Motivación extrínseca</b>						
1	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas.					
2	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios.					
3	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene.					
4	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo.					
5	Obtengo información adecuada de parte de los coordinadores					
6	Recibo un trato cordial cuando visito a los responsables.					
7	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.					
8	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo.					

9	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional					
<b>Dimensión 2 Motivación intrínseca</b>						
10	Considero importante ser autocrítico en mi trabajo para crecer y mejorar.					
11	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente.					
12	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente.					
13	Asumo con criterio profesional mí trabajo.					
14	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
15	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos.					
16	Considero que me permiten trabajar cómoda y eficientemente.					
17	Realizo mis funciones laborales de manera compartida con la atención a mi familia					
<b>Dimensión 3 Motivación Trascendente</b>						
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes y bienestar de mí familia.					
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de trabajo					
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante					
21	Considero importante la calidad de mi trabajo que realizo.					
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo.					
23	Creo un clima de unión con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa.					



24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad					
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento del bien común.					

## FICHA TÉCNICA

<b>FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO</b>	
<b>Nombre:</b>	“Cuestionario de motivación docente”
<b>Autor(es):</b>	Suarez, J.
<b>Año de la última revisión:</b>	2019
<b>Objetivo:</b>	Medir la motivación docente a partir de la percepción del mismo.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educacional
<b>Procedencia:</b>	Lima
<b>Técnica:</b>	Cuestionario
<b>Número de dimensiones:</b>	3
<b>Número de ítems</b>	25
<b>Alfa de Cronbach</b>	0.826
<b>ADMINISTRACIÓN</b>	
<b>Población dirigida:</b>	Docentes
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Materiales:</b>	La ficha del instrumento
<b>Duración:</b>	20 minutos
<b>Escala de medición:</b>	Likert (Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre)

## Anexo 4: Consentimiento informado

### Anexo 3

#### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: Clima institucional y motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023.

Investigador (a) (es): Juanita AUCCAIPFURO MASIAS.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Clima institucional y motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023", cuyo objetivo es Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado de la carrera profesional de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Educativa Inicial Cuna Jardín 627 de Huaro.



Describir el impacto del problema de la investigación.

El estudio posee un impacto considerable en el ámbito educativo al abordar la influencia del clima institucional en la motivación de los docentes, la investigación busca mejorar la calidad educativa al promover ambientes positivos que estimulen la colaboración, el compromiso y la innovación pedagógica; además, se espera que con los resultados se apliquen estrategias que eleven el bienestar de los docentes al reducir el estrés y fomentar el crecimiento profesional. Esta indagación también puede fortalecer la comunidad educativa y generar conocimiento local valioso para informar políticas y estrategias educativas más efectivas a nivel regional.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima institucional y motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la dirección de la Institución Educativa Inicial Cuna Jardín 627 de Huaro. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Juanita AUCCAIPFURO MASIAS; email: [jamasias.2015@gmail.com](mailto:jamasias.2015@gmail.com) y Docente asesor Urquiza Zavaleta, Roxana Lisa email: [rurquizaza@ucv.edu.pe](mailto:rurquizaza@ucv.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

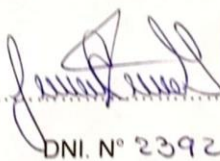
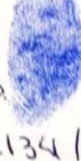
Nombre y apellidos: Juanita Aucaipfuro Masias  
Fecha y hora: 30/06/23 hora: 8:30 am

Juanita  
DNI. N° 25326082



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nombre y apellidos: Josefina Clemente Ibarra  
Fecha y hora: 30/06/23 hora 9:15

DNI. N° 23921341

Nombre y apellidos: Bertha Jara Huamani  
Fecha y hora: 30/06/23 9:30 a.m.


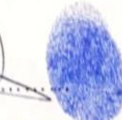

DNI. N° 24807160

Nombre y apellidos: Indira Auspe Fernandez  
Fecha y hora: 30/06/23 hora 9:30 a.m.




DNI. N° 45486220

Nombre y apellidos: Miriam Humpire Huassaya  
Fecha y hora: 30/06/23 1:00 pm

DNI. N° 40863935

Nombre y apellidos: Katy Belén Sánchez Carmona  
Fecha y hora: 30/06/23 1:15 pm

DNI. N° 23946419



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nombre y apellidos: Dina Cessa Condori  
Fecha y hora: 31/06/23 8:30 am

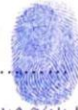
Dina



DNI. N° 74918970

Nombre y apellidos: Alicia Uscachi Apaza  
Fecha y hora: 31/06/23 hora 8:45 am

Alicia



DNI. N° 44394411

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*



## Anexo 3

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: Clima institucional y motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaró y Urcos 2023.

Investigador (a) (es): Juanita AUCCAIPFURO MASIAS.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Clima institucional y motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaró y Urcos 2023", cuyo objetivo es Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaró y Urcos 2023.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado de la carrera profesional de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Educativa Inicial Cuna Jardín 627 de Huaró.



Describir el impacto del problema de la investigación.

El estudio posee un impacto considerable en el ámbito educativo al abordar la influencia del clima institucional en la motivación de los docentes, la investigación busca mejorar la calidad educativa al promover ambientes positivos que estimulen la colaboración, el compromiso y la innovación pedagógica; además, se espera que con los resultados se apliquen estrategias que eleven el bienestar de los docentes al reducir el estrés y fomentar el crecimiento profesional. Esta indagación también puede fortalecer la comunidad educativa y generar conocimiento local valioso para informar políticas y estrategias educativas más efectivas a nivel regional.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima institucional y motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaró y Urcos 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la dirección de la Institución Educativa Inicial Centenario de Urcos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) juanita AUCCAI PFURO MASIAS; email: [jamasias.2015@gmail.com](mailto:jamasias.2015@gmail.com) y Docente asesor Urquiza Zavaleta, Roxana Lisa email: [rurquizaza@ucv.edu.pe](mailto:rurquizaza@ucv.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Patricia Unda Bestina  
Fecha y hora: 3 Julio 9:00 am

DNI. N° 23928008



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nombre y apellidos: Sabina Torres Delgado  
Fecha y hora: 03 de julio 2023 9:15 am

DNI. N° 25061337

Nombre y apellidos: Emma Huarcaya Iturraga  
Fecha y hora: 3 de julio hora 9:15 am

DNI. N° 41608578

Nombre y apellidos: Kiberica Dany Rojas Aguilera  
Fecha y hora: 03/07/23 hora 9:30 am

DNI. N° 25218184

Nombre y apellidos: Greta Griselda Concha Canal  
Fecha y hora: 03/07/23 hora 9:30 am

DNI. N° 40770509

Nombre y apellidos: Marisol Erika Huamán Huarcaya  
Fecha y hora: 03/07/23 hora 9:30 am

DNI. N° 25199289



Nombre y apellidos: ..... *Agripina Aucaylla Villena* .....  
Fecha y hora: ..... *4/07/23 8:30 a.m.* .....

.....  
*[Handwritten Signature]*  
DNI. N° 24283437

Nombre y apellidos: .....  
Fecha y hora: .....

.....  
DNI. N°

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

## Anexo 3

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: Clima institucional y motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaró y Urcos 2023.

Investigador (a) (es): Juanita AUCCAIPFURO MASIAS.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Clima institucional y motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaró y Urcos 2023", cuyo objetivo es Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaró y Urcos 2023.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado de la carrera profesional de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Educativa Inicial Cuna Jardín 627 de Huaró.



Describir el impacto del problema de la investigación.

El estudio posee un impacto considerable en el ámbito educativo al abordar la influencia del clima institucional en la motivación de los docentes, la investigación busca mejorar la calidad educativa al promover ambientes positivos que estimulen la colaboración, el compromiso y la innovación pedagógica; además, se espera que con los resultados se apliquen estrategias que eleven el bienestar de los docentes al reducir el estrés y fomentar el crecimiento profesional. Esta indagación también puede fortalecer la comunidad educativa y generar conocimiento local valioso para informar políticas y estrategias educativas más efectivas a nivel regional.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima institucional y motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaró y Urcos 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la dirección de la Institución Educativa Inicial Niño de Praga de Urcos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

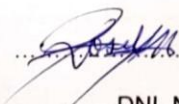
**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) juanita AUCCAIPFURO MASIAS; email: [jamasias.2015@gmail.com](mailto:jamasias.2015@gmail.com) y Docente asesor Urquiza Zavaleta, Roxana Lisa email: [rurquizaza@ucv.edu.pe](mailto:rurquizaza@ucv.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Rosario Yallercco Motte  
Fecha y hora: 5/07/23 8:30 am

  
DNI. N°  
23837857



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nombre y apellidos: Diana Carolina Ccañhua Díaz  
Fecha y hora: 5/07/23 8:45 a.m.

[Signature]

DNI. N° 44274605

Nombre y apellidos: Jessica Karina Choque Cardoso  
Fecha y hora: 5/07/23 9:00 a.m.

[Signature]

DNI. N° 25199309

Nombre y apellidos: Carmen Balderas Mamani  
Fecha y hora: 05/07/23 hora 1:00 pm.

[Signature]

DNI. N° 25218390

Nombre y apellidos: Yeni Mendoza Ccacyamarca  
Fecha y hora: 05/07/23 hora 1:15 pm.

[Signature]

DNI. N° 41819446

Nombre y apellidos: .....  
Fecha y hora: .....

DNI. N°

Nombre y apellidos: .....  
Fecha y hora: .....

## Anexo 5: Matriz de evaluación por juicio de expertos

### Jucio de experto del cuestionario de clima institucional

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL**

N°	Dimensiones / ítems	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión: Liderazgo</b>								
01	El director se reúne con los trabajadores para tomar decisiones sobre aspectos del trabajo	✓		✓		✓		
02	El docente recibe oportunamente información sobre los objetivos de la institución educativa	✓		✓		✓		
03	Considera que las autoridades poseen la capacidad y habilidad para ejercer un buen liderazgo dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
04	El director promueve la capacitación que se necesita.	✓		✓		✓		
05	Se hace seguimiento y control de las funciones del personal	✓		✓		✓		
<b>Dimensión: motivación</b>								
06	La I.E. proporciona incentivos que me estimulen a mejorar mi labor como docente	✓		✓		✓		
07	Me siento motivado con mi labor que realizo en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
08	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento	✓		✓		✓		
09	La directora brinda confianza a los trabajadores de la institución educativa.	✓		✓		✓		
10	¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		

<b>Dimensión: reciprocidad</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los directivos generan conflictos entre docentes	✓		✓		✓		
12	Los miembros de la comunidad educativa están organizados en equipo de ayuda mutua según su afinidad	✓		✓		✓		
13	El docente recibe buen trato por parte de su directora.	✓		✓		✓		
14	Muestra cordialidad en todo momento hacia sus compañeros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Recibe apoyo por parte de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
<b>Dimensión: participación</b>								
16	Se participa en definir los documentos de gestión y su ejecución	✓		✓		✓		
17	¿Cómo propicia la participación el director en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	✓		✓		✓		
18	En los grupos de trabajo se percibe una confianza mutua	✓		✓		✓		
19	El director y docentes brindan su opinión clara y coherente cuando dialogan en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
20	Como percibe usted la participación de los docentes en las reuniones educativas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Ana María Chávez Torres

D.N.I.: 45291493

Especialidad Administración de la Educación del

validador:

05 de Mayo del 2019

Ana Chávez

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	Dimensiones / ítems	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Liderazgo</b>							
01	El director se reúne con los trabajadores para tomar decisiones sobre aspectos del trabajo	✓		✓		✓		
02	El docente recibe oportunamente información sobre los objetivos de la institución educativa	✓		✓		✓		
03	Considera que las autoridades poseen la capacidad y habilidad para ejercer un buen liderazgo dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
04	El director promueve la capacitación que se necesita.	✓		✓		✓		
05	Se hace seguimiento y control de las funciones del personal	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: motivación</b>							
06	La I.E. proporciona incentivos que me estimulen a mejorar mi labor como docente	✓		✓		✓		
07	Me siento motivado con mi labor que realizo en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
08	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento	✓		✓		✓		
09	La directora brinda confianza a los trabajadores de la institución educativa.	✓		✓		✓		
10	¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		

Dimensión: reciprocidad		Si	No	Si	No	Si	No
11	Los directivos generan conflictos entre docentes	✓		✓		✓	
12	Los miembros de la comunidad educativa están organizados en equipo de ayuda mutua según su afinidad	✓		✓		✓	
13	El docente recibe buen trato por parte de su directora.	✓		✓		✓	
14	Muestra cordialidad en todo momento hacia sus compañeros de la institución educativa.	✓		✓		✓	
15	Recibe apoyo por parte de la comunidad educativa	✓		✓		✓	
Dimensión: participación		Si	No	Si	No	Si	No
16	Se participa en definir los documentos de gestión y su ejecución	✓		✓		✓	
17	¿Cómo propicia la participación el director en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	✓		✓		✓	
18	En los grupos de trabajo se percibe una confianza mutua	✓		✓		✓	
19	El director y docentes brindan su opinión clara y coherente cuando dialogan en la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
20	Como percibe usted la participación de los docentes en las reuniones educativas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( > )      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y Nombres del juez validador, Dr. / Mg:

Pete Paredes Díaz

D.N.I.: 17569492

Especialidad  del \_\_\_\_\_ validador:

20 de 05 del 2019

  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL**

N°	Dimensiones / ítems	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión: Liderazgo</b>								
01	El director se reúne con los trabajadores para tomar decisiones sobre aspectos del trabajo	✓		✓		✓		
02	El docente recibe oportunamente información sobre los objetivos de la institución educativa	✓		✓		✓		
03	Considera que las autoridades poseen la capacidad y habilidad para ejercer un buen liderazgo dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
04	El director promueve la capacitación que se necesita.	✓		✓		✓		
05	Se hace seguimiento y control de las funciones del personal	✓		✓		✓		
<b>Dimensión: motivación</b>								
06	La I.E. proporciona incentivos que me estimulen a mejorar mi labor como docente	✓		✓		✓		
07	Me siento motivado con mi labor que realizo en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
08	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento	✓		✓		✓		
09	La directora brinda confianza a los trabajadores de la institución educativa.	✓		✓		✓		
10	¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		

<b>Dimensión: reciprocidad</b>		Si	No	Si	No	Si	No
11	Los directivos generan conflictos entre docentes	✓		✓		✓	
12	Los miembros de la comunidad educativa están organizados en equipo de ayuda mutua según su afinidad	✓		✓		✓	
13	El docente recibe buen trato por parte de su directora.	✓		✓		✓	
14	Muestra cordialidad en todo momento hacia sus compañeros de la institución educativa.	✓		✓		✓	
15	Recibe apoyo por parte de la comunidad educativa	✓		✓		✓	
<b>Dimensión: participación</b>		Si	No	Si	No	Si	No
16	Se participa en definir los documentos de gestión y su ejecución	✓		✓		✓	
17	¿Cómo propicia la participación el director en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	✓		✓		✓	
18	En los grupos de trabajo se percibe una confianza mutua	✓		✓		✓	
19	El director y docentes brindan su opinión clara y coherente cuando dialogan en la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
20	Como percibe usted la participación de los docentes en las reuniones educativas	✓		✓		✓	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Corrección del género director

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

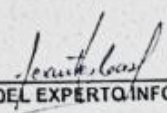
Apellidos y Nombres del juez validador, Dr. / Mg:

Mg. Angelita Kemberlyne Jarama Casano

D.N.I.: 42998793

Especialidad Magíster en Educación del validador:

30 de Abril del 2019

  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	Dimensiones / ítems	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Liderazgo								
01	El director se reúne con los trabajadores para tomar decisiones sobre aspectos del trabajo	✓		✓		✓		
02	El docente recibe oportunamente información sobre los objetivos de la institución educativa	✓		✓		✓		
03	Considera que las autoridades poseen la capacidad y habilidad para ejercer un buen liderazgo dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
04	El director promueve la capacitación que se necesita.	✓		✓		✓		
05	Se hace seguimiento y control de las funciones del personal	✓		✓		✓		
Dimensión: motivación								
06	La I.E. proporciona incentivos que me estimulen a mejorar mi labor como docente	✓		✓		✓		
07	Me siento motivado con mi labor que realizo en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
08	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento	✓		✓		✓		
09	La directora brinda confianza a los trabajadores de la institución educativa.	✓		✓		✓		
10	¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		

Dimensión: reciprocidad		Si	No	Si	No	Si	No
11	Los directivos generan conflictos entre docentes	✓		✓		✓	
12	Los miembros de la comunidad educativa están organizados en equipo de ayuda mutua según su afinidad	✓		✓		✓	
13	El docente recibe buen trato por parte de su directora.	✓		✓		✓	
14	Muestra cordialidad en todo momento hacia sus compañeros de la institución educativa.	✓		✓		✓	
15	Recibe apoyo por parte de la comunidad educativa	✓		✓		✓	
Dimensión: participación		Si	No	Si	No	Si	No
16	Se participa en definir los documentos de gestión y su ejecución	✓		✓		✓	
17	¿Cómo propicia la participación el director en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	✓		✓		✓	
18	En los grupos de trabajo se percibe una confianza mutua	✓		✓		✓	
19	El director y docentes brindan su opinión clara y coherente cuando dialogan en la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
20	Como percibe usted la participación de los docentes en las reuniones educativas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓)      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

JOSÉ CARLOS GAMBA AVILA

D.N.I.: 41140994

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

10 de 05 del 2019

  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL**

N°	Dimensiones / Items	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión: Liderazgo</b>								
01	El director se reúne con los trabajadores para tomar decisiones sobre aspectos del trabajo	✓		✓		✓		
02	El docente recibe oportunamente información sobre los objetivos de la institución educativa	✓		✓		✓		
03	Considera que las autoridades poseen la capacidad y habilidad para ejercer un buen liderazgo dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
04	El director promueve la capacitación que se necesita.	✓		✓		✓		
05	Se hace seguimiento y control de las funciones del personal	✓		✓		✓		
<b>Dimensión: motivación</b>								
06	La I.E. proporciona incentivos que me estimulen a mejorar mi labor como docente	✓		✓		✓		
07	Me siento motivado con mi labor que realizo en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
08	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento	✓		✓		✓		
09	La directora brinda confianza a los trabajadores de la institución educativa.	✓		✓		✓		
10	¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		

<b>Dimensión: reciprocidad</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los directivos generan conflictos entre docentes	✓		✓		✓		
12	Los miembros de la comunidad educativa están organizados en equipo de ayuda mutua según su afinidad	✓		✓		✓		
13	El docente recibe buen trato por parte de su directora.	✓		✓		✓		
14	Muestra cordialidad en todo momento hacia sus compañeros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Recibe apoyo por parte de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
<b>Dimensión: participación</b>								
16	Se participa en definir los documentos de gestión y su ejecución	✓		✓		✓		
17	¿Cómo propicia la participación el director en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	✓		✓		✓		
18	En los grupos de trabajo se percibe una confianza mutua	✓		✓		✓		
19	El director y docentes brindan su opinión clara y coherente cuando dialogan en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
20	Como percibe usted la participación de los docentes en las reuniones educativas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (  )    Aplicable después de corregir (  )    No aplicable (  )

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Wilmer Alberto Rebaza Lujan

D.N.I: 18055870

Especialidad \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ validador:

Magister en Educación y Gestión

30 de Abril del 2019

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

## Jucio de experto del cuestionario de motivación docente



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Extrínseca <sup>1</sup>		Intrínseca <sup>2</sup>		Trascendente <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1: Motivación Extrínseca Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas.	✓		✓		✓		
2	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios.	✓		✓		✓		
3	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene.	✓		✓		✓		
4	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
5	Obtengo información adecuada de parte de los coordinadores.	✓		✓		✓		
6	Recibo un trato cordial cuando visito a los responsables.	✓		✓		✓		
7	Me puseo de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.	✓		✓		✓		
8	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo.	✓		✓		✓		
9	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2: Motivación Intrínseca</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Considero importante ser autocrítico en mi trabajo para crecer y mejorar.	✓		✓		✓		

11	Me siento a gusto con las temas asignadas a mi función docente.	✓		✓		✓		✓	
12	Logro aportar con mi trabajo en el fortalecimiento de mis compañeros.	✓		✓		✓		✓	
13	Asumo con criterio profesional mi trabajo.	✓		✓		✓		✓	
14	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.	✓		✓		✓		✓	
15	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos.	✓		✓		✓		✓	
16	Considero que me permiten trabajar cómoda y eficientemente.	✓		✓		✓		✓	
17	Realizo mis funciones laborales de manera compartida con la atención a mi familia.	✓		✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 3: Motivación</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>
	<b>Trascendente</b>								
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes y bienestar de mi familia.	✓		✓		✓		✓	
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.	✓		✓		✓		✓	
21	Considero importante la calidad de mi trabajo que realizo.	✓		✓		✓		✓	
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
23	Creo un clima de unión con espacio y acciones permitiendo integrar a la	✓		✓		✓		✓	

	comunidad educativa.						
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad	✓				✓	
25	Logro aportar con mi trabajo al mejoramiento del bien común.	✓				✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Exite suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable (X)    No aplicable ( )  
 Aprobados y nombres del jurado validados: Dr. Mag. Barro Alberto Martínez DNI: 09469026  
 Especialidad del validador: Docente de Investigación

01 de Julio del 2019.

\*Puntaje: El ítem corresponde al concepto mínimo formalizado.  
 \*Suficiencia: El ítem es aprobado para representar al componente o dimensionar capacidad del curso.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el contenido del ítem, es coherente, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planificados son suficientes para medir la competencia.

  
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / Items	Extrínseca <sup>1</sup>		Intrínseca <sup>2</sup>		Trascendencia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación Extrínseca</b>							
1	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas.	✓		✓		✓		
2	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios.	✓		✓		✓		
3	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene.	✓		✓		✓		
4	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
5	Obtengo información adecuada de parte de los coordinadores.	✓		✓		✓		
6	Recibo un trato cordial cuando visito a los responsables.	✓		✓		✓		
7	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.	✓		✓		✓		
8	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo.	✓		✓		✓		
9	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación Intrínseca</b>							
10	Considero importante ser autónomo en mi trabajo para crecer y mejorar.	✓		✓		✓		



11	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
12	Logro aporiar con mi trabajo en el fortalecimiento de mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
13	Asumo con criterio profesional mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	Considero que me permiten trabajar cómodo y eficientemente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Realizo mis funciones laborales de manera compartida con la atención a mi familia.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSIÓN 3: Motivación Transcendente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
18	Realizo eficientemente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes y bienestar de mi familia.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	Logro aporiar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Realizo labor sucresí constantemente al estudiante.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	Considero importante la calidad de mi trabajo que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	Creo un clima de unión con espacio y acciones permitiendo integrar a la	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

comunidad educativa								
24.	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad	✓	✓	✓				
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento del bien común.	✓	✓	✓				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opción de aplicabilidad:    Aplicable (X)    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Mg: CHAVEZ HELY DORA BARRON DNI: 3.246.626.8

Especialidad del validador: Metodología

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensiones específicas del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, el contexto, evento y director.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

01 de Julio del 2019.

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Extrínseca <sup>1</sup>		Intrínseca <sup>2</sup>		Trascendencia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas.	✓		✓		✓		
2	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios.	✓		✓		✓		
3	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene.	✓		✓		✓		
4	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
5	Obtengo información adecuada de parte de los coordinadores.	✓		✓		✓		
6	Recibo un trato cordial cuando visito a los responsables.	✓		✓		✓		
7	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.	✓		✓		✓		
8	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo.	✓		✓		✓		
9	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación Intrínseca</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Considero importante ser autocrítico en mi trabajo para crecer y mejorar.	✓		✓		✓		



competencias escueltas						
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidades	✓	✓			
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento del bien común.	✓	✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable, | 1  
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Dr. Esteban Guevara DNI: 03735208  
 Experiencia del validador: M. G. de la Cruz

\*Pertinencia: El ítem corresponde al contenido mínimo (o máximo) o descripción específica del contenido.  
 Claridad: Se entiende de forma clara el contenido del ítem, en cuanto, cantidad y dirección.

Nota: Suficiencia, se dice únicamente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

01 de Julio del 2019.

  
 Firma del Externo Informante.

## Anexo 6: Fiabilidad de los instrumentos

### Fiabilidad del cuestionario de clima institucional

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	20

### Base de datos de prueba piloto de la variable clima institucional

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	4	3	3	3	3	1	4	3	4	3	1	3	4	4	3	3	3	4	3	3
2	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	1	3	5	5	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4
5	4	3	3	3	3	1	4	3	4	3	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4
6	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	1	3	5	5	4	4	4	4	4	4
7	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	1	3	5	5	4	4	4	4	4	4
8	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	1	3	4	5	4	3	4	4	4	4
9	4	3	3	3	3	1	4	3	4	3	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4
10	4	3	3	3	3	1	4	3	4	3	1	3	4	4	3	3	3	4	3	3

## Fiabilidad del cuestionario de motivación docente

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	25

### Base de datos de prueba piloto de la variable motivación docente

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25
1	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
4	1	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4
5	1	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4
6	1	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4
7	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
8	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	1	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4
10	1	4	4	3	1	2	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	1	3	4	3

## Anexo 7: Autorización de la aplicación del instrumento por la institución



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Huaro 16 de junio del 2023

Profesora: Juanita Auccaipuro Masias  
Directora de la IEI Cuna Jardín N° 627 de Huaro


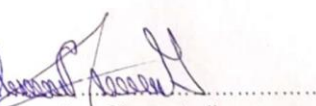
**Presente.** –

**ASUNTO: AUTORIZO APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo manifestarle que se ha recibido su solicitud de Autorización para la aplicación de instrumentos para el desarrollo de la Tesis denominada: "Clima institucional y motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023. En tal sentido en mi condición de Integrante del CONEI de la Institución Educativa Inicial Cuna Jardín N° 627 de Huaro, en coordinación con los demás integrantes del CONEI se ha tomado la decisión de autorizar a su persona para que aplique los instrumentos, con la participación de las docentes, en fechas del 30 y 31 de junio del año en curso.

Deseándolo los éxitos en su trabajo de investigación y el logro de la meta profesional, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente

  
  
Prof. Josefina Clemente Ibarra  
Integrante CONEI de la IEI. N° 627  
DNI. N° 23921341



Huaro 19 de junio del 2023

Profesora: Juanita Aucaipfuro Masias  
Directora de la IEI Cuna Jardín N° 627 de Huaro

Presente. –

**ASUNTO: AUTORIZO APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo manifestarle que se ha recibido su solicitud de Autorización para la aplicación de instrumentos para el desarrollo de la Tesis denominada: "Clima institucional y motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023. En tal sentido en mi condición de Directora de la Institución Educativa Inicial Niño de Praga de Urcos, en coordinación con los demás integrantes del CONEI se ha tomado la decisión de autorizar a su persona para que aplique los instrumentos, con la participación de las docentes, en fechas del 3 y 4 de julio del año en curso.

Deseándole los éxitos en su trabajo de investigación y el logro de la meta profesional, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente

  
Prof. Patricia Unda Bustinza  
Directora de la IEI. Niño de Praga  
DNI. N° 23928008

Huaro 19 de junio del 2023

Profesora: Juanita Auccaipfuro Masias  
Directora de la IEI Cuna Jardín N° 627 de Huaro

**Presente** -

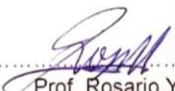
**ASUNTO: AUTORIZO APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo manifestarle que se ha recibido su solicitud de Autorización para la aplicación de instrumentos para el desarrollo de la Tesis denominada: "Clima institucional y motivación docente en Instituciones Educativas del nivel Inicial de Huaro y Urcos 2023. En tal sentido en mi condición de Directora de la Institución Educativa Inicial Centenario de Urcos, en coordinación con los demás integrantes del CONEI se ha tomado la decisión de autorizar a su persona para que aplique los instrumentos, con la participación de las docentes, en fechas del 4 y 5 de julio del año en curso.

Deseándole los éxitos en su trabajo de investigación y el logro de la meta profesional, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente



  
Prof. Rosario Yallercco Motte  
Directora de la IEI. Centenario de Urcos  
DNI. N° 23.83.7857

**Anexo 08: Base de datos**

CLIMA INSTITUCIONAL																				
	LIDERAZGO					MOTIVACIÓN					RECIPROCIDAD					PARTICIPACIÓN				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	4	5	5	4	4	4	4	5	4
2	5	4	5	4	4	1	4	3	5	4	1	3	5	5	4	4	4	5	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	3	4	1	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4
5	4	4	5	4	3	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	3	3	4	5	4	5	3	5	4	2	5	5	5	4	3	3	4	3	4
8	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3
9	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	1	5	5	5	4	3	4	5	5	5
10	5	5	3	5	5	3	4	4	5	4	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5
11	5	5	4	4	5	1	5	2	4	5	1	4	5	5	4	5	5	4	5	5
12	5	5	4	4	5	1	5	3	4	5	1	4	4	5	4	5	5	4	5	4
13	5	5	4	4	5	1	5	3	4	5	1	4	5	5	4	5	5	4	5	4
14	4	4	3	4	4	2	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
15	4	4	3	4	4	2	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
16	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	5	5	4	4	5	4
17	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	1	5	4	4	4	5	4	5	5	5
18	4	4	3	4	4	1	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
19	4	4	4	3	5	3	5	5	1	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5
20	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	1	4	5	5	4	5	5	4	5	5

	VARIABLE MOTIVACIÓN DOCENTE																								
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA									MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								MOTIVACIÓN TRASCENDENTE							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	1	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	4	4	4
2	1	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	3
3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	2	3	4	4
4	3	4	5	4	3	2	4	1	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	3	4	4	5	5	4	4
5	2	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4
6	1	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
7	2	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	2	5	4	4
8	1	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4
9	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5
10	1	4	5	5	1	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	1	4	5	5
11	1	4	5	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	5
12	1	4	5	2	2	2	5	2	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	1	4	5	5
13	1	4	5	4	2	4	5	2	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	1	4	5	5
14	1	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	1	4	5	4
15	1	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	1	4	5	4
16	1	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	1	4	4	4
17	1	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
18	1	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	1	4	5	4
19	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	1	4	5	4
20	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	3	4	4	4