



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Factores laborales y su relación con la motivación docente en el
centro de educación básica alternativa, Provincia Sechura Región
Piura, 2022

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

AUTORA:

Rodas Solano, Belissa Rossana ([ORCID: 0000-0002-3958-9081](https://orcid.org/0000-0002-3958-9081))

ASESOR:

Dr. Arévalo Luna, Edmundo Eugenio ([ORCID: 0000-0001-8948-7449](https://orcid.org/0000-0001-8948-7449))

LINEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios que me fortalece en todos los momentos de mi vida, a mis padres Manuel y Carmen, y a mi hija Dariana por ser la fuente de motivación y por ser el diamante que la vida me envió para mí y ser la luz de mis días.

AGRADECIMIENTO

A mis padres por inculcar en mí el deseo de superación y a los Maestros por sus valiosas enseñanzas a lo largo de mi formación personal y académica y a todos los profesionales de esta prestigiosa Universidad que contribuyeron para concretizar este deseo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCION	1
II. MARCO TEORICO	5
III. METODOLOGIA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	1

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de estudio	15
Tabla 2. Confiabilidad de los instrumentos	49
Tabla 3. Análisis descriptivo de la variable factores laborales y sus dimensiones	20
Tabla 4. Análisis descriptivo de la variable motivación docente y sus dimensiones.....	21
Tabla 5. Correlación entre factores laborales y motivación docente.....	23
Tabla 6. Correlación entre el salario emocional y la motivación.....	25

RESUMEN

Las organizaciones educativas presentan diversidad de características, pero se debe tener en cuenta elementos como los factores laborales que son los condicionantes del entorno y que afectan de diversos grados de los miembros de la organización educativa, la motivación en sus diferentes manifestaciones es otra de las condiciones que deben ser tenidas en cuenta para el funcionamiento de la organización educativa. El problema de investigación está enunciado de la siguiente forma ¿Qué factores laborales se relacionan con la motivación de los docentes del centro de educación básica alternativa “san Martín” Sechura 2022? , el objetivo general está definido de la siguiente manera: Determinar los factores laborales que se relacionan con la motivación de los docentes del CEBA San Martín Sechura, 2022. La investigación es de tipo cuantitativo, cuyo diseño es correlacional que busca establecer la relación entre la variable factores laborales y la variable motivación de los docentes. Se llega a la siguiente conclusión: Los factores laborales identificados que inciden en la motivación del centro de educación básica alternativa son definidos por el entorno físico, liderazgo directivo y salario emocional; elementos que deben ser tenidos en cuenta por gestor educativo para desarrollar una adecuada motivación en los docentes.

Palabras clave: Organización, factores laborales, motivación, salario emocional, desempeño docente.

ABSTRACT

Educational organizations present a diversity of characteristics, but elements such as labor factors must be taken into account, which are the conditioning factors of the environment and that affect the members of the educational organization to varying degrees, motivation in its different manifestations is another of the conditions that must be taken into account for the functioning of the educational organization. The research problem is stated as follows: What labor factors are related to the motivation of the teachers of the alternative basic education center "San Martín" Sechura 2022?, the general objective is defined as follows: To determine the labor factors that are related to the motivation of the teachers of the CEBA San Martín Sechura, 2022. The research is of a quantitative type, whose design is correlational that seeks to establish the relationship between the labor factors variable and the teacher motivation variable.

The following conclusion is reached: The identified labor factors that affect the motivation of the alternative basic education center are defined by the physical environment, managerial leadership and emotional salary; elements that must be taken into account by the educational manager to develop adequate motivation in teachers.

Keywords: organization, labor factors, motivation, emotional salary, teaching Perform.

I. INTRODUCCION

La sociedad actual presenta demandas y necesidades que están directamente relacionadas con el comportamiento de las organizaciones sociales entendiéndose a las organizaciones sociales como el conjunto de individuos motivados que interactúan para desarrollar actividades y obtener cognitivos que satisfagan sus necesidades (Saavedra 2015 p.48) estos entornos donde se desarrollan actividades coordinadas bajo una dirección o gestión las podemos denominar factores laborales a los elementos que se presentan en el entorno y se relacionan directamente al desempeño de los individuos que desarrollan tareas específicas en un entorno ocupacional (Ruiz 2012 p.55) .

A partir de estas definiciones podemos concluir que los factores laborales se relacionan en el desempeño de los trabajadores y entre estos factores podemos considerar las características del entorno que están directamente relacionadas con la salubridad ,los espacios ,la seguridad, el liderazgo, la comunicación, la percepción que tiene el trabajador acerca de la organización como ente dinámico, cómo percibe al trabajador la remuneración salarial y la gestión administrativa que presenta la organización para dirigir el recurso que ofrece su esfuerzo físico a cambio de una remuneración económica, condiciones que van a incidir directamente en la motivación de los individuos para desarrollar una labor específica.

Según Trelles (2015) la motivación es la capacidad de influir sobre los individuos para que desarrollen actividades específicas anteponiendo el bienestar y el objetivo general de la organización a su bienestar y objetivos específicos o individuales (p. 56), esta condición de motivación está presente en todas las organizaciones sean de orden económico o social, y por lo consiguiente también se encuentran presentes los factores laborales y el clima organizacional en las instituciones educativas afectando la calidad del servicio que éstas brinda.

En España miembro de la comunidad europea se desarrolla programas de capacitación laboral educación de adultos con la finalidad de que las personas económicamente activas pueden generar su propio sustento económico y poder desarrollar su capacidad de empleabilidad y autoempleo satisfaciendo sus necesidades elementales, dentro de un programa de formación escolarizada con

características propias que busca de que el individuo alcance y lo de las competencias básicas así como competencias de índole laboral. (Vizueta 2012 p. 33), a partir de esta investigación se observa la intencionalidad del gobierno europeo en capacitar y actualizar a la población económicamente activa en el desarrollo de las competencias básicas y laborales para que puedan tener igualdad de condiciones en la generación de un empleo y en el desarrollo de la auto empleabilidad.

El ministerio de Educación de acuerdo a su normatividad vigente plantea diferentes modalidades de formación educativa en el Perú encontramos la educación básica regular (EBR), La Educación Básica Alternativa (EBA), La educación básica especial (EBE), modalidades educativas que atienden a diferentes niveles de población con características y necesidades específicas y que desean de una otra manera alcanzar su formación escolarizada y la formalidad de su proceso formativo.

En educación básica alternativa se brinda el servicio a la población comprendida desde los 15 años hacia adelante y que se encuentra en condición de vulnerabilidad, pobreza o que combina las acciones económicas con la formación escolarizada, la condición de la educación básica alternativa propuesta por el ministerio de Educación está basada en el principio de Educación para todos llevando éstas oferta educativa a lugares o zonas donde es requerida con urgencia.

La provincia de Sechura pertenece a la región Piura es una zona de características de pobreza a pesar de que se desarrollan actividades económicas como la pesca y el procesamiento de productos hidrobiológicos y la extracción de fosfatos en la zona de bayovar la población de estas comunidades presentan condiciones de no haber alcanzado su escolaridad de forma regular, el centro de educación básica alternativa " San Martín" brinda el servicio educativo en el ciclo avanzado que corresponde los grados de primero a cuarto grado de educación básica, la característica de esta modalidad de enseñanza es que los docentes deben identificar y sensibilizar a los usuarios del servicio educativo debiendo alcanzar un número mínimo de 15 usuarios para que comience a funcionar el grado lectivo, otra de las características que presenta esta modalidad de enseñanza es que no se cuenta con un lugar específico o un local de atención preferencial el docente debe ubicar espacios donde desarrollar las actividades académicas, conoce varios

estudiantes, para ello puede recurrir a la infraestructura compartida es decir utilizar instituciones educativas de educación básica regular o establecer alianzas con la municipalidad de centros comunales que le permiten los espacios para poder dar las sesiones presenciales de las actividades de aprendizaje, otras condiciones que también enfrenta esta modalidad es la captación de estudiantes Y tratar de mantener a los estudiantes comprometidos con su aprendizaje ya que son personas adultas en las cuales las actividades económicas y las responsabilidades propias de su actividad familiar zonas que pesan más que las actividades educativas.

Se observa deficiencias en el proceso de gestión evidenciándose en la ausencia de un liderazgo directivo que busque fortalecer el trabajo docente generar la integración de cada uno de los miembros de la comunidad educativa al establecer alianzas estratégicas que permitan tener un centro referencial de enseñanza con las medidas de salubridad necesarias y pertinentes para el desarrollo adecuado de las actividades escolares establecer acciones de difusión de las del servicio para poder captar la debida cantidad de estudiantes y pueda el centro de educación básica alternativa a funcionar adecuadamente todo estos aspectos origina que los docentes se encuentren desmotivados no cumplan con plena satisfacción sus tareas específicas ya que se perciben un total desinterés de la parte directiva hacia su trabajo.

En vista a esta realidad se planteó el siguiente problema general ¿Qué factores laborales se relacionan con la motivación de los docentes del centro de educación básica alternativa San Martin Sechura ,2022?

Los problemas específicos son:

¿Cómo se relaciona el ambiente laboral con la motivación de los docentes del centro de educación básica alternativa “san Martin” Sechura?

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo con la motivación de los docentes del centro de educación básica alternativa “san Martin” Sechura?

¿Cómo se relaciona el salario emocional con la motivación de los docentes del centro de educación básica alternativa “san Martin” Sechura?

Consecuentemente el objetivo general de la presente investigación es: Determinar los factores laborales que se relacionan con la motivación de los docentes del centro de educación básica alternativa “san Martin” Sechura.

Los Objetivos específicos son: Explicar la relación del ambiente laboral con la motivación de los docentes del centro de educación básica alternativa “san Martin” Sechura, determinar la relación del liderazgo directivo con la motivación de los docentes del centro de educación básica alternativa “san Martin” Sechura, explicar la relación del salario emocional con la motivación de los docentes del centro de educación básica alternativa “san Martin” Sechura y se justifica

La presente investigación tiene como finalidad establecer las relaciones de vinculación que existe entre la factores laborales del trabajo docente y como éstas inciden en la motivación del personal del centro de educación básica alternativa para poder establecer acciones de mejora en base a la sistematización de las fuentes teóricas e investigaciones precedentes que permitan comprender cómo se encuentra el contexto que se va a desarrollar y atender las acciones de mejora, la sistematización teórica de la información acopiada permitirá formular una postura metodológica que favorezca el servicio en el centro de educación básica alternativa San Martín .

Iniciamos la exploración científica de la realidad con las siguientes hipótesis:

H_i: Los factores laborales se relaciona de manera significativa con la motivación de los docentes del centro de educación básica alternativa “san Martin” Sechura ,H₁: El ambiente laboral se relaciona con la motivación de los docentes del centro de educación básica alternativa “san Martin” Sechura,H₂: El liderazgo directivo, se relaciona con la motivación de los docentes del centro de educación básica alternativa “san Martin” Sechura,H₃: El salario emocional se relaciona con la motivación de los docentes del centro de educación básica alternativa “san Martin” Sechura,

II. MARCO TEORICO

En la revisión de estudios previos referente a las variables de la presente investigación tenemos los siguientes:

En Ambato Ecuador Crespo (2021) En la Universidad Técnica de Ambato La investigación relaciona los factores de riesgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad económica. Aplico una encuesta a 80 colaboradores. Presenta como resultado que los factores de riesgo en un 73% de los colaboradores indican que afectan a su desempeño laboral. Esta investigación nos brinda información teórica acerca de los variables factores laborales.

En Ecuador Pozo (2018) Universidad Andina Simón Bolívar investigación que relaciona los factores de riesgo y desempeño laboral, emplea una metodología descriptiva análisis de casos empleándose un cuestionario aplicado a 60 trabajadores. Muestra como resultado que existe una percepción alta de riesgo y que afecta el desempeño de los miembros de la organización lo cual se expresa en un 59%.

En Chile Vergara (2018) Universidad de Concepción. Investigación que relaciona la motivación docente con el rendimiento académico el instrumento de acopio de datos es un cuestionario que se aplicó a docentes y 70 estudiantes. La conclusión que muestra es que existe una relación significativa entre la variable 1 y el variable rendimiento académico, indicando que una alta motivación en los docentes mejora su trabajo e incluye de forma significativa en el rendimiento académico de los estudiantes. Se relaciona el presente antecedente con la investigación en el marco teórico de la variable motivación.

En Ecuador Acosta (2019) Universidad de las Américas, Quito. Investigación que relaciona la motivación con el desempeño docente de las educadoras de una parroquia en Quito, se empleó encuestas para medir la incidencia entre las variables con una muestra de 1020 participantes presenta la siguiente conclusión: Que existe una relación directa y significativa entre la motivación de los docentes y su influencia en el desempeño laboral este antecedente brinda aporte teórico de la variable motivación.

En navarra España Astráin (2019) Universidad de navarra Investigación que explica como la motivación constituye un elemento clave en la calidad educativa, emplea instrumentos como la entrevista y la encuesta utilizando el análisis de contenido para explicar cómo la motivación afecta en la calidad educativa aplicado a 85 participantes. Muestra las siguientes conclusiones: Que la calidad educativa se ve influenciada de forma considerable por la motivación que muestran los agentes educativos. Este antecedente orienta la construcción del instrumento para medir la motivación.

En la revisión de estudios previos de carácter nacional tenemos:

En lima Tapia (2017) en la investigación relaciona dos variables de estudio que son los factores de riesgo laboral y la satisfacción, investigación de tipo correlacional cuantitativo en la cual se utilizaron encuestas como instrumentos de acopio de datos y se obtuvo la siguiente conclusión: Que la gestión del entorno de trabajo debe incidir en la disminución de riesgo de factores laborales ya que afecta de forma significativa la satisfacción laboral se relaciona con la presente investigación en el aporte teórico de la variable factores laborales.

En Huancayo Junín Espíritu (2017) Universidad nacional del centro del Perú en su investigación de factores de riesgos psicosociales y rendimiento laboral estudia la incidencia de la relación entre dichas variables, aplicándose un cuestionario a 120 participantes planteando la siguiente conclusión: Que los factores de orden psicosocial inciden significativa mente en el rendimiento laboral de los colaboradores. Este antecedente aporta fundamento teórico para la construcción conceptual de la variable factores laborales.

En Ica Machado (2019) Universidad Cesar Vallejo Aquijes-Ica en su investigación relaciona las variables motivación y desempeño docente empleándose un cuestionario que se aplicó a 85 docentes estableciéndose que existe una significancia alta entre ambas variables muestra la siguiente conclusión: Que existe una relación directa entre la baja motivación que muestran los docentes y el desempeño de los mismos. Este antecedente se relaciona con la presente investigación porque aporta fundamento teórico para la variable motivación.

En Guanuco Cajas (2018) Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Esta investigación determina la relación existente entre las variables niveles de motivación y rendimiento académico, empleándose encuestas fichas de registro aplicadas a una muestra de 85 participantes presenta la siguiente conclusión, que los niveles de motivación de los participantes inciden directamente en el rendimiento y aprendizajes de los mismos. Este estudio previo aporta sustento teórico a la variable motivación.

En Pucallpa Ucayali Chenet, Bollet, y otros (2019) universidad nacional de Huancavelica – Perú En la investigación que explica las variables motivaciones y desempeño docente se aplicó una encuesta a una muestra de 65 personas determinándose la siguiente conclusión: que la motivación en sus diferentes niveles y aspectos influye de manera significativa y directa en el desempeño laboral de los sujetos de estudio. Este antecedente aporta orientaciones metodológicas para la construcción de los instrumentos de acopio de datos. En los estudios previos de carácter local encontramos a:

En Piura Casas (2017) Universidad Nacional de Piura Tesis que identifica la relación entre la motivación el desempeño el personal administrativo de una unidad organizacional emplea encuesta aplicada a una muestra de 60 participantes presentando la siguiente conclusión: Que la motivación incide directamente en el desempeño de los trabajadores administrativos. Este antecedente aporta base teórica para la segunda variable.

Las organizaciones conjugan una serie de elementos que le va a permitir el logro de los objetivos. Estos elementos son factores que interactúan en la dinámica de funcionamiento de las organizaciones sean esta económicas o sociales. Estos elementos o factores que intervienen en las unidades dinámicas que son las organizaciones son: factores económicos, factores laborales y factores de gestión. Para Rodríguez (2017) señala que “las unidades económicas interactúan con factores tecnológicos económicos y sociales” (p.32), esta afirmación nos permite identificar que las organizaciones para su funcionamiento interactúan de forma dinámica con factores económicos que va a hacer el dinero o capital que utiliza para su funcionamiento, los factores tecnológicos estas directamente relacionados con los equipamientos informáticos, maquinaria que utiliza la organización para el logro

de sus objetivos, los factores sociales son los elementos con los cual la organización interactúan con su entorno y público objetivo.

Para Gonzales (2018) considera que los factores que intervienen en el funcionamiento de las organizaciones están definidos por factores tecnológicos, con factores económicos y factores laborales (p.42), encontramos que en esta definición se orienta a comprender que la dinámica de funcionamiento de las organizaciones descansa en el recurso humano. Los factores laborales son entendidos como elementos que intervienen en el que hacer de los miembros de la organización, estos elementos pueden ser ambientales, de gestión, de satisfacción y reconocimiento.

(Gonzales 2018 pg.56). Los factores laborales deben ser considerados en una dimensión de carácter holístico que va a afectar el desempeño de los trabajadores, permitiendo que estos se sientan comprometidos para el logro de nuestro objetivo. El entorno o ambiente es uno de las características de los factores laborales ya que está definida por elementos como la iluminación, ventilación aspectos que sumados a la salubridad van a incidir en el desenvolvimiento y motivación de los trabajadores, un entorno amigable permitirá que se desarrolle un trabajo eficiente por parte de los colaboradores.

De acuerdo a Saldaña (2017) nos indica que las inadecuadas gestiones de los factores ambientales inciden de forma directa en el desempeño, motivación de los colaboradores, ya que al no poseer una adecuada iluminación y ventilación va a originar que los colaboradores presenten estrés laboral, problemas ergonómicos, desmotivación y afecciones cognitivas como la falta de atención para el desarrollo de tareas cotidianas.(p.62), esta afirmación indica que la gestión de las organizaciones debe considerar acciones de prevención con la finalidad de reducir los riesgos que se presentan en función con la interacción del ambiente de trabajo.

Dentro de los aspectos de la gestión se encuentra el liderazgo, que debe ser entendido “como capacidad de influenciar en otros para identificar objetivos comunes al grupo” (Reyes 2017 p.42), esta definición de liderazgo está relacionada con la capacidad de gestión que desempeña el jefe o dirigente de la organización

que tiene la capacidad de movilizar las voluntades desarrollando el compromiso e involucramiento de los miembros de la organización.

En las organizaciones educativas (entiéndase instituciones educativas) el encargado de movilizar las voluntades de los diferentes testamentos que conforman el establecimiento educativo es el director el cual debe desarrollar funciones de gestión, uso adecuado de los recursos para el logro de los objetivos previstos el liderazgo directivo está dado por las transacciones de motivación, capacidad de influir hacia un cambio de mejora continua a través de acciones directrices que comprometen e integran los miembros de la organización educativa (Crisanto 2018p45), este tipo de liderazgo muestra la capacidad de gestión que debe poseer el director de un establecimiento educativo, el líder directivo tiene una doble función el de ser gestor de los recursos existentes en la organización como desarrollar acciones de planificación elaboración de presupuesto interactuar con la comunidad donde la institución interactúa, y la otra función es la gestión pedagógica en la cual debe promover aprendizajes de calidad atendiendo las demandas y necesidades educativas de los estudiantes.

En la gestión de los recursos humanos que realiza el director de la institución educativa se encuentra el de involucrar y generar la identidad institucional, acción que se logra a través de la implementación del sistema impartir el salario emocional. El salario emocional debe ser comprendido como “la retribución no monetaria que se otorga a un colaborador con una labor eficiente desarrollada en la institución donde efectúa sus tareas” (Guzmán 2018 p.22).

El salario emocional está representado por los reconocimientos que se hacen a los miembros de la organización por una labor destacada, un adecuado uso del salario emocional por parte del líder o del gestor directivo va a contribuir a que se desarrolle el compromiso e identidad institucional entre los miembros de la organización. Se debe considerar que las participaciones de los miembros de la organización en el logro de los objetivos intervienen en un elemento fundamental que es la motivación.

Para Quezada (2018) considera la motivación como un factor de carácter emocional que induce al individuo a desarrollar una determinada conducta. (p.15), esta

definición implica que existe un estímulo con carácter emotivo que orienta el comportamiento de los individuos dentro de un entorno.

Para Rabines (2017) “Impulso socio emotivo producido por agentes externos e internos y que orientan el comportamiento de los individuos” (p.42), De acuerdo a esta definición la motivación responde a factores de carácter externo que son los del ambiente y a estímulos internos que son los impulsos del acto del individuo. Se considera la motivación como la estimulación que presenta el sujeto para desarrollar una determinada acción, esta estimulación responde a diversos agentes ya sean de tipo externo aquellos que provienen del medio donde el sujeto interactúa y elementos de carácter interno que son aquellos en las cuales el sujeto los vivencia que puede ser de carácter biológico o emocional, el líder directivo debe conocer cómo interactúan estos elementos para poder desarrollar la motivación para involucrar a los miembros de la organización en el logro de los objetivos establecidos.

Los miembros de la organización presentan diversos comportamientos producto de las interacciones que tienen entre sí, y las relaciones interpersonales que se generan con otros miembros del equipo, e identifican que una de las características que presenta la motivación y que juega un papel importante en los procesos de gestión y que inciden directamente en el quehacer del individuo dentro de la organización es la motivación intrínseca.

De acuerdo a Bernal (2017) los impulsos propios que se presentan en el orden interno del individuo ,entendiéndose por orden interno los factores de carácter socioemocional en la que el individuo desarrolla comportamientos influenciados por intereses ,que se puedan considerar necesidades de orden básico y definen su comportamiento(p.45),de acuerdo a esta apreciación los sujetos miembros de una organización presentan estimulaciones propias e individuales que les orientan a desarrollar una determinada conducta que va afectar su desempeño en la organización.

La organización educativa como toda organización social interactúa constantemente con el entorno, esta dinámica considera aspectos que la gestión

de la organización debe tener en cuenta para el logro de los objetivos previstos en las acciones que se planifican.

Señala Bernal(2017) que la motivación extrínseca son los factores que se encuentran en el entorno que presentan un carácter emocional, social, económico y que tiene como finalidad despertar el interés en el sujeto para que este desarrolle acciones debidamente estructuradas y que responden a las demandas y necesidades propias de la organización .(p.55).La motivación extrínseca es una condición que utiliza la gestión de la organización educativa para orientar el esfuerzo del colaborador en el logro de los objetivos previstos.

Otra característica que se debe tener en cuenta en la motivación y al personal que desarrolla tareas específicas en la organización y que debe ser teniendo en cuenta en la motivación trascendente, entendida esta como las aspiraciones elevadas que orientan el quehacer del colaborador y define los estilos de gestión que presentan los gestores educativos.

Estas influencias de carácter socioemocional y económica determinan el comportamiento del individuo y la satisfacción de demandas y necesidades que tiene que establecerse relaciones con sus pares (relaciones interpersonales adecuadas), el empoderamiento de la imagen institucional en sus relaciones en el entorno donde interactúan. Bernal (2017 p.72), este tipo de motivación se centra de la satisfacción de las necesidades de orden superior y asimismo condiciona comportamientos de los colaboradores a una mejora continua que promueve la dinámica propia de la organización.

Las teorías implícitas que sustentan el presente trabajo están definidas por la teoría de la jerarquía de las necesidades de A. Maslow el cual estructura una dinámica diarreica de forma piramidal en cuya base se encuentran las necesidades básicas como son alimentación, vivienda, sexo y en el vértice superior se encuentra la necesidad de superación (Bernal,2017 pp.77-79), esta estructura jerárquica inicia con las necesidades básicas o biológicas y aparecen en la medida de que el individuo satisface las necesidades y presenta un carácter socio emocional que debe ser satisfechos este conjunto de necesidades direcciona las actitudes computacionales del sujeto.

El otro fundamento epistemológico se basa en la teoría higiénica de la motivación de Herzberg el cual en sus postulados manifiesta que los miembros de la organización se van a sentir motivados que inciden en la misma les produce la satisfacción necesaria para involucrarse en el quehacer de la organización (Bernal 2017 p.81), de acuerdo a esta teoría el ambiente juega un rol importante en las condiciones laborales que se desarrollan en la organización o establecimiento educativo, siendo estos factores los elementos propios del entorno en la cual las interacciones se van a desenvolver para el logro de los objetivos previstos.

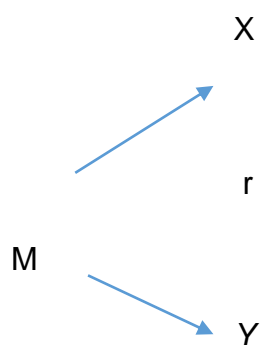
III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es de tipo cuantitativo porque se basó en el análisis de datos que se tomaron de la muestra de estudio (Guzmán 2010 p.32), los datos obtenidos son a partir de la aplicación del instrumento es la muestra de estudios, lo cual va a permitir establecer una relación directa y el nivel de significancia entre ambas variables.

Por la modalidad de la investigación es correlacional ya que se trata de establecer el nivel de significación y relación existente entre las variables identificadas en el objeto de estudio (Guzmán, 2010 p.45), en la presente investigación se trata de identificar las relaciones existentes entre los factores laborales y la motivación del personal docente a través de la aplicación de un instrumento que nos permite conocer el nivel la significación de relación.

El diseño de investigación presenta el siguiente esquema:



X= Variable 1 Factores laborales

M= Muestra del estudio

Y = Variable 2 Motivación docente

r = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Factores laborales

Definición conceptual

Son las condiciones existentes en la organización que tiene una incidencia directa con la funcionalidad de operativización en el uso de los recursos de la organización y que afectan al desarrollo del recurso humano que interactúa en la misma (Luzardo, 2012 p.35)

Indicadores

Ambiente laboral

Liderazgo directivo

Salario emocional

Escala: Ordinal

Variable 2: Motivación docente

Definición conceptual

Es la estimulación que posee el individuo para desarrollar alguna actividad dentro de la organización en cumplimiento con las tareas específicas en una institución educativa; es la actitud empática que desarrollan los profesores para comprometerse en el trabajo pedagógico (Guerra ,2013 p.36)

Indicadores

Motivación extrínseca

Motivación intrínseca

Motivación trascendente

Escala: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

La población está constituida por una cantidad mayor de individuos que se encuentran en un determinado entorno con características similares y de las cuales se van a identificar los elementos de la investigación (Guzmán 2010 p.55). La población de estudio de la institución educativa de educación básica alternativa San Martín –Sechura está constituida por 130 trabajadores y presenta la siguiente estratificación:

Tabla 1

Tamaño de la muestra de los sujetos de estudio según el factor función laboral

<i>Condición laboral</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
Personal directivo	4	3.47%
Personal docente	111	96.52%
Personal administrativo	15	11.5%
Total	130	100%

Fuente: Cuadro de asignación de personal CEBA "SM"2022

Muestra-Muestreo

La muestra es la selección de una porción de la población que permite caracterizar el objeto de estudio (Guzmán 2010 p.60)

La muestra seleccionada para la presente investigación obedece al muestreo intencional no probabilístico, es un muestreo efectuado por el autor(a) de la investigación que cree en lo conveniente por las características que reúnen los integrantes de la muestra y que van a aportar información a la investigación (Guzmán ,2010 p.65) .La muestra de estudio está estructurada de la siguiente forma:

Tamaño de la muestra de los sujetos de estudio.

<i>Personal docente</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
<i>Personal nombrado</i>	36	32.43%
Personal contratado	75	67.57%
Total	111	100%

Fuente: Cuadro de asignación de personal CEBA "SM"2022

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

La técnica es el conjunto de procedimientos que se aplica para poder obtener información de la muestra de estudios (Guzmán, 2010 p.68)

La técnica que será aplicada será la encuesta y como instrumento se utilizará el cuestionario en la escala de Likert

Instrumento

En la presente investigación se utilizó la encuesta y el instrumento de acopio de datos es el cuestionario entendido como una batería de reactivos que permite recoger información de la muestra de estudios (Guzmán, 2010 p.68)

El cuestionario que se empleara está estructurado con 30 ítems de selección múltiple, el cual se aplicara a la muestra de estudios.

El cuestionario aborda las dimensiones de la variable factores laborales que son los: Ambiente laboral, liderazgo y salario emocional.

Para cada ítem muestra alternativas de selección múltiple.

El instrumento será validado por el juicio de expertos y presenta la siguiente ficha técnica:

Variable 1. Factores laborales

Título: Encuesta de evaluación de factores laborales.

Objetivo: Conocer los factores laborales que inciden en el centro de educación básica alternativa "SM"-Sechura

Estructura: Está estructurado por 30 ítems de selección múltiple

Nivel de medición: Escala nominal

Variable 2 .Motivación de los docentes

Título: Encuesta de motivación a los docentes

Objetivo: Identificar el nivel de motivación que presentan los docentes del centro de educación básica alternativa "SM" Sechura

Estructura: el instrumento está estructurado por 30 ítems con alternativas de respuestas de tipo Likert

Nivel de medición: Intervalo

3.5. Procedimiento

Los procedimientos que se tendrá en cuenta para la aplicación de los instrumentos serán los siguientes:

- . Se coordinará con la institución para la aplicación de dicho instrumento.
- . Se presenta el documento de consentimiento a los participantes
- . Se establecerá el tiempo y espacio para la aplicación de la encuesta.
- . Se dará la directriz para completar correctamente el cuestionario
- . Se absolverá las consultas
- . Se tendrá en cuenta el tiempo para su desarrollo.
- . Se dará el agradecimiento a las personas que participaron en el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos que se obtuvieron fueron procesados en software estadístico de procesamiento de datos en este caso Microsoft Excel y SPSS 25, aplicando los análisis correspondientes.

3.7. Aspectos éticos

Se considerará los procedimientos éticos y administrativos normados por la universidad, se respetará la originalidad del trabajo los derechos de autor en las respectivas citas bibliográficas empleadas en el presente trabajo.

IV. RESULTADOS

A continuación, se expone los hallazgos alcanzados en el estudio sobre la base de nuestros objetivos e hipótesis. Los mismos que se detallan a continuación

Resultados descriptivos

Tabla 1

Análisis descriptivo de la variable factores laborales y sus dimensiones.

	Ambiente laboral		Liderazgo directivo		Salario emocional		ESCALA TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Adecuado	59	53%	48	43%	55	50%	54	49%
Poco adecuado	35	32%	42	38%	34	30%	37	33%
Nada adecuado	17	15%	21	19%	22	20%	20	18%
	111	100%	111	100%	111	100%	111	100%

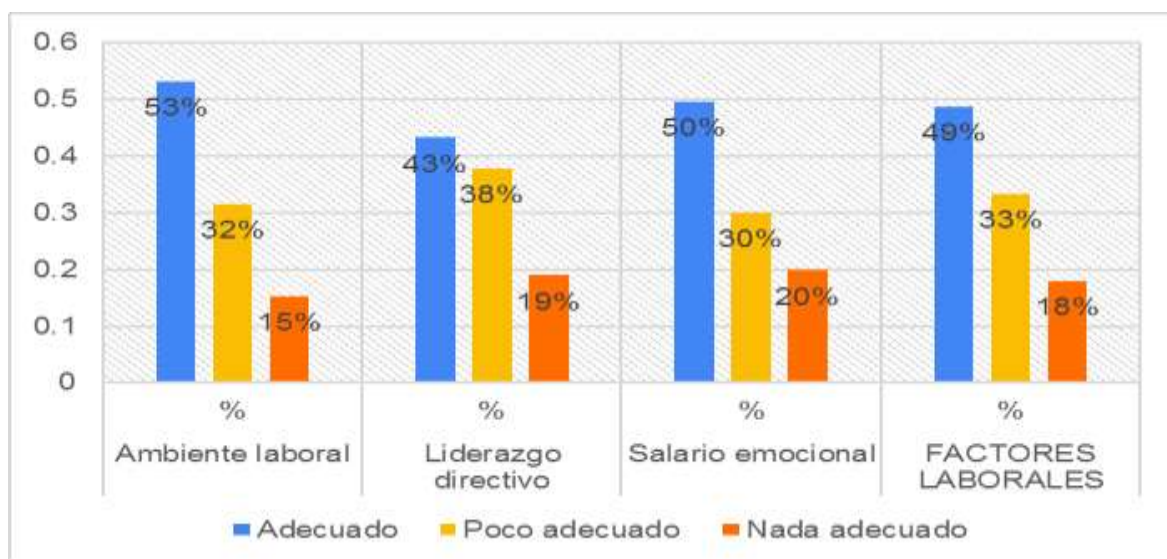
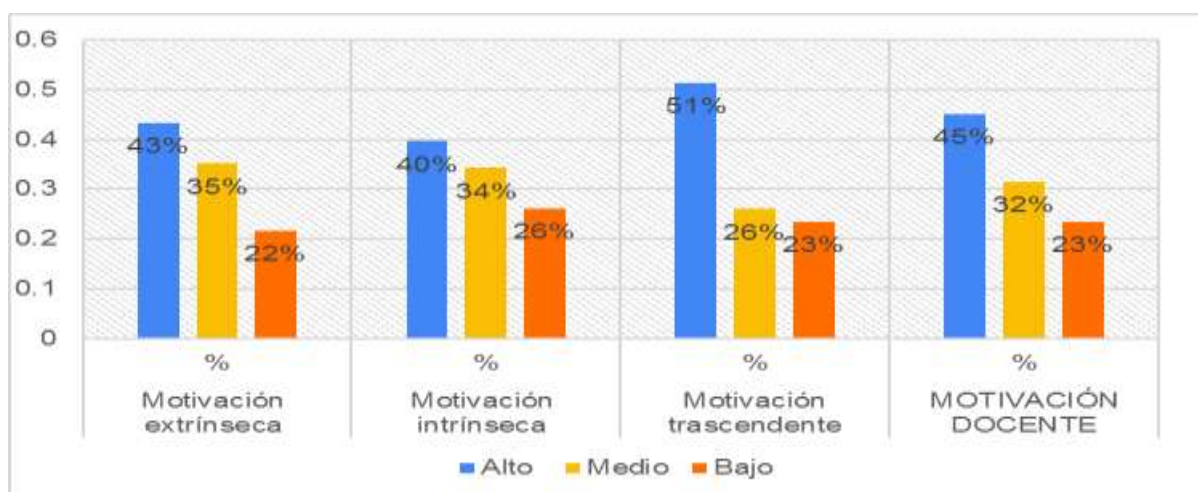


Figura 1: Análisis descriptivo de la variable Factores laborales y sus dimensiones.

En la tabla 1 y figura 1 se muestran los resultados descriptivos de la variable Factores laborales y de cada una de sus dimensiones, donde, respecto a la dimensión ambiente laboral, el 53% de los evaluados expresan un nivel adecuado, de acuerdo las respuestas del cuestionario aplicado, así mismo el 32%, poco adecuado y el 15% nada adecuado. Asu vez respecto al liderazgo directivo, el 43% lo considera adecuado, el 38% poco adecuado y el 19% inadecuado; en tercer lugar, en el salario emocional, el 50% lo considera adecuado, el 30%, poco adecuado y el 20% en nada adecuado. En general se observa que los factores laborales son adecuados para el 49% de los evaluados, mientras que para el 33%, son poco adecuados y para el 18%, nada adecuados.

Tabla 2*Análisis descriptivo de la variable Motivación docente y sus dimensiones.*

	Motivación extrínseca		Motivación intrínseca		Motivación trascendente		MOTIVACIÓN DOCENTE	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	48	43%	44	40%	57	51%	50	45%
Medio	39	35%	38	34%	28	26%	35	32%
Bajo	24	22%	29	26%	26	23%	26	23%
	111	100%	111	100%	111	100%	111	100%

*Figura 2: Análisis descriptivo de la variable Motivación docente y sus dimensiones.*

En la tabla 2 y figura 2 se muestran los resultados descriptivos de la variable Motivación docente y de cada una de sus dimensiones, donde, respecto a la dimensión motivación extrínseca, el 43% de los evaluados expresan un nivel alto, de acuerdo las respuestas del cuestionario aplicado, así mismo el 35%, poco medio y el 22% bajo. Asu vez la motivación intrínseca, el 40% lo tiene en nivel alto, el 34% nivel medio y el 26% bajo; en tercer lugar, la motivación trascendente, el 51% está en un nivel alto, el 25% en nivel medio y el 23% en nivel bajo. En general se observa que la motivación docente es de nivel alta para el 45% de los evaluados, mientras que para el 32%, es de nivel medio y para el 23%, nivel bajo.

Análisis inferencial

Objetivo general

Determinar los factores laborales que se relacionan con la motivación de los docentes del CEBA San Martín Sechura, 2022.

Hipótesis general

H0: Los factores laborales, no se relaciona de manera significativa con la motivación de los docentes del CEBA San Martín Sechura.

Tabla 03

Correlación entre Factores laborales y la Motivación docente

		Factores laborales	Motivación docente
Rho de Spearman	Factores laborales	Coeficiente de correlación 1,000	,801
		Sig. (bilateral)	,008
		N	111
Motivación docente	Factores laborales	Coeficiente de correlación ,801	1,000
		Sig. (bilateral)	,008
		N	111

Fuente: instrumentos de recolección de datos

En la tabla 03 se observa el análisis de relación entre los factores laborales y la motivación docente, la significancia de la prueba indica que la significancia es de $P=0,008$; < 0.05 , con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula (H0), es decir, que se acepta que existe relación entre las variables analizadas, dicha relación, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,801, se trata de una relación moderada-alta, (Martínez, 2009).

Objetivos específicos

- a) Explicar la relación del ambiente laboral con la motivación de los docentes del CEBA San Martín Sechura, 2022.

H01: El ambiente laboral, no se relaciona con la motivación de los docentes del CEBA San Martín Sechura.

Tabla 04

Correlación entre el Ambiente laboral y la Motivación docente.

			Ambiente laboral	Motivación docente
Rho Spearman	de Ambiente laboral	Coefficiente correlación	de 1,000	,757
		Sig. (bilateral)	.	,045
		N	111	111
	Motivación	Coefficiente correlación	de ,757	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	111	111

Fuente: instrumentos de recolección de datos

En la tabla 04 se observa el análisis de relación entre el ambiente laboral y la motivación docente, la significancia de la prueba indica que la significancia es de $P=0,045$; < 0.05 , con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0), es decir, que se acepta que existe relación entre las variables analizadas, dicha relación, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,757, se trata de una relación moderada-alta, (Martínez, 2009).

b) Determinar la relación del liderazgo directivo con la motivación de los docentes del CEBA San Martín Sechura, 2022.

H02: El liderazgo directivo, no se relaciona con la motivación de los docentes del CEBA San Martín Sechura.

Tabla 05

Correlación entre el Liderazgo directivo y la Motivación docente

			Liderazgo directivo	Motivación docente
Rho Spearman	deLiderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,696
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	111	111
	Motivación docente	Coeficiente de correlación	,696	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	111	111

Fuente: instrumentos de recolección de datos

En la tabla 05 se observa el análisis de relación entre el liderazgo directivo y la motivación docente, la significancia de la prueba indica que la significancia es de $P=0,022$; < 0.05 , con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0), es decir, que se acepta que existe relación entre las variables analizadas, dicha relación, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,696, se trata de una relación moderada-alta, (Martínez, 2009).

c) Explicar la relación del salario emocional con la motivación de los docentes del CEBA San Martín Sechura, 2022.

H03: El salario emocional, no se relaciona con la motivación de los docentes del CEBA San Martín Sechura.

Tabla 6*Correlación entre el Salario emocional y la Motivación*

			Salario emocional	Motivación docente
Rho Spearman	de Salario emocional	Coeficiente de correlación	de 1,000	,689
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	111	111
	Motivación docente	Coeficiente de correlación	de ,689	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	111	111

Fuente: instrumentos de recolección de datos

En la tabla 06 se observa el análisis de relación entre el salario emocional y la motivación docente, la significancia de la prueba indica que la significancia es de $P=0,009$; < 0.05 , con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0), es decir, que se acepta que existe relación entre las variables analizadas, dicha relación, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,689, se trata de una relación moderada-alta, (Martínez, 2009).

V. DISCUSIÓN

Las organizaciones educativas presentan diferentes manifestaciones en los procesos de gestión como las condiciones o factores laborales que afectan su funcionamiento, condicionando el accionar o motivación de los miembros de la organización para el logro de los objetivos establecidos en los documentos de gestión (Guzmán 2015 p25). A partir de esta afirmación se puede determinar que la motivación de los miembros de una organización educativa se vea afectada por los factores laborales que condicionan la gestión de la institución educativa, en el CEBA San Martín.

Estos factores laborales están caracterizados por el ambiente laboral, liderazgo directivo y salario emocional. En cuales encontramos que de acuerdo a la variable Factores laborales en la dimensión Ambiente laboral los docentes encuestados manifiestan en un 53% expresa un nivel adecuado, situación que corresponde al empleo de diversas infraestructuras compartidas en la cual el CEBA brinda el servicio. Así mismo según la tabla número uno la segunda dimensión Liderazgo Directivo considera que el 43% de los encuestados es adecuado demostrando una adecuada gestión del personal. En la tercera dimensión Salario Emocional el 50% de los docentes encuestados señala que el salario emocional es utilizado adecuadamente y permite que los docentes se comprometan con su trabajo (tabla N°01).

En forma general tomando como referencia a la tabla N°01 los factores laborales de acuerdo al 49% de los encuestados manifiesta que son adecuados, de lo cual se puede inferir que esta variable tiene un nivel de aceptación considerablemente pertinente ya que cerca de la mitad de los miembros de la organización la consideran adecuadamente gestionada y les permite desarrollar las actividades programadas, es necesario considerar que los centros de educación básica alternativa (Ceba) se rige por la normatividad de estructura compartida y el desarrollo de alianzas estratégicas con instituciones de la localidad para brindar el servicio donde es requerido.

De acuerdo a la variable 2 definida como motivación que se entiende como el impulso que carga biopsicosocial que determina y guía el comportamiento de los miembros de un grupo (Linares 2019 p33). Según esta definición la motivación

orienta al comportamiento de la organización y determina el compromiso que estos presentan para poder alcanzar los objetivos establecidos.

Las dimensiones de la variable motivación definidas de la siguiente forma: Dimensión N°01 Motivación Extrínseca, Dimensión N°02 Motivación intrínseca, Dimensión N°03 Motivación trascendente. De acuerdo a la tabla N°02, la dimensión N°01 se 43% de los encuestados muestran altos niveles de Motivación extrínseca, frente a un 22% que muestran bajo nivel de motivación extrínseca. En la dimensión N°02 motivación intrínseca, los encuestados en un 40% se encuentran debidamente auto motivados. En la dimensión N°03 Motivación trascendente encontramos que el 51% de los encuestados aspira a condiciones de desarrollo profesional, estatus, aceptación y pertenencia y esta afirmación tiene relación con el orden de las jerarquías superiores de Abraham Maslow, que tipifica que las necesidades direccionan el comportamiento de los individuos para escalar dentro de la organización a través del compromiso y la identidad institucional.

La variable N°02 de acuerdo a la tabla N°02 muestra que los encuestados en un 45% se encuentran motivados y comprometidos para desarrollar acciones educativas en beneficio de los participantes. Los valores de variable N°01 que son 49% y la variable N°02 que es 45%, nos muestran que la relación entre ambas es significativa. De acuerdo a la comprobación de la H0, la significancia de la prueba indica que la significancia es de $P=0,008$; < 0.05 , con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula (H0). Se concluye que los factores laborales con sus respectivas dimensiones influyen directamente en la variable N°02 definida como motivación de los docentes de acuerdo a la tabla N°03, dichos factores como son los factores ambientales el liderazgo directivo, el salario emocional es evidencia que la gestión que se desarrolla en la institución educativa afecta la motivación de los docentes.

Según el objetivo específico N°01: Explicar la relación del ambiente laboral con la motivación de los docentes del CEBA San Martín Sechura y la hipótesis H01: El ambiente laboral, no se relaciona con la motivación de los docentes del CEBA San Martín Sechura. De acuerdo a la Tabla N°04 la significancia de la prueba indica que la significancia es de $P=0,045$; < 0.05 , con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula (H0), es decir, que se acepta que existe relación entre las variables analizadas, dicha relación, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,757,

se trata de una relación moderada-alta. Debido a que el ambiente laboral lo constituye los espacios físicos, mobiliario y vías de acceso, ventilación, salubridad, de acuerdo a teoría higiénica Herzbert considera que esos aspectos van afectar la motivación de los miembros de la organización debido a que no satisface el primer nivel de necesidades de acuerdo a la jerarquía de las necesidades de Maslow afectando su motivación y por lo consiguiente el compartimiento y se evidencia con el logro de loa objetivos previstos.

Este resultado guarda relación con la investigación de Crespo efectuada en Ambato Ecuador que señala que los factores laborales considerados factores de riesgos en un 73% afectan el desempeño de los miembros de la organización lo cual guarda similitud con los resultados obtenidos siendo el desempeño de los miembros de la organización se ve influenciado por la motivación, según los datos de la tabla N°4, la relación de significancia es de moderada a alta en la cual los factores laborales inciden en la motivación de los colaboradores determinando su compromiso, involucramiento para el logro de los objetivos previstos, la investigación de Crespo, condicionan que los factores de riesgo están relacionados a los aspectos del espacio físico y esto guarda relación con la teoría higiénica de Herzbert que tipifica que el confort es esencial para una adecuada motivación de los miembros de la organización.

De acuerdo al segundo objetivo específico n°02: Determinar la relación del liderazgo directivo con la motivación de los docentes del CEBA San Martin Sechura y la H02: El liderazgo directivo, no se relaciona con la motivación de los docentes del CEBA San Martin Sechura, según tabla N°05 la significancia de la prueba indica que la significancia es de $P=0,022; < 0.05$, con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0), es decir, que se acepta que existe relación entre las variables analizadas, dicha relación, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,696, se trata de una relación moderada-alta. El liderazgo comprendido como la capacidad de influenciar sobre un grupo de individuos para alcanzar un objetivo (Loayza 2015 p25). Se determina que el liderazgo ejercido por la dirección tiene una incidencia moderada alta sobre la motivación de los docentes lo cual indica que los docentes se sienten influenciados y comprometidos para el logro de los objetivos de la gestión institucional. Esta significación moderada alta permite que el

directivo tenga poder de convocatoria e involucramiento del personal para lograr los objetivos previstos en la planificación. Guarda relación con la investigación efectuada por Astrain (2019) en España guarda similitud con los resultados inferenciales de la hipótesis específica N°02 en la cual la calidad educativa se ve influenciada de forma considerable por la motivación. La similitud se detalla en que el liderazgo directivo es un elemento constitutivo de la calidad educativa y la relación existente entre calidad educativa (liderazgo educativo) y motivación, de acuerdo a los datos inferenciales es de moderada alta esto se debe a que el desempeño del accionar docentes está relacionado significativa con su motivación. Docentes altamente motivados van a desempeñarse de forma muy óptima y de acuerdo a los resultados de nuestra investigación el liderazgo influye de forma de mediana a alta en los miembros de la organización, afectando en su involucramiento y compromiso para el logro de los objetivos.

Según el Objetivo N°03 Explicar la relación del salario emocional con la motivación de los docentes del CEBA San Martín Sechura, 2022 y H03: El salario emocional, no se relaciona con la motivación de los docentes del CEBA San Martín Sechura. En la tabla 06 se observa el análisis de relación entre el salario emocional y la motivación docente, la significancia de la prueba indica que la significancia es de $P=0,009; < 0.05$, con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0), es decir, que se acepta que existe relación entre las variables analizadas. El salario emocional como herramienta de gestión empleada por el directivo del centro educación básica alternativa influye en de forma moderadamente alta en la motivación de los docentes entendiéndose el salario emocional como la recompensa no monetaria que se utiliza para el reconocimiento de la labor efectuada por los miembros de la organización (Barrantes 2015 p18), ese salario emocional guarda relación directa con las necesidades de orden superior de la escalera de jerarquía de necesidades de A. Maslow, en la cual se considera como necesidad de estatus, el reconocimiento y la aceptación, Necesidades que son satisfechas al percibir el salario emocional que influyen en el desempeño de los docentes. Esta herramienta usada adecuadamente y forma imparcial permite que el personal se involucre y se sienta motivado para ejercer y desarrollar las tareas específicas y de acuerdo a su puesto y función. De acuerdo a la investigación de Casas (2017) en Piura que llega a la siguiente conclusión: Que la motivación incide

directamente en el desempeño de los trabajadores administrativos. Un trabajador va desempeñarse de acuerdo a su nivel de motivación estableciéndose relaciones de desempeño con la motivación, guarda similitud con la presente investigación debido a que el gestor educativo, debe de forma constante mantener al miembro de la organización involucrado y comprometido para el logro de los objetivos previstos, una forma de despertar el interés el miembro de la organización para alcanzar las metas previstas , es el empleo del salario emocional es el reconocimiento que se efectúa por un trabajo bien efectuado, así como es el estímulo o premio que se expone a los miembros de la organización para invitarlos a que desarrollen adecuadamente y de forma eficiente y eficaz las tareas encomendadas.

Los factores laborales no son elementos aislados de las organizaciones, son elementos que dan forma a la estructura de la organización y deben ser tenidos en cuenta para el funcionamiento de las organizaciones en sí. (Saldaña 2017p 56) Estos factores identificados como la ventilación iluminación y saneamiento de acuerdo a teoría higiénica de Herzbert determinan cómo se desarrolla el trabajo y el funcionamiento dentro de la organización. Esos elementos constitutivos del confort inciden de forma directa en la motivación de los miembros de la organización. La motivación como un elemento Biopsicosocial, es propio de los seres vivos y esta direccionada por los impulsos y necesidades que presenta el ente biológico (Rabines 2017 p55). La conjunción de diferentes individuos en un espacio físico determinado con diferentes intereses, necesidades y demandas juega un rol significativo para el logro de los objetivos previstos. Estos condicionantes deben ser tenidos en cuenta por el gestor educativo, el cual debe direccionar el funcionamiento de los factores laborales y su relación directa con la motivación para poder desarrollar un trabajo de calidad.

En la presente investigación se puede determinar que existe una relación significativa de carácter moderado alto entre los factores laborales y la motivación de los docentes, por lo tanto, se concluye que la adecuada gestión de los factores laborales determina el tipo de motivación existe de los colaboradores entre los docentes de centro de educación básica alternativa. Se identifica que un problema a investigar es la relación existente entre factores laborales y desempeño laboral,

así como determinar la relación de la motivación con el comportamiento organizacional de los miembros de institución, lo cual amerita el desarrollo de investigaciones de carácter propositivo para mejorar el servicio educativo en el centro de educación básica alternativa.

VI. CONCLUSIONES

1.- Los factores laborales identificados que inciden en la motivación del centro de educación básica alternativa son definidos por el entorno físico, liderazgo directivo y salario emocional; elementos que deben ser tenidos en cuenta por el gestor educativo para desarrollar una adecuada motivación en los docentes.

2.- La relación existente entre la dimensión ambiente laboral y motivación de los docentes presenta una significancia moderada alta siendo el ambiente laboral el elemento de confort (iluminación, saneamiento; ventilación, mobiliario, clima) que va incidir en la motivación en relación directa a las necesidades básicas que presenta el docente en centro de educación básica alternativa.

3.- La dimensión de liderazgo directivo muestra una significancia moderada alta en relación a la motivación lo cual influye en que los docentes se encuentran moderadamente motivados para desarrollar las tareas específicas de acuerdo a su puesto y función.

4.- El salario emocional se relaciona directamente con las necesidades de orden superior de la escala de jerarquía de necesidades de A. Maslow, estas necesidades de estatus, aceptación reconocimiento guardan relación directa y de forma moderada alta con la motivación extrínseca de los docentes. Esta herramienta que es el salario emocional debe ser usada de forma pertinente para el logro de los objetivos previstos.

5.- En la comprobación de la hipótesis nula, en el análisis inferencial la significancia de la prueba indica que la significancia es de $P=0,008$; < 0.05 , con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0)

VII. RECOMENDACIONES

1.- Se recomienda al director de la institución educativa tener en cuenta los factores laborales en sus procesos de gestión para desarrollar una adecuada motivación en los docentes.

2.- Se recomienda a los miembros de la unidad de gestión educativa, que desarrollen acciones de orientación y acompañamiento efectivo, para mejorar las gestiones de los factores laborales e incidir en la motivación de los docentes.

3.- Hacer de conocimiento la presente investigación a los aliados estratégicos de la institución educativa para fortalecer su participación en la gestión comunitaria que se desarrolla.

REFERENCIAS

- Acosta, M. (2019) La motivación docente como factor que influye en el desempeño educativo de las educadoras de nivel inicial en las escuelas de la parroquia de Nayón. Tesis de maestría. Universidad de las Américas, Quito. Recuperado de <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2794151>
- Barrantes, N 2015. Administración general. Economía y sociedad. Ed
- Bernal, P. (2017) Psicología social. Liban ediciones.
- Crisanto, R. (2018) Curso de administración moderna. Ediciones empresariales.
- Crespo C, (2021) Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa pamba flor. Universidad Técnica de Ambato <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32427/1/Tesis%20Crespo%20Yanez%20Carlos%20David%20%281%29.pdf>
- Chenet, M; Bollet, F y otros (2019) Motivación y Desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica – Perú. <file:///C:/Users/XTECH/Downloads/153-Texto%20del%20art%C3%ADculo-652-1-10-20200128.pdf>
- Cajas, R. (2019) Relación entre los niveles de motivación y el rendimiento académico en el estudio del idioma inglés en los Estudiantes del Centro de Idiomas. Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6747>
- Casas, P. (2017) La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo. Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1101>
- Dávalos, L. (2018) Organizaciones. Editorial ciencia
- Espíritu (2017) Relación de los factores laborales psicosociales y rendimiento laboral de una empresa. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Guzmán, P ((2010). Investigación científica. Ediciones hispanas
- Guzmán, R. (2018) Administración de recursos humanos. Ruiz. Lmp. Ltda.

- Guevara, T. (2018) Seguridad Industrial. Paginas Técnicas. Imp.
- Gonzales, A. (2018) Psicología Organizacional. Mc. Till. Ltda.
- Linares, S (2019). Gestión. Ediciones económicas
- Loayza, R 2015. Las organizaciones. Paginas libres. Ed
- Machado, M (2019) Universidad Cesar Vallejo.
- Olivera, M. (2019) Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa. Tesis. Escuela de Pos grado Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38341/olivera_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pozo, C. (2018) Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. Tesis. Universidad Andina Simón Bolívar.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6165>
- Quezada, M. (2018) Administración y organización. Ediciones libres. SRL.
- Rabines, J. (2017) Las empresas con organizaciones sociales. Ediciones Administrativas y contables. Sac.
- Rabines, C 2017. Psicología social. Leman S.A
- Reyes, O. (2017) Administración de producción. Berisso Ediciones.
- Rodríguez, J. (2017) Psicología Industrial. Ediciones Sur. Ltda.
- Saldaña, R. (2017) Administración moderna. Ediciones científicas administrativas
- Vergara, J. (2018) Influencia de factores motivacionales docentes en la satisfacción y desempeño académico de estudiantes universitarios. Tesis Universidad de Concepción
http://repositorio.conicyt.cl/bitstream/handle/10533/236321/Tesis%20Doctorado_Jorge%20Vergara.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo: Tabla de operacionalización de variable

Título: Factores laborales y su relación con la motivación docente en el CEBA San Martín, Sechura, 2022.

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Factores laborales	Son elementos que interactúan en las relaciones laborales de las personas que pertenecen a una organización, influenciando en el logro de objetivos, metas y uso óptimo de recursos (Rosado, 2002, p.45)	Son variables que interactúan en el contexto organizacional de una institución educativa, las mismas que determinan el comportamiento y desempeño de las personas que trabajan en ella. Se define por el ambiente laboral, el liderazgo directivo y el salario emocional. Se mide a través de un cuestionario de escala ordinal.	Ambiente laboral Liderazgo Salario emocional	. Entorno físico . Salubridad . Clima institucional . Proactividad . Comunicación . Comportamiento ético. . Reconocimiento . Incentivos . Identidad	Ordinal
Variable 2: Motivación docente	Son los procesos que influyen en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para lograr unos objetivos. La intensidad, es la cantidad de esfuerzo que se hace; la dirección, son las metas y	Es la fuerza interna que moviliza a los docentes para orientar y sostener determinadas acciones que le permiten realizar de manera efectiva su trabajo y lograr propósitos propios de su labor. Se mide a través de determinados estímulos externos (motivación extrínseca) y otros internos (motivación	Motivación extrínseca	. Desarrollo profesional . Condiciones materiales . Remuneración . Reconocimiento de los demás. . Oportunidades laborales . Gusto por profesión . Voluntad en tareas	Ordinal

	<p>objetivos a lograr; la persistencia, es el tiempo que la persona puede mantener su esfuerzo (Robbins Judge (2013)).</p>	<p>intrínseca. Se mide con un cuestionario de escala ordinal.</p>	<p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación trascendente</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Agrado con el entorno . Autorrealización personal/laboral . Metas personales . Trascendencia en estudiantes . Impacto sobre pares. . Responsabilidad en sociedad. 	
--	--	---	---	--	--

Instrumento 1: Cuestionario para medir factores laborales institucionales

Estimado docente

El cuestionario se aplica con el propósito de medir su percepción respecto a tres factores laborales en su institución educativa como parte de una tesis de maestría que se viene desarrollando en la UCV.

Se agradece su colaboración.

I. Información general

- Sexo: Varón () Mujer ()
- Rango de su edad:
Menor de 30 años () De 41 a 50 años ()
De 30 a 40 años () De 51 a 65 años ()
- Nivel magisterial donde se ubica
De I a II () De V a VI ()
De III a IV () De VII a VIII ()
- Máximo grado académico que tiene actualmente
Maestría () Doctorado ()

II. Información específica

A continuación, se presentan diversos ítems, se le sugiere leer de manera atenta y detenida cada uno de ellos y marcar con un aspa (X) la alternativa que se ajusta a la percepción que tiene, considerando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TD)	Desacuerdo (DE)	Indiferente (IN)	Acuerdo (AC)	Totalmente de acuerdo (TA)

Se le recuerda que el cuestionario es anónimo por lo que sus respuestas serán manejadas con absoluta confidencialidad.

N°	Dimensiones e ítems	1	2	3	4	5
D1	Ambiente laboral	TD	DE	IN	AC	TA
1.	La institución educativa te ofrece una infraestructura atractiva y segura para hacer tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Las condiciones físicas del aula donde das tus clases tienen una buena ambientación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	En las aulas tienes mobiliario apropiado para descansar o guardar tus materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	La institución educativa ha previsto adecuadas medidas de salubridad para sus docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	En las aulas se han implementado medidas de salubridad para cuidar a los docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	En las aulas hay implementos de salubridad (botiquín, rincón de salud e higiene) para uso docente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	La institución educativa te brinda un clima institucional favorable para una sana convivencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Los docentes mantienen una buena comunicación y relación social con sus colegas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Los docentes tienen la disposición para evitar o resolver conflictos con directivos u otros colegas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	El ambiente laboral de la institución educativa es negativo, genera aversión, apatía, desgano.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D2	Liderazgo directivo	TD	DE	IN	AC	TA
11.	El director de la institución educativa tiene una alta influencia sobre los docentes, siempre lo respaldan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	El director de la institución educativa lidera acciones para solucionar problemas o emprender cambios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Los docentes se identifican con la labor del director, con las acciones pedagógicas que ejerce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	El director mantiene una comunicación horizontal y democrática con los docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	El director escucha a sus docentes, está dispuesto a recibir sugerencias, incluso críticas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Los docentes tienen facilidad para comunicarse con su director, sin barreras de por medio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	El director manifiesta un comportamiento ético ejemplar ante los docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	El director se desempeña con actitudes positivas (honestidad, responsabilidad, eficiencia)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Los docentes sienten admiración por el director, por sus cualidades personales y profesionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	El comportamiento ético del director es cuestionable, está involucrado en problemas con los demás.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D3	Salario emocional	TD	DE	IN	AC	TA

N°	Dimensiones e ítems	1	2	3	4	5
21.	En su institución educativa se reconoce el trabajo y el esfuerzo de los docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Los directivos tienen gestos y acciones que valoran el esfuerzo y logros de los docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Los docentes están satisfechos y contentos porque sienten que se reconoce su trabajo y logros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Los directivos felicitan públicamente a los docentes, en ciertos períodos (semanal, mensual)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Los directivos envían comunicaciones o mensajes valorando los logros de los docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Los docentes manifiestan alegría, optimismo y felicidad en su trabajo cotidiano	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Los directivos ejercen acciones para lograr identidad y compromiso entre los docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Los directivos se preocupan por mantener activo símbolos de identidad institucional (lema, himno)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Los docentes tienen una alta y profunda identidad con su institución educativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	El salario o recompensa emocional a nivel institucional es débil y poco frecuente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 1

Resultados de la confiabilidad del Cuestionario sobre factores laborales

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,913	,919	30

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	84,40	247,156	,371	,913
P2	84,60	254,044	,311	,913
P3	84,30	247,789	,415	,912
P4	84,30	234,233	,743	,906
P5	84,60	249,156	,697	,909
P6	84,30	239,789	,802	,906
P7	84,60	254,489	,350	,912
P8	84,90	237,433	,887	,905
P9	84,30	231,789	,882	,903
P10	84,20	244,622	,876	,907
P11	85,70	246,678	,474	,911
P12	84,90	238,322	,687	,907
P13	84,90	245,433	,534	,910
P14	84,60	246,489	,667	,908
P15	84,60	256,267	,354	,912
P16	85,00	241,111	,659	,908
P17	84,80	238,400	,882	,905
P18	84,80	241,956	,502	,911
P19	85,50	249,389	,442	,911
P20	84,60	247,378	,784	,908
P21	83,80	277,289	-,453	,923
P22	84,60	250,267	,315	,914
P23	85,20	249,289	,656	,909
P24	85,80	250,622	,440	,911
P25	83,90	245,433	,534	,910
P26	85,00	244,000	,361	,915
P27	84,60	243,378	,543	,910
P28	83,50	253,167	,450	,911
P29	83,80	259,956	,097	,917
P30	86,30	265,122	-,060	,916

El cuestionario para medir los factores laborales tiene una muy buena confiabilidad, dado que el coeficiente alfa es de 0,913, lo que significa que ofrece seguridad y confianza para medir la variable.

Base de datos de la prueba piloto

BASE DE DATOS-CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 1: FACTORES LABORALES																																
Docentes	Resultados Prueba Piloto: Cuestionario de Factores laborales																														Suma	
	D1: Ambiente laboral										D2: Liderazgo directivo										D3: Salario emocional											
	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	P26	P27	P28	P29	P30		
D1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	5	3	3	5	3	1	92	
D2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1	3	1	2	4	4	1	84	
D3	1	1	5	5	3	5	2	3	5	4	1	1	1	2	4	1	3	5	1	4	5	3	3	1	5	5	5	5	5	1	95	
D4	3	3	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	4	3	2	1	2	1	1	3	3	1	53	
D5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	3	4	3	4	1	1	3	3	5	3	2	4	2	4	4	5	1	100	
D6	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	1	3	3	4	3	3	2	3	3	4	1	2	1	4	4	3	5	2	2	91		
D7	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	5	3	85		
D8	2	2	4	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	5	1	1	1	4	1	3	4	4	1	68	
D9	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	1	104	
D10	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	1	4	4	3	1	104	
Varianzas	1,56	0,8	1,21	1,41	0,4	0,81	0,6	0,81	1,21	0,44	1,09	1,21	1,01	0,6	0,4	1,04	0,76	1,56	0,89	0,4	0,76	1,4	0,44	0,76	1,01	2,24	1,2	0,49	0,96	0,41		

FORMULA	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$	
Σ (Simbolo sumatorio)		
α (Alfa) =	0,9132	
K (número de ítems) =	30	
Vi (varianza de cada ítem) =	27,88	
Vt (varianza total) =	237,84	
Niveles de Alfa de Cronbach		
0.81 - 1.00	Muy alta	Confiable
0.61 - 0.80	Alta	
0.41 - 0.60	Moderada	No confiable
0.21 - 0.40	Baja	
0.01 - 0.20	Muy baja	
Conclusión: La confiabilidad del instrumento es muy alta.		

Anexo 2:

Cuestionario para medir la motivación laboral de docentes

Estimado docente

El cuestionario se aplica con el propósito de medir su percepción respecto a la motivación laboral como parte de una tesis de maestría que se viene desarrollando en la UCV.

Se agradece su colaboración.

II. Información general

- Sexo: Varón () Mujer ()
- Rango de su edad:
 - Menor de 30 años () De 41 a 50 años ()
 - De 30 a 40 años () De 51 a 65 años ()
- Nivel magisterial donde se ubica
 - De I a II () De V a VI ()
 - De III a IV () De VII a VIII ()
- Máximo grado académico que tiene actualmente
 - Maestría () Doctorado ()

II. Información específica

A continuación, se presentan diversos ítems, se le sugiere leer de manera atenta y detenida cada uno de ellos y marcar con un aspa (X) la alternativa que se ajusta a la percepción que tiene, considerando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TD)	Desacuerdo (DE)	Indiferente (IN)	Acuerdo (AC)	Totalmente de acuerdo (TA)

Se le recuerda que el cuestionario es anónimo por lo que sus respuestas serán manejadas con absoluta confidencialidad.

N°	Dimensiones e ítems	1	2	3	4	5
D₁	Motivación extrínseca	TD	DE	IN	AC	TA
1.	La labor de docencia en la institución educativa le da oportunidades para crecer profesionalmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	La dirección de la institución educativa se preocupa por la profesionalización de sus docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Las condiciones materiales de la institución educativa le resultan atractivas para realizar su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	La dirección se preocupa por ofrecer comodidad y bienestar material a sus docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	La remuneración económica que recibe recompensa su labor docente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	La dirección se preocupa por otorgar incentivos económicos o premios a los docentes destacados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	La institución educativa tiene una política de reconocimiento al buen desempeño docente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	La dirección está pendiente de detalles (tarjetas, regalos, gestos) de reconocimiento a los docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	La institución educativa le ha brindado oportunidades de ascenso y promoción laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	La dirección le ha confiado cargos y responsabilidades en los años de trabajo en su institución educativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D₂	Motivación intrínseca	TD	DE	IN	AC	TA
11.	Siente gusto por su profesión y por el trabajo que realiza como docente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	La labor que realiza como docente le atrae y siempre la encuentra interesante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Demuestra voluntad para hacer bien su trabajo, a pesar de las dificultades que se pueden presentar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Persiste en preparar todo lo necesario para que sus clases salgan bien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Siente agrado de trabajar en la institución educativa donde labora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Siente agrado por sus estudiantes, son la razón de ser de su profesión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	La labor como docente le ha permitido autorrealizarse a nivel profesional y laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	El trabajo como docente lo llena de orgullo y de satisfacción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	El trabajo docente lo ejerce a plenitud porque tiene metas personales que cumplir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	La docencia le ha dado muchas satisfacciones, sobre todo cuando siente que cumple sus metas personales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

N°	Dimensiones e ítems	1	2	3	4	5
D ₃	Motivación trascendente	TD	DE	IN	AC	TA
21.	La labor como docente la realizó pensando en que mis estudiantes logren lo mejor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Los estudiantes me necesitan, por eso busco ayudarles para que alcancen sus logros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Me dedico a plenitud a mis estudiantes, ellos requieren mucho de mí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Me comporto de manera solidaria y servicial ante mis demás colegas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Mi trabajo como docente lo ejerzo ayudando a mis colegas, deseo que ellos aprendan de mí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Comparto mis materiales con los demás docentes para que ellos también hagan bien su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Los docentes ejercen una labor encomiable, que resulta fundamental para el desarrollo de la sociedad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Los docentes tienen que educar bien a los niños, para que sean capaces de construir una mejor sociedad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Mi labor docente contribuye al crecimiento de la localidad donde trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Aspiro a que mi trabajo docente trascienda para el logro de un mejor país	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 2

Resultados de la confiabilidad del Cuestionario sobre motivación docente

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,881	,885	30

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	105,90	108,100	,388	,878
P2	105,70	99,789	,816	,866
P3	105,80	109,511	,315	,880
P4	106,10	108,544	,362	,879
P5	106,00	109,556	,375	,878
P6	106,00	103,556	,655	,871
P7	106,00	104,222	,754	,870
P8	106,30	108,233	,530	,875
P9	106,10	110,767	,296	,880
P10	105,90	108,100	,483	,876
P11	106,10	110,100	,342	,879
P12	106,00	111,111	,268	,880
P13	105,60	105,822	,609	,873
P14	105,90	101,656	,531	,875
P15	105,80	110,622	,319	,879
P16	105,80	106,400	,629	,873
P17	105,90	112,989	,144	,883
P18	105,70	107,344	,600	,874
P19	106,00	105,556	,534	,874
P20	105,80	105,511	,696	,872
P21	105,70	110,900	,324	,879
P22	105,80	106,844	,475	,876
P23	106,10	110,767	,296	,880
P24	105,50	107,833	,530	,875
P25	105,50	110,500	,493	,877
P26	105,50	113,389	,125	,883
P27	105,80	114,622	,018	,887
P28	105,60	106,489	,563	,874
P29	105,90	109,878	,358	,879
P30	105,70	115,567	-,040	,889

El cuestionario para medir la motivación docente tiene una muy buena confiabilidad, dado que el coeficiente alfa es de 0,881, lo que significa que ofrece seguridad y confianza para medir la variable.

Base de datos de la prueba piloto

BASE DE DATOS-CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 2: MOTIVACIÓN LABORAL

Docentes	Resultados Prueba Piloto: Cuestionario de Motivación laboral																														Suma
	D1: Motivación extrínseca										D2: Motivación intrínseca										D3: 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	P26	P27	P28	P29	P30	
D1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	104
D2	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	117
D3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	129
D4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	104	
D5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
D6	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	101	
D7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	127	
D8	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
D9	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	101	
D10	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	3	3	103	
Varianzas	0,64	0,76	0,61	0,64	0,45	0,65	0,45	0,36	0,44	0,44	0,44	0,45	0,49	1,24	0,41	0,41	0,44	0,36	0,65	0,41	0,36	0,61	0,44	0,4	0,2	0,4	0,61	0,49	0,44	0,76	

FORMULA	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$	
Σ (Símbolo sumatorio)		
α (Alfa) =	0,8809	
K (número de ítems) =	30	
Vi (varianza de cada ítem) =	15,45	
Vt (varianza total) =	104,05	
Niveles de Alfa de Cronbach		
0.81 - 1.00	Muy alta	Confiable
0.61 - 0.80	Alta	
0.41 - 0.60	Moderada	No confiable
0.21 - 0.40	Baja	
0.01 - 0.20	Muy baja	
Conclusión: La confiabilidad del instrumento es muy alta.		

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1

(Evaluación de experto 1)

Estimado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario de factores laborales en docentes, que forma parte de la investigación: "Factores laborales y su relación con la motivación docente en el CEBA San Martín, Sechura, 2022"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación de Gestión y calidad educativa.

Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Juan Carlos Zapata Ancajima
Grado profesional	Maestría (X) Doctor (X)
Área de formación académica	Clínica () Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Educación Metodología de la investigación
Institución donde labora	Universidad Nacional de Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () de 5 años (X) Más
Experiencia en investigación psicométrica (consignar trabajos psicométricos realizados, título del estudio)	

2. Propósito de la evaluación

- Validar el lingüísticamente el cuestionario de factores laborales
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según el autor.

3. Datos del cuestionario de factores laborales

Nombre del cuestionario	Cuestionario para medir factores laborales institucionales
Autores	Belissa Rodas Solano
Procedencia	Piura (Perú)
Administración	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación	25 minutos
Ámbito de aplicación	Adultos (docentes del CEBA San Martín de Sechura)

Significación	El cuestionario está conformado por 30 ítems y explora tres dimensiones de los factores laborales: ambiente laboral (10 ítems), liderazgo directivo (10 ítems) y salario emocional (10 ítems).
---------------	--



Dr. Juan Carlos Zapata Ancajima
CPPe 2102772232

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1

(Evaluación de experto 2)

Estimado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario de factores laborales en docentes, que forma parte de la investigación: "Factores laborales y su relación con la motivación docente en el CEBA San Martín, Sechura, 2022"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación de Gestión y calidad educativa.

Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Oscar Mario Oliva Poicón
Grado profesional	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica	Clínica <input type="checkbox"/> Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional	Psicología
Institución donde labora	Universidad Nacional de Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años <input type="checkbox"/> de 5 años <input checked="" type="checkbox"/> Más
Experiencia en investigación psicométrica (consignar trabajos psicométricos realizados, título del estudio)	



.....
Dr. Oscar Mario Oliva Poicón

CPP. 3365

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1

(Evaluación de experto 3)

Estimado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario de factores laborales en docentes, que forma parte de la investigación: "Factores laborales y su relación con la motivación docente en el CEBA San Martín, Sechura, 2022"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación de Gestión y calidad educativa.

Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Carlos Armando Vásquez Álvarez		
Grado profesional	Maestría	(X)	
	Doctor	()	
Área de formación académica	Clínica	()	
	Educativa		(X)
	Social	()	
	Organizacional	()	
Áreas de experiencia profesional	Pedagogía Gestión Educativa		
Institución donde labora	Universidad Nacional de Piura		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	()	Más
	de 5 años	(X)	
Experiencia en investigación psicométrica (consignar trabajos psicométricos realizados, título del estudio)			

Piura, 15 de julio de 2022.



.....
Mgtr. Carlos Armando Vásquez Álvarez

CPPe 2103613103