



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Relaciones interpersonales y motivación laboral en docentes de  
instituciones educativas estatales de la provincia de Morropón, Piura,  
2022

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

**AUTORA:**

Chicama Baca, Liliam Denyss (orcid.org/0000-0003-2182-4212)

**ASESOR:**

Dr. Arévalo Luna, Edmundo Eugenio (orcid.org/0000/0001-8948-7449)

**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

PIURA - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación a mi madre y a quienes confían en mi trabajo como docente y colaborador social.

## **Agradecimiento**

A Dios por darme Salud en estos tiempos difíciles y a mi madre la motivación para salir siempre adelante.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables, operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42

## Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la muestra de estudio	17
Tabla 2 Análisis descriptivo de los niveles de las relaciones interpersonales de los docentes	20
Tabla 3 Análisis descriptivo de los niveles de motivación laboral de los docentes	21
Tabla 4 Correlación entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral	22
Tabla 5 Correlación entre las relaciones interpersonales y la motivación de logro	23
Tabla 6 Correlación entre las relaciones interpersonales y la motivación de logro	24
Tabla 7 Correlación entre las relaciones interpersonales y la motivación de afiliación	25

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Símbolo del diseño de investigación

15

## Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar si existe o no relación significativa entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Morropón, Piura, 2022; siendo una investigación por su finalidad básica de carácter, descriptivo – correlacional de naturaleza cuantitativa y tipo transversal con diseño no experimental, en una muestra no probabilística de 153 docentes, utilizando la técnica para recopilar información como la encuesta basado en dos cuestionarios para ambas variables de estudio. Los resultados demostraron la predominancia de niveles altos en las relaciones interpersonales (74,5%) y de la motivación laboral (52,9%). Asimismo, se determinó la existencia de relación significativa entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022 (Rho ,384\*\*;  $p=0.000 <0.01$ ). De la misma manera se hallaron relaciones significativas entre las relaciones interpersonales y la motivación de logro (Rho de Spearman fue ,508\*\*;  $p=0.000 <0.01$ ) y la motivación de afiliación (Rho = ,249\*\*;  $p=0.002 <0.01$ ) en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

**Palabras clave:** Docentes, Relaciones, Interpersonales, Motivación, Laboral

## Abstract

The objective of this research study was to determine whether or not there is a significant relationship between interpersonal relationships and work motivation in teachers of State Educational Institutions in the province of Morropón, Piura, 2022; being an investigation for its basic purpose of character, descriptive - correlational of quantitative nature and cross-sectional type with non-experimental design, in a non-probabilistic sample of 153 teachers, using the technique to collect information such as the survey based on two questionnaires for both variables of study. The results showed the predominance of high levels in interpersonal relationships (74.5%) and work motivation (52.9%). Likewise, the existence of a significant relationship between interpersonal relationships and work motivation in teachers of State Educational Institutions of the Province of Morropón, Piura, 2022 (Rho ,384\*\*;  $p=0.000 < 0.01$ ) was determined. In the same way, significant relationships were found between interpersonal relationships and achievement motivation (Spearman's Rho was .508\*\*;  $p=0.000 < 0.01$ ) and affiliation motivation (Rho = .249\*\*;  $p=0.002 < 0.01$ ) in the teachers of State Educational Institutions of the Province of Morropón, Piura, 2022.

**Keywords:** Teachers, Relationships, Interpersonal, Motivation, Labor



## I. INTRODUCCIÓN

Las fortalezas y desarrollos de las relaciones interpersonales positivas en la interna de los ambientes educativos son relevantes y esenciales en pro de su propia existencia la misma que se sostiene mediante la colaboración de todos sus miembros educativos (Becerra, 2016). En esa línea, las relaciones interpersonales que se dan entre los directivos, docentes y demás miembros educativos, son elementos importantes para el progreso y optimización de los entornos educativos, debido a que una positiva interacción implica un intercambio social y cultural de cooperación y aprendizaje mutuo (Razeto, 2017). En ese sentido se dice que los directores de las escuelas tienen mayor poder y efectos sobre la motivación del profesorado, estos últimos, su motivación se ve afectada de acuerdo al grado de autonomía que perciben (Massry & Arar, 2019).

En esa línea son los maestros aquellos que deben estar motivados para crear más aulas de aprendizaje orientadas a tareas (Sharma & Srivastava, 2020), dado que se ha comprobado que los procesos por los cuales se motivan los profesores está asociada con los resultados de los estudiantes (Bardach & Klassen, 2021). Sin embargo, en la realidad de los profesores muchas veces hacen frente a situaciones de alta incertidumbre, es decir no reciben la suficiente retroalimentación por parte de los directivos sobre su desempeño, lo que produce como resultado, un sentimiento angustioso producto del no reconocer la efectividad de su labora en relación a sus educandos (López et al., 2017). Al respecto entre las principales causas que afectan negativamente la motivación de los maestros son: problemas administrativos, manejo del aula, estrés, salarios bajos, falta de materiales y horarios sobrecargados (Sönmez, 2018).

En el ámbito internacional, de acuerdo con la empresa norteamericana en asesoría de recursos humanos Gallup (2013) en una investigación con 142 naciones dio a conocer que un 13% de colaboradores alrededor el mundo no se sienten comprometidos con su trabajo y otro 63% no se siendo comprometido con su institución, lo que implica la carencia de motivación y por efecto estos trabajadores no se implican en realizar el esfuerzo suficiente para lograr los objetivos organizacionales.

Según Workforce View in Europe (2017) en un estudio realizado con 9.920 personas laboralmente activas de las naciones europeas como Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, Polonia, España, Suiza y el Reino Unido, se identificó que los salarios como las remuneraciones en el 47% de los encuestados eran factores que más motivan al trabajador. Asimismo, las relaciones interpersonales fueron el segundo factor motivante más destacado por el 30% de encuestados, seguido de cerca por el buen equilibrio entre la vida laboral y la vida privada (28%) y los reconocimientos de los jefes (19%). Aunque un 5% de los europeos, es decir 1 de cada 20 colaboradores señaló que nada le involucra o motiva actualmente.

Además, el 65% de los polacos se siente motivado por el nivel salario y las remuneraciones en comparación del 40% de españoles que creen lo mismo. Mientras que en el Reino Unido les motiva más el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada (33%) y por las vacaciones autorizadas (23%), a diferencia de los colaboradores de los Países Bajos, que solo un 22% llega a considerar como motivando el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada (Workforce View in Europe, 2017).

En el plano latinoamericano, el artículo de Revuelto (2018) sobre el enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral, destacó el estudio de Universia en 2016, sobre el Índice de Felicidad Organizacional de Iberoamérica, en la que se trabajó con 7571 colaboradores de Argentina, Chile, México, Perú y España, en la que más del 50% de estos señalaron estar descontentos con su situación laboral y tienen la predisposición de cambiar de trabajo. Lo cual pone evidencia la falta de motivación y compromiso con la organización. En un estudio en Ecuador por Alvarado et al. (2016) se identificó que un 18% de docentes y directivos poseen una eficiencia de la motivación laboral para fijar metas institucionales, y un 26.9% de directivos y docentes de forma regular poseen experiencia para motivar. En este mismo país, Parrales et al. (2022) en su estudio señaló que la motivación laboral es el eje principal para el éxito de las instituciones para lograr metas, no obstante, aún existen directivos que actualmente se enfocan en la gestión sin tomar en cuenta la motivación del recurso humano.

A nivel nacional, se ha llegado a reconocer que la motivación laboral en los profesores no llega a ser muy auspiciosa, desde mucho tiempo atrás dado que no se escuchan discursos de reconocimientos por parte del Gobierno, sobre la importancia del trabajo docente (Loayza et al., 2022). En esa línea de acuerdo con el Ministerio de Educación (MINEDU, 2017) se destacó que uno de cada cinco profesores (19%) demuestra una actitud negativa con relación al nivel de sus salarios y un tercio de los profesores (31%) tiene una actitud negativa hacia las relaciones interpersonales con sus colegas. Asimismo, en un estudio realizado en Lima, por Geraldo et al. (2020) con una muestra de 59 profesores, llegó a destacar que el 35.6% de docentes se encontró desmotivado, mientras que un 32.2% estuvo medianamente motivado en su trabajo. En Puno, Callata & Fuentes (2017) en el personal docente se destacó que el 59.1% de encuestados se sintió reconocido por su institución, aunque en menor medida se promueve el desarrollo profesional y competitivo (9.1%).

En una escuela en el Callao se conoció que las labores del profesorado son afectadas por la falta de capacitación sobre herramientas digitales y uso de plataformas para los dictados de clases (Loayza et al., 2022). Además el estudio de Arana (2018) resaltó que el 18,2% de los colaboradores les motiva el desarrollo profesional, seguido del nivel salarial (16.1%), reconocimientos por parte de los superiores (10.2%), el trabajo mismo (8,2%), relaciones con los jefes (7,6%), relaciones con los compañeros (7,5%), la seguridad (6,9%) y las condiciones laborales (6,4%). En tanto que Zuta et al. (2018) concluyó que la motivación laboral tiene una fuerte influencia sobre el rendimiento de los profesores.

En el ámbito motivo de estudio, se observa qué en general, el mayor volumen de docentes, tanto en los niveles inicial, primaria y secundaria, revelan dificultades en proporción a las relaciones interpersonales y estas podrían estar sujetas a distintas variables que pueden generar este malestar, una de ellas, ruidos en la comunicación y muchas veces se malinterpretan los mensajes, la insatisfacción en su trabajo, el nivel de relaciones se mantienen en un nivel de distancia personal, sus valores se enfocan más en desarrollar actividades académicas y se promueven muy pocos espacios de socialización y de integración social.

Asimismo, se evidencia que el nivel motivacional, que está fundamentalmente ligado al aspecto económico de los incentivos, es una de las fuentes de mayor insatisfacción, toda vez que los docentes viven en condiciones difíciles donde tienen que superar las dificultades económicas, familiares, además de ello, podríamos señalar como un problema de motivación, que la repercusión que tiene en sus estudiantes, el trabajo desarrollado es poco valorado, por los directivos, padres de familia y por los mismos estudiantes. Todo este panorama nos hace ver un aspecto caótico en el desempeño de los docentes y hace que se muestren renuentes a participar de las actividades de la institución; razón por la cual planteamos la siguiente pregunta: ¿Se correlacionan significativamente las relaciones interpersonales con la motivación laboral en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022?

Este proyecto se justifica desde el punto de vista de la relevancia social, porque pretende beneficiar a la comunidad educativa en general, basado en que los resultados que brinde, se pueda tener un panorama más claro de la realidad percibida por los integrantes de la institución, de tal forma que se pueda comprender dicho contexto y los altos directivos educativos, puedan tomar cartas en el asunto para mejorar el entorno laboral de los docentes. La justificación práctica se argumenta, en la medida que pretende beneficiar a los docentes en general para que en la práctica y en las mesas de diálogo con los miembros directivos puedan proponer sus ideas y planes que optimicen las relaciones de trabajo en ambientes que motiven las actividades laborales junto al logro de metas institucionales. Asimismo, el valor teórico de la investigación aporta con el planteamiento de modelos teóricos y propuestas de autores que son relevantes para identificar, reconocer, y explicar la problemática de estudio de tal manera que se contribuya con la literatura científica. Sumado a ello, la utilidad metodológica, se sustenta en que los instrumentos que se aplicarán en la investigación de acuerdo con la metodología científica, poseen cualidades criterios de validez y confiabilidad, de tal manera que con la estadística inferencial se llegue objetivamente a conclusiones relevantes como aporte para otros investigadores.

Con relación a los objetivos a nivel general este trabajo propone: Determinar si existe o no relación significativa entre las relaciones interpersonales y la

motivación laboral en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022. Los objetivos específicos que se plantean son:

1. Identificar qué tipo de relaciones interpersonales predominan en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

2. Caracterizar el nivel de motivación laboral de los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

3. Identificar la relación entre las relaciones interpersonales y la motivación de logro en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022, Conocer la relación entre las relaciones interpersonales y la motivación de poder en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022, Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y la motivación de afiliación en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

En cuanto a la hipótesis general, esta alude a,  $H_i$  Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

$H_0$  No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

Las hipótesis específicas planteadas son:  $H_1$  Las relaciones interpersonales se correlacionan significativamente con la dimensión motivación de logro en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022,  $H_2$  Las relaciones interpersonales se correlacionan significativamente con la dimensión motivación de poder en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022,  $H_3$  Las relaciones interpersonales se correlacionan significativamente con la dimensión motivación de afiliación en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Luego de las pesquisas realizadas de diferentes trabajos relacionadas a nuestro tema, seleccionamos los siguientes antecedentes: Con relación a investigaciones a nivel internacional, en Ecuador, el estudio de Zamora & Castillo (2021) estudió el impacto de la motivación sobre los desempeños laborales en el personal docente, donde se trabajó con una muestra de 288 docentes de instituciones rurales y urbanas, a los que se les encuestó mediante una ficha de recolección de datos sociodemográficos y el planteamiento de dos cuestionarios elaborados por los autores del estudio. Los hallazgos más importantes evidenciaron que los principales factores incidentes en la motivación fue los reconocimientos por la labor educativa, tanto de parte de las autoridades como de la comunidad educativa. Asimismo, el sueldo fue otro factor importante en la motivación donde los encuestados se sienten insatisfechos por lo que reciben, concluyendo el estudio que las variables como motivación se asoció al desempeño laboral del profesorado ( $Rho = ,602$ ;  $p=0.00<0.01$ ).

En Ecuador, Anangonó (2021) indagó sobre la motivación académica en relación a las condiciones laborales del personal docente, en un estudio de tipo correlacional, donde se trabajó con una muestra de 42 docentes, los cuales se evaluaron con el Cuestionario sobre motivación pedagógica y otro sobre condiciones laborales elaborados por el investigador. En los resultados principales demostraron que el 45.2% de profesores percibieron un nivel regular de motivación, y el 52.4% de encuestados consideraron como aceptables las condiciones laborales de la institución. Se concluyó que la motivación académica se asocia a las condiciones laborales de los docentes ( $Rho = .393$ ;  $p = .040 < .05$ ).

En Pakistan, Sehar (2019) estudió los estilos de liderazgo de los directores asociados a la satisfacción y motivación laboral en profesores que trabajan bajo su mando, en un estudio correlacional, con un muestreo de 122 maestros y 13 directores, y donde el investigador elaboró sus propios cuestionarios para medir las variables de estudio. Los hallazgos más importantes revelaron que el estilo de liderazgo positivo influye en la satisfacción laboral y la motivación laboral del

maestro ( $p=0.00<0.01$ ). De tal manera que se concluyó que la motivación del docente conduce a un mejor desempeño en la institución.

En Chile, el estudio de Sagredo (2019) indagó sobre las asociaciones de la gestión directiva, la satisfacción, el compromiso y la motivación docente en instituciones educativas, en base a un estudio correlacional, y se trabajó con 59 profesores como muestra de estudio, donde el autor mismo creó los instrumentos para su estudio. De acuerdo a los hallazgos más relevantes, llegó a confirmarse que la gestión directiva y la motivación docente se relacionaron significativamente ( $r= 0,398$ ;  $p=0.00<.01$ ). Además, la motivación se relacionó al compromiso ( $r =0.375$ ;  $p<.01$ ) y la satisfacción ( $r=0.332$ ;  $p<.01$ ).

Entre las investigaciones en el contexto nacional, Gonzalez (2020) indagó sobre como la motivación se asocia a las relaciones interpersonales en los profesores de un centro educativo, con un estudio correlacional, y se tomó en cuenta una muestra de quince profesores de un centro educativo, y se encuestó con dos cuestionario de motivación y relaciones interpersonales elaborado por el investigador. Entre los resultados más relevantes se conoció que no existió asociaciones significativas sobre la motivación y las relaciones interpersonales en el personal docente ( $Rho =0.066$ ;  $p>0.05$ ). Además, tampoco existió asociaciones entre las dimensiones de necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación con las relaciones interpersonales ( $p>0.05$ ).

Atoche (2019) examinó las asociaciones sobre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los profesores de un colegio, considerando como muestra ochenta profesores y cinco directivos, además se elaboraron dos cuestionarios sobre relaciones interpersonales y motivación laboral, propuesto por el investigador. El hallazgo fundamental del estudio, puso de relieve que efectivamente las relaciones interpersonales guardan relación con la motivación laboral ( $Rho=.830$ ;  $p=0.000<0.01$ ).

La investigación de Vasquez (2018) estudió las relaciones interpersonales en correspondencia a la motivación laboral en los docentes, de acuerdo a un estudio correlacional, trabajando 20 docentes como muestreo, y se utilizaron el

cuestionario de evaluación de las Relaciones Interpersonales y el cuestionario de Motivación laboral elaborados por el investigador del estudio. El análisis dio a conocer que efectivamente las relaciones interpersonales guardan relación con la motivación laboral ( $r = 0,810$ ;  $p < 0.01$ ). De la misma manera pudo identificarse asociaciones significantes entre las dimensiones de las relaciones interpersonales como las habilidades comunicativas ( $r = 0,743$ ;  $p < 0.01$ ), el compromiso organizacional ( $r = 0,752$ ;  $p < 0.01$ ), el estilo de liderazgo ( $r = 0,739$ ;  $p < 0.01$ ) en relación a la motivación laboral de los profesores de un centro de estudio.

La investigación de Sáenz (2018) exploró las relaciones interpersonales en asociación a la motivación laboral, en base a una investigación correlacional de diseño no experimental, donde se trabajó como muestra a 152 colaboradores y se aplicaron el Cuestionario de Relaciones interpersonales de Rodrigo (2006) y la Escala de Motivación laboral, propuesta por el autor del estudio. En análisis de estudio dio a conocer que las variables generales que se investigaron guardan asociación significativa ( $Rho = 0,630$ ;  $p < 0.00 < 0.01$ ).

López (2017), analizó la motivación laboral del personal docente de una institución educativa, en base una investigación descriptiva y de diseño no experimental, en la que se incluyó como muestreo a 24 docentes y donde se administró el cuestionario de motivación laboral, que fue elaborado por el mismo investigador del estudio. Los hallazgos del estudio, indicaron que la motivación laboral de los encuestados, es de suma relevancia su comprensión para que los mismos puedan desenvolverse fehacientemente en sus labores de enseñanza – aprendizaje, donde los directivos deben de proponer ambientes adecuados de trabajo y metas desafiantes que aliente la labor docente.

A continuación, abordaremos los fundamentos teóricos de las variables relaciones interpersonales y la motivación laboral.

Respecto a las relaciones interpersonales, existen definiciones diversas, tales como: Según Bisquerra (2003) tiende a definir como las interacciones que sostienen las personas en relación a compañeros, colegas, jefes o trabajadores donde se dan abiertamente sin ningún tipo de nivel jerárquico o funcional.



En esa medida, para Zaldívar (2004 citado en Becerra, 2016) hace referencia a una serie de interacciones sociales que se realizan a través del proceso del ciclo vital de las personas con sus familiares, amigos, colegas, etc., y en la que se llegan a intercambiar sentimientos, necesidades, anhelos, entre otros.

Asimismo, según Becerra (2016) implica las diferentes posturas adoptadas por cada persona en contacto directo con otras, donde se ponen en juego las actitudes, el grado de interacción y los aspectos de personalidad. En tanto que, Lacunza (2016) refiere que son aquellas interacciones sociales que implican una reciprocidad de dos o más sujetos. Mientras que según Arias et al. (2018) son una serie de vínculos y relaciones directas las cuales se llegan a darse constantemente a través del ciclo vital de los individuos en su vida cotidiana donde se intercambiar conocimientos, gustos, sentimientos, etc.

Por su lado Pérez et al. (2020) las define como los tratos comunicativos que se desarrollan en las interacciones que realizan las personas en la que se da un proceso de reciprocidad en la que llegan a valorarse las conductas de los demás y se llegan a construir conceptos acerca de las personas. Además para Toalongo & Cabezas (2020) se refiere a una serie de interacciones que se suceden entre las personas, siendo un momento importante para poder expresar estados afectivos, comunicativos, ideas o pensamientos, lo cual conlleva al desarrollo social.

De acuerdo a todas estas definiciones planteadas, se puede inferir que efectivamente las relaciones interpersonales se basan en un contacto directo en dos o más personas donde se producen una serie de intercambios de aspectos como pensamientos, emociones, anhelos, etc., y cada persona llega a conformar un concepto de la o las otras personas, siendo que cuando son positivos estos intercambios, se desarrolla el estado socioemocional de las personas.

Por otro lado, Kurt Lewin (1935) en su teoría de las relaciones interpersonales plantea que la persona no es un ser pasivo, sino que está en constante interacción con el entorno que lo rodea. Señala que la conducta de una persona surge como resultado de un campo, determinado por hechos coexistentes,

donde cada sujeto los percibe de manera particular, a este campo lo llamo “espacio vital”, y en el operan tres variables: tensión, fuerza y necesidad, y donde la necesidad determina la conducta deseada. Para el autor la persona y el entorno no deben verse como realidades separadas, pues siempre interactúan entre sí y se modifican recíprocamente. Además, para comprender el comportamiento humano se debe tener en cuenta diferentes aspectos o factores que afectan el espacio vital, las que pueden estar asociadas a factores físicos del local o a patrones de socialización en el grupo.

También Chiavenato (2007) enfatiza que, en esta teoría, las conductas de las personas no solamente dependen del pasado, o del futuro, sino más bien de lo que se denomina campo dinámico actual, el cual se refiere a los espacios de vida de las personas y sus ambientes psicológicos.

En tanto que, de acuerdo a las dimensiones de la variable de relaciones interpersonales, se consideran las dimensiones de las relaciones interpersonales como la comunicación asertiva, la empatía y la resolución de conflictos.

La dimensión de comunicación asertiva es una macro destreza que permite un autoconocimiento en las formas de expresión donde el acto de hablar se exprese con respeto, libertad y claridad, para que, al exteriorizar los argumentos, en una comunicación asertiva donde prevalezca siempre el respeto a los demás (Torres, 2018 citado en Prieto & Llor, 2021). La segunda dimensión como la empatía, se refiere a las capacidades del individuo de poder percibir las situaciones de otras personas vivenciando su sentir y experiencia, lo cual es vital para el desarrollo personal al asumir decisiones y adquirir una serie de experiencias personales y sociales (Bisquerra, 2003). Finalmente la última dimensión sobre resolución de los conflictos, se refiere al manejo de los conflictos y las discrepancias que se dan entre dos o más personas para llegar a un acuerdo en común debido a la existencia de reacciones emociones manifiestas, las cuales se tienden a gestionar de forma adecuada, por lo que es importante fomentar la regulación emocional (Bisquerra, 2003).

Por otro lado, según la variable de motivación laboral, la misma llega a definirse como, según Lunenburg (2011) implica que un trabajador se halla motivado producto de que concibe que sus esfuerzos tendrán el rendimiento adecuado para la labor en cuestión, el mismo que será recompensado adecuadamente al esfuerzo invertido y donde el valor como recompensa será alto. Para Olivares y Gonzáles (2014 citados en Puma & Estrada, 2020) hace alusión a una serie de procesos personales que conducen al colaborador a actuar, vinculado de los desempeño y satisfacciones en la organización, siendo estos los procesos de la organización que tiene una influencia relevante para motivar al colaborador hacia la dirección que va también la organización.

Mientras que según Callata & Fuentes (2017) hace referencia a un conjunto de esfuerzos internos que se exteriorizan para lograr un mayor rendimiento en la realización de ciertas funciones en la organización. Por su lado, Herrera et al. (2017) señala que la motivación laboral tiende a expresarse como el anhelo de poner en marcha elevados grados de esfuerzos en consecución de metas laborales y obtener, a la misma vez, que dichos esfuerzos satisfagan determinadas necesidades personales. Además para Parrales et al. (2022) está relacionada a los impulsos personales para sostener un adecuado desempeño sobre las funciones y actividades organizacionales que se encaminan al logro de metas.

En definitiva, se puede aducir que la motivación laboral implica una fuerza interna que está influenciada por el entorno en el que se desenvuelve un trabajador, y que dependiendo de esas condiciones el comportamiento se orientará al logro y realización de tareas o ante la falta de estímulos en dicho entorno, la conducta del trabajador estará reflejada en un bajo desempeño laboral.

El Modelo teórico de los Dos Factores de Herzberg. Para Herzberg el grado de motivación de los colaboradores se encuentra condicionada por el entorno laboral en que se desenvuelve y en la misma existe dos factores influyentes (i) aquellos factores los cuales están relacionados con el ambiente laboral en que se desarrollan las actividades, llegó a considerarlos como factores higiénicos; destacándose porque se hallan fuera del control de los colaboradores. Por decir, las compensaciones económicas, las recompensas, el clima laboral, etc. Mientras

que (ii) el segundo factor de motivación, los cuales se hallan asociados a los componentes intrínsecos de las personas; en otras palabras, factores que tienen que ver con el trabajador en sí como su, crecimiento, libertad de acciones, desarrollos profesionales, grado de responsabilidades, etc. Cabe añadir que si bien los factores de higiene no motivan, los mismos deberían estar satisfechos en pro de alcanzar un alto nivel de motivación en los trabajadores (Nolazco et al., 2021).

Con base en estos hallazgos, Herzberg propuso que para llegar a motivar al colaborador se deben desarrollar en dos etapas. En principio, los directivos tienen que garantizar que no exista algún tipo de deficiencia respecto de los factores higiénicos, donde los sueldos y la seguridad deberían estar adecuadas, asimismo las condiciones laborales carecen de algún riesgo, donde el entorno físico deberá ser el adecuado, la supervisión técnica debe ser aceptable, etc. Cabe decir que la garantía de satisfacer estos factores en sí no promueven en principio la motivación, pero sí se están asegurando que los colaboradores no se encuentren insatisfechos (Griffin & Van Fleet, 2016).

Asimismo, cuando el colaborador tiene un jefe o directivo que trata de satisfacer de forma exclusiva por medio de factores de higiene harán por lo habitual justo lo bastante para salir del paso. En esa medida, los jefes tienen que pasar al desarrollo del segundo proceso que implica otorgar a los colaboradores las oportunidades de poder experimentar los factores motivacionales, como son el reconocimiento y el logro (Griffin & Van Fleet, 2016).

Teoría de las expectativas de Vroom. La orientación del comportamiento se da de forma consciente a través del nivel de esfuerzos alternativos, relacionadas a las posibilidades subjetivas que encaminan a resultados específicos, partiendo del principio de que los colaboradores tienden a enfocarse en acciones específicas que lo conduzcan a alcanzar sus objetivos personales y por el contrario, las actividades que no le generan algún beneficio, se deja de lado (Madrigal, 2009).

Dicha conducta está direccionada por tres componentes: i). Expectativas o vínculos entre el esfuerzo y el desempeño. Se refiere al grado de posibilidades que

perciben los colaboradores del que al ejerciendo una cantidad específica de esfuerzos llegará a producir ciertos niveles de desempeño (por decir, aumentos salariales, promoción, reconocimientos, aceptación entre los colegas). ii). Medio o vínculo entre el desempeño y la recompensa. Implica un grado en que la persona concibe que al desempeñarse en un nivel específico le será suficiente para alcanzar un objetivo o resultado anhelado. iii). Valencia o atractivo de las recompensas. Se refiere al grado de relevancia que la persona le da a una recompensa o resultado potencial el mismo que puede lograrse en el trabajo (Madrigal, 2009).

En ese sentido, el uso práctico de este modelo, supone aquello que el colaborador espera a futuro algo que le otorgará la institución, el mismo que puede reconocer utilizando las siguientes cuestiones: Cuando hago algo, ¿cuáles serán los resultados? ¿Vale la pena los esfuerzos que haré de acuerdo a los resultados que llegaré a obtener? ¿Qué posibilidades tengo para alcanzar los resultados que valgan la pena? (Madrigal, 2009).

Entre las propuestas dimensiones, para efectos del estudio se consideró la propuesta dimensiones de la teoría de las necesidades de McClelland, en relación a la motivación de logro, poder y afiliación: La primera dimensión de motivación de logro: es definida como el impulso que mueve al individuo a sobresalir y conseguir una meta basándose en la excelencia (McClelland, 1989 citado en Lunenburg, 2011). También alude a que la persona busca de forma constante lograr objetivos, donde se le da labor o actividad desafiante, anhelando siempre asumir riesgos ciertamente controlados en pro del logro de metas donde además desean tener algún tipo de retroalimentación según las acciones que desempeño (Sonda et al., 2020). En esa línea, también se refiere a las necesidades de ciertas personas por llegar a superar una serie de labores que son difíciles, dando lo mejor de sí en pro de obtener logros altos que estén por encima de los compañeros, colegas o amigos (Peña & Batalla, 2016). Además se dice que en estas personas las respuestas de tipo emocional tienden a ser variables cuando tienen que afrontar mayores obstáculos, y es que aquellas personas con alto grado de esta necesidad, tienden por lo general a responder con emociones que se orientan a la aproximación como esperanza, orgullo y gratificación anticipatoria (Reeve, 2010).

La segunda dimensión, sobre la motivación de poder, se define conceptualmente como la necesidad que dirige a la persona a hacer que los demás actúen de manera distinta a como lo harían por sí mismos, a influir sobre el pensamiento y las acciones de los demás (McClelland, 1989 citado en Lunenburg, 2011). Asimismo, se refiere a las personas que anhelan tener siempre el control y el poder manifestar influencia en su conducta. En esa línea, esta dimensión puede considerar dos aspectos, como el poder socializado (la preocupación en mayor medida por los otros), y aquellos del poder personal (poseer autoridad en pro de un auto beneficio) (Sonda et al., 2020). Asimismo, alude al anhelo para poder dominar el aspecto físico y social en concordancia a la propia imagen o a algún plan, siendo que detrás de ese dominio implicaría una necesidad de dominancia, reputación, estatus o posición (Reeve, 2010).

Mientras que la motivación de afiliación, se entiende conceptualmente como el deseo de obtener la aceptación de los demás así como establecer relaciones cercanas con otros (McClelland, 1989 citado en Lunenburg, 2011). Además sostiene que estos individuos poseen altos niveles de anhelos para formar parte de grupos sociales, donde puede llegar a integrarse pretendiendo ser agradables con todos, como un aspecto de sentido empático, donde estos se conducen mejor cuando colaborando con otros colegas en contraparte a competir con los demás, donde eventos de riesgo u incertidumbre son aspectos desagradables para estas personas (Sonda et al., 2020). Asimismo, también se dice que esta necesidad tiende a expresarse orientado por una deficiencia (la deficiencia es la falta de interacción social), por la que busca de forma constante el desarrollo de interacciones positivas con el deseo de involucrarse en relaciones que sean de tipo cálidas, cercanas y positivas (necesidad de intimidad) (Reeve, 2010).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación tendió a orientarse al tipo básico, el cual se encamina a la búsqueda de un conjunto o serie de conocimientos nuevos e importantes para el investigador, aunque en perspectiva de práctica no se tenga un fin concreto de manera inmediata (Sánchez et al., 2018).

Asimismo, el estudio fue descriptivo – correlacional, es decir que es descriptivo dado que en principio se recopilarán una serie de datos para analizar los atributos y características de sujetos de estudio y comprender su contexto (Ñaupas et al., 2018). También fue correlacional, lo que da a entender de estudios que se basan en llegar a esclarecer si las variables en estudio se relacionan o carecen de la misma (Díaz & Calzadilla, 2016).

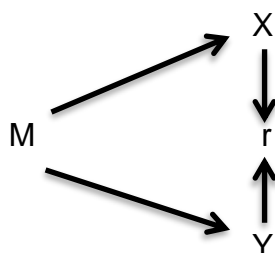


Figura 1 Símbolo del diseño de investigación

Dónde:

X<sub>1</sub>: Relaciones interpersonales.

M: Muestra de estudio

Y<sub>2</sub>: Motivación laboral.

r : Relación

#### 3.2. Variables, operacionalización

##### Variable 1. Relaciones interpersonales

La definición conceptual refiere que las relaciones interpersonales, son las interacciones que sostienen las personas en relación a compañeros, colegas, jefes o trabajadores donde se dan abiertamente sin ningún tipo de nivel jerárquico o funcional (Bisquerra, 2003). Asimismo, la definición operacional se señala que este constructo, podrá estimar con el uso de un cuestionario de relaciones

interpersonales, mismo que contiene 20 preguntas y se divide de 3 dimensiones como, comunicación asertiva (6 ítems), empatía (7 ítems), resolución de conflictos (7 ítems). Asimismo, entre sus dimensiones e indicadores se destacan, la dimensión de comunicación asertiva con sus indicadores: autoconocimiento de las formas de expresión, grado de comunicación asertiva; la dimensión empatía con sus indicadores: reconocimiento de los propios estados emocionales, comprensión en el sentir de los demás; y la dimensión de resolución de conflictos con sus indicadores: manejo de los conflictos, discrepancias, reacción ante los conflictos. Cabe añadir que la escala de medición es ordinal.

## **Variable 2. Motivación laboral**

Por su definición conceptual, implica que un trabajador se halla motivado producto de que concibe que sus esfuerzos tendrán el rendimiento adecuado para la labor en cuestión, el mismo que será recompensado adecuadamente al esfuerzo invertido y donde el valor como recompensa será alto (Lunenburg, 2011). La definición operacional implica que la medición de la motivación, se realizará utilizando la Escala de Motivación Laboral, compuesta por 20 preguntas conteniendo además 3 dimensiones, motivación de logro (7 ítems), motivación de poder (6 ítems), motivación de afiliación (7 ítems). Además, entre sus dimensiones e indicadores se destaca la dimensión de motivación de logro con sus indicadores: impulso de sobresalir laboralmente y consecución de metas; la dimensión de motivación de poder con sus indicadores: actuación hacia actividades laborales y grado de influencia y control de acciones; la dimensión de motivación de afiliación con sus indicadores: aceptación de los demás y establecimiento de relaciones; finalmente la escala de medición es ordinal.

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

### **3.3.1 Población**

Puede definirse como el conglomerado de sujetos que llegan a poseer características particulares siendo de interés su análisis (Hernández et al., 2020). Al respecto la población de estudio la conformarán 4000 docentes de distintos niveles de enseñanza de diversas instituciones educativas de la provincia de Morropón.



### **Criterios de inclusión**

Personal docente

Colaboradores con más de 1 meses de experiencia laboral en la institución.

Colaboradores con que no presenten problemas de salud.

Colaboradores que desearon participar de manera voluntaria.

### **Criterios de exclusión**

Personal directivo, de limpieza u otros.

Colaboradores que omitieron algún ítem de los instrumentos.

Colaboradores ausentes por distintos momentos al momento de la evaluación.

### **3.3.2 Muestra**

Una muestra tiende a definirse en relación a grupos de sujetos que pertenecen a poblaciones amplia son representativos de la misma (Hernández & Carpio, 2019). De tal manera que la muestra fue de 150 profesores de distintas instituciones educativas de la provincia de Morropón.

**Tabla 1**

*Distribución de la muestra de estudio*

Género	F	%
Varones	55	36.7%
Mujeres	98	65.3%
Total	150	100%

Nota: Área de dirección de un colegio del año 2022

### **3.3.2 Unidad de análisis**

Los docentes que lleguen a cumplir con los criterios de inclusión y exclusión.

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

#### **Técnica**

El desarrollo del estudio, estuvo sujeto al uso de la técnica de la encuesta, siendo útil para la recoger una serie de datos mediante dos cuestionarios, los cuales se administran en un grupo de personas definidas para su estudio (Macias et al., 2018).

## **Instrumento**

En base a la técnica, la investigación utilizó dos cuestionarios, los cuales tienden a caracterizarse porque poseen un conjunto de ítems que están estructurados especialmente para medir los aspectos de una variable determinada (Pozzo et al., 2019).

Con respecto a la primera variable, llegó a aplicarse el Cuestionario de relaciones interpersonales el mismo que sostiene como objetivo analizar la percepción de los profesores sobre las relaciones interpersonales en una institución educativa. El mismo llega a componerse de 20 reactivos y contiene 3 dimensiones, comunicación asertiva (6 ítems), empatía (7 ítems), resolución de conflictos (7 ítems), siendo de escala ordinal y del tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), Casi siempre (3), Siempre (4).

Mientras que, en relación al segundo constructo de estudio, se aplicó la Escala de Motivación Laboral la cual tiene como objetivo medir el grado de motivación laboral en los profesores de instituciones educativas. Este cuestionario se compone de 20 reactivos además de contener 3 dimensiones, motivación de logro (7 ítems), motivación de poder (6 ítems), motivación de afiliación (7 ítems), siendo de escala ordinal y del tipo Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), De acuerdo (3), Totalmente de acuerdo (4).

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento de recolección de datos estará a cargo de una serie de acciones que se detallan a continuación:

- La investigadora llegó a conciliar una reunión con el encargado de la institución educativa que pertenecen los sujetos de estudio.
- Al encargado de la institución educativa se le solicitó el permiso de administrar los instrumentos de estudio.
- A los sujetos de estudio se les otorgó el documento de consentimiento informado enviado a sus correos electrónicos.
- En coordinación con el directivo y los participantes del estudio se plantearon el día y el horario de trabajo para realizar la evaluación de los instrumentos.

- La evaluación se llevó a cabo online y en simultáneo en uso de Google Forms, donde se enviarán los cuestionarios de estudio.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Durante el procedimiento analítico de datos, fue relevante considerar la aplicación de la estadística descriptiva, la cual promueve dar a comprender una serie de datos de forma simple mediante la utilización de gráficos y tablas (Rendón et al., 2016). En esa misma línea, la respuesta de las hipótesis pudo darse a comprender utilizando la estadística inferencial, que coadyuvó a llegar a desestimar si las variables en análisis de una investigación se relacionan o no, y cuyo resultados puede extrapolarse a muestra que guarden semejanza (Toala & Mendoza, 2019). Asimismo, fue vital destacar que, de acuerdo al diseño de la investigación, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, al comprobarse que la distribución de los datos según la prueba de normalidad de Kolmogorov-smirnov fue distinta a la normal. Estos resultados se procesaron con el software estadístico SPSS v.25, y el MS Excel 2019.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los principios en los que se basa el estudio de forma general es la consideración privada con que se mantuvo la identidad de los participantes, siendo que los datos y resultados del estudio se manejaron de forma respetuosa y responsable con fines de investigación, teniendo en cuenta además que todos los participantes, previo a formar parte del estudio, fueron plenamente informados de los alcances de estudio, destacando su autonomía de desear o no ser partícipe del estudio en cuestión. Asimismo, los aspectos éticos implicaron: i) Beneficencia, siendo los resultados beneficios para los sujetos de estudio, y donde se respetó en todo momento su bienestar personal. ii) No maleficencia, mediante la cual se garantizó la integridad del participante de estudio. iii) Autonomía, en relación a que el participante fue consciente y estuvo informado de los alcances del estudio y quedó en su libre albedrío participar o no de la investigación, y finalmente iv) Justicia, destacando un trato igualitaria de respeto y honestidad entre los sujetos de estudio (Moreno & Carrillo, 2020).

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

**Tabla 2**

*Análisis descriptivo de los niveles de las relaciones interpersonales de los docentes*

Variables	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	F	%	F	%
Relaciones Interpersonales	0	0.0%	39	25.5%	114	74.5%
Comunicación asertiva	0	0.0%	64	41.8%	89	58.2%
Empatía	0	0.0%	12	7.8%	141	92.2%
Resolución de conflictos	0	0.0%	28	18.3%	125	81.7%

**Nota:** Encuestas aplicadas en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

En la Tabla 2, se puede apreciar que según las relaciones interpersonales el 74.5% de los encuestados se ubicaron en niveles altos, y un 25.5% en niveles medios. Asimismo, según la comunicación asertividad, el 58.2% de los docentes se ubicaron en niveles altos y un 41.8% en niveles medios; mientras que en la empatía el 92.2% de los encuestados se ubicaron en niveles altos y solo un 7.8% en niveles medios; finalmente el 81.7% de los docentes percibieron niveles altos en la resolución de conflictos y un 18.3% en niveles medios.

**Tabla 3***Análisis descriptivo de los niveles de motivación laboral de los docentes*

Variables	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	F	%	F	%
Motivación laboral	1	0.7%	71	46.4%	81	52.9%
Motivación de logro	2	1.3%	7	4.6%	144	94.1%
Motivación de poder	2	1.3%	107	69.9%	44	28.8%
Motivación de afiliación	1	0.7%	96	62.7%	56	36.6%

**Nota:** Encuestas aplicadas en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

En la Tabla 3, se puede apreciar que según la motivación laboral de los docentes el 52.9% se ubicaron en niveles altos, y un 46.4% en niveles medios. Además, en la motivación de logro el 94.1% de los encuestados percibieron niveles altos seguido de un 4.6% en niveles medios; en cuanto a la motivación de poder el 69.9% de docentes se ubicaron en niveles medios y un 28.8% en niveles altos; finalmente respecto a la motivación de afiliación el 62.7% de los docentes se ubicaron en niveles medios y un 36.6% en niveles altos.

## 4.2. Contrastación de Hipótesis

### Prueba de hipótesis general

H<sub>i</sub> Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

**Tabla 4**

*Correlación entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral*

<b>Correlaciones</b>				
			Relaciones Interpersonales	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	1.000	,384**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	153	153
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,384**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	153	153

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Encuestas aplicadas en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

En la Tabla 4, el valor correlacional de Rho de Spearman fue ,384\*\* demostrando ser una correlación baja, además se obtuvo una significancia de  $.000 < 0,01$ ; afianzando en esa línea la existencia asociación significativa entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

### Prueba de hipótesis 1

H<sub>i</sub> Las relaciones interpersonales se correlacionan significativamente con la dimensión motivación de logro en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

H<sub>0</sub> Las relaciones interpersonales no se correlacionan significativamente con la dimensión motivación de logro en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

**Tabla 5**

*Correlación entre las relaciones interpersonales y la motivación de logro*

<b>Correlaciones</b>				
			Relaciones Interpersonales	Motivación de logro
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	1.000	,508**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	153	153
	Motivación de logro	Coeficiente de correlación	,508**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	153	153

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Encuestas aplicadas en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

En la Tabla 5, el valor correlacional de Rho de Spearman fue ,508\*\* demostrando ser una correlación moderada, además se obtuvo una significancia de  $.000 < 0,01$ ; afianzando en esa línea la existencia asociación significativa entre las relaciones interpersonales y la dimensión motivación de logro en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

## Prueba de hipótesis 2

H<sub>i</sub> Las relaciones interpersonales se correlacionan significativamente con la dimensión motivación de poder en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

H<sub>0</sub> Las relaciones interpersonales no se correlacionan significativamente con la dimensión motivación de poder en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

**Tabla 6**

*Correlación entre las relaciones interpersonales y la motivación de poder*

<b>Correlaciones</b>			
		Relaciones Interpersonales	Motivación de poder
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.081
		N	153
	Motivación de poder	Coeficiente de correlación	0.081
		Sig. (bilateral)	0.321
		N	153

**\*\*.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Nota:** Encuestas aplicadas en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

En la Tabla 6, el valor correlacional de Rho de Spearman fue 0.081 demostrando ser una correlación baja, además se obtuvo una significancia de .321 > 0,05; afianzando en esa línea la ausencia de relación significativa entre las relaciones interpersonales se correlacionan significativamente con la dimensión motivación de poder en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.



### Prueba de hipótesis 3

H<sub>i</sub> Las relaciones interpersonales se correlacionan significativamente con la dimensión motivación de afiliación en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

H<sub>0</sub> Las relaciones interpersonales no se correlacionan significativamente con la dimensión motivación de afiliación en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

**Tabla 7**

*Correlación entre las relaciones interpersonales y la motivación de afiliación*

<b>Correlaciones</b>				
			Relaciones Interpersonales	Motivación de afiliación
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	1.000	,249**
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	153	153
	Motivación de afiliación	Coeficiente de correlación	,249**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	153	153

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Encuestas aplicadas en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

En la Tabla 7, el valor correlacional de Rho de Spearman fue ,249\*\* demostrando ser una correlación baja, además se obtuvo una significancia de .002 < 0,01; afianzando en esa línea la existencia de asociación significativa entre las relaciones interpersonales y la dimensión motivación de afiliación en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo general del estudio se basó en determinar si existe o no relación significativa entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022. En respuesta al mismo pudo conocerse que efectivamente las relaciones interpersonales y la motivación laboral se correlacionan significativamente en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022 ( $Rho = ,384^{**}$ ;  $p=0.000 <0.01$ ).

Los resultados obtenidos se relacionaron al estudio de Atoche (2019) donde puso de relieve que efectivamente las relaciones interpersonales guardan relación con la motivación laboral en el personal docente ( $Rho=.830$ ;  $p=0.000<0.01$ ). De la misma manera la investigación de Vasquez (2018) en su análisis dio a conocer que efectivamente las relaciones interpersonales guardan relación con la motivación laboral en los profesores ( $r = 0,810$ ;  $p<0.01$ ). Asimismo Sáenz (2018) confirmó que las relaciones interpersonales se asociaron a la motivación laboral ( $Rho= 0,630$ ;  $p<0.00<0.01$ ).

En esa línea se destaca de acuerdo con Becerra (2016) que las fortalezas y desarrollos de las relaciones interpersonales positivas en la interna de los ambientes educativos son relevantes y esenciales en pro de su propia existencia la misma que se sostiene mediante la colaboración de todos sus miembros educativos; en la que para Bisquerra (2003) dichas interacciones se sostienen entre compañeros, colegas, jefes o trabajadores dada de forma abierta sin ningún tipo de nivel jerárquico o funcional. Para lo cual es vital promover la motivación laboral, dado que según López (2017) la motivación laboral en los docentes es de suma relevancia comprenderla para que los mismos puedan desenvolverse fehacientemente en sus labores de enseñanza – aprendizaje, y en la que los directivos deben de proponer ambientes adecuados de trabajo y metas desafiantes que aliente la labor docente. Teniendo ello asidero al considerar a Parrales et al. (2022) que enfatiza que la motivación laboral es el eje principal para el éxito de las instituciones para lograr metas, sin embargo aún existen directivos que actualmente se enfocan en la gestión sin tomar en cuenta la motivación del recurso humano. Por

lo que debe de existir un trabajo cooperativo de relaciones positivas entre el personal docente y directivo en un trabajo conjunto de relaciones armoniosas que velen por el logro de metas de la institución.

Con relación al primer objetivo específico, el mismo pretendió identificar qué tipo de relaciones interpersonales predominan en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022. En esa línea el análisis descriptivo puso en evidencia que las relaciones interpersonales (74,5%) y sus dimensiones como comunicación asertiva (58,2%), empatía (92,2%) y resolución de conflictos (81,7%) en los docentes obtuvieron niveles predominantemente altos. Los resultados de estudios fueron positivos en contraste con otras investigaciones como la de Arana (2018) en la que resaltaron que los niveles de relaciones con los jefes fueron positivas en el 7,6% de los encuestados, asimismo las relaciones con los compañeros fue para el 7,5%. Asimismo de acuerdo con el Ministerio de Educación (MINEDU, 2017) identificó que un tercio de los profesores (31%) tiene una actitud negativa hacia las relaciones interpersonales con sus colegas. Además la investigación de Workforce View in Europe (2017) demostró que en las relaciones interpersonales fueron el segundo factor motivante más destacado por el 30% de encuestados.

Asimismo de acuerdo con Becerra (2016) las relaciones interpersonales implica las diferentes posturas adoptadas por cada persona en contacto directo con otras, donde se ponen en juego las actitudes, el grado de interacción y los aspectos de personalidad, además de implicar según Lacunza (2016) una reciprocidad de dos o más sujetos. Asumiendo de esta manera en concordancia con Razeto (2017) que las relaciones interpersonales que se dan entre los directivos, docentes y demás miembros educativos, son importantes para el progreso y optimización de los entornos educativos, debido a que una positiva interacción implica un intercambio social y cultural de cooperación y aprendizaje mutuo. De tal manera que en la medida que se propongan entornos relacionales donde tanto docentes como directivos tengan adecuadas actitudes y posturas positivas de trabajo basadas en una adecuada comunicación asertiva, con un grado de empatía para comprender a los demás y exista una coordinación entre los miembros educativos para la

resolución de conflictos, es posible que se viva en armonía en la institución y todos puedan cooperar para lograr los propositivos de la institución.

El segundo objetivo específico fue caracterizar el nivel de motivación laboral de los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022. Al respecto, pudo hallarse que las características de los niveles de motivación laboral (52,9%) y de la motivación de logro fueron predominantemente altos, asimismo existió una prevalencia de niveles medios en la motivación de poder (69,9%) y afiliación (62,7%) respectivamente.

Los resultados fueron positivos en contraste con el estudio de Anangonó (2021) en la que los resultados demostraron que el 45.2% de profesores percibieron un nivel regular de motivación. Asimismo la investigación de Geraldo et al. (2020) donde al trabajar con profesores pudo identificar que el 35.6% de los docentes se encontró desmotivado, mientras que un 32.2% estuvo medianamente motivado en su trabajo. De la misma manera Alvarado et al. (2016) en su investigación identificó que un 18% de docentes y directivos poseen una eficiencia de la motivación laboral para fijar metas institucionales, y un 26.9% de directivos y docentes de forma regular poseen experiencia para motivar.

En ese sentido según Sagredo (2019) la gestión directiva y la motivación docente guardan relación, es decir que de acuerdo como se desarrolla la labor de los directivos en las escuelas, si es adecuada o no existiría un mejor o bajo nivel de motivación laboral respectivamente. Similar conclusión refirieron Massry & Arar (2019) al señalar que los directores de las escuelas tienen mayor poder y efectos sobre la motivación del profesorado, donde en estos últimos, su motivación se ve afectada de acuerdo al grado de autonomía que perciben. Y es que los profesores muchas veces hacen frente a situaciones de alta incertidumbre, es decir no reciben la suficiente retroalimentación por parte de los directivos sobre su desempeño, lo que produce como resultado, un sentimiento angustioso producto del no reconocer la efectividad de su labora en relación a sus educandos (López et al., 2017). Por ello es que se puede inferir que un aspecto relevante en los niveles de motivación de los docentes viene siendo principalmente la gestión de los directivos y el trato que tiene con su personal docente, por lo que es fundamental que en las

instituciones se identifiquen las necesidades que tiene el personal docente, a través de mesas de trabajo donde se puedan apreciar las opiniones de los docentes y todos tengan el mismo nivel de trato y oportunidades para mantener suficientemente motivados al personal docente.

El tercer objetivo específico implicó identificar la relación entre las relaciones interpersonales y la motivación de logro en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022. El análisis inferencial ayudó a confirmar que efectivamente las relaciones interpersonales se correlacionan significativamente con la dimensión motivación de logro en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022 ( $Rho = ,508^{**}$ ;  $p=0.000 <0.01$ ). Implicando que cuando existe una percepción positiva de las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo ello influiría de forma positiva en el desarrollo de la motivación de logro. Cabe decir que teóricamente la dimensión de motivación de logro se refiere al impulso que mueve al individuo a sobresalir y conseguir una meta basándose en la excelencia (McClelland, 1989 citado en Lunenburg, 2011).

Los resultados se diferenciaron del estudio de Gonzalez (2020) el cual en su análisis llegó a confirmar que no existió asociaciones significativas sobre la motivación de logro y las relaciones interpersonales en el personal docente ( $p>0.05$ ).

De acuerdo con Arias et al. (2018) las relaciones interpersonales son una serie de vínculos y relaciones directas las cuales llegan a darse constantemente a través del ciclo vital de los individuos en su vida cotidiana donde se intercambian conocimientos. Siendo que de acuerdo con los resultados del estudio tienen asidero debido a que en ese intercambio de conocimientos le es importante a aquellos que tienen la motivación de logro, dado que son personas que buscan de forma constante lograr objetivos, a través de actividades desafiantes, anhelando siempre asumir riesgos ciertamente controlados en pro del logro de metas donde además desean tener algún tipo de retroalimentación según las acciones que desempeñan (Sonda et al., 2020). Sumado a ello Peña & Batalla (2016) destacan que este tipo de motivación hace que las personas lleguen a superar una serie de labores

difíciles, dando lo mejor de sí a fin de obtener logros altos que estén por encima de los compañeros, colegas o amigos. Por lo que en el desafío de logros en estas personas es mediante las interacciones con los demás al tratar de sobresalir entre sus colegas que de alguna manera son parte importante para motivarse al logro de objetivo, es decir la competitividad les motiva, y es en esa interacción de relaciones interpersonales que les conlleva a lograr sus objetivos a nivel personal como organizacional. Por lo que en caso contrario no perciban ese grado de competitiva y desafía con los demás es posible que su motivación de logro decline, más aún si por parte de los directivos no existe una adecuada retroalimentación de sus actividades laborales y logros.

El cuarto objetivo específico se basó en conocer la asociación entre las relaciones interpersonales y la motivación de poder en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022. En ese contexto la inferencia estadística confirmó que las relaciones interpersonales no se correlacionan con la dimensión motivación de poder en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022 ( $Rho = .081$ ;  $p=0.321 >0.05$ ), implicando que ambas variables son independientes. Es importante mencionar que, a nivel teórico, la motivación de poder, se conoce como la necesidad que dirige a la persona a hacer que los demás actúen de manera distinta a como lo harían por sí mismos, a influir sobre el pensamiento y las acciones de los demás (McClelland, 1989 citado en Lunenburg, 2011).

Los resultados se asociaron al estudio de Gonzalez (2020) en cuya investigación reconoció que no existió asociación significativa sobre la motivación de poder y las relaciones interpersonales en el personal docente ( $p>0.05$ ).

El análisis de resultado encontrado tiene asidero al considerar por un lado que según Zaldívar (2004 citado en Becerra, 2016) las relaciones interpersonales se refieren a una serie de interacciones sociales que se realizan a través del proceso del ciclo vital de las personas con sus familiares, amigos, colegas, etc., y en la que se llegan a intercambiar sentimientos, necesidades, anhelos, etc. Mientras que la motivación de poder se basa según Reeve (2010) en el anhelo para poder dominar el aspecto físico y social en concordancia a la propia imagen o a algún plan, siendo

que detrás de ese dominio implicaría una necesidad de dominancia, reputación, estatus o posición. Por lo que se puede inferir que efectivamente la ausencia de correlación entre las variables está sujeta a la discordancia de que la motivación de poder implica generar un dominio e influencia, en contraposición a un adecuado intercambio de aspectos entre dos o más personas en las relaciones interpersonales. Por otro lado, sin embargo de acuerdo con Lunenburg (2011) se considera relevante mantener motivado a los docentes mediante el reconocimiento de sus esfuerzos en base a sus rendimientos para que ejerzan una adecuada gestión de trabajo así como desarrollar ambiente de trabajo en respeto a la opinión y el trato de igualdad entre todos los miembros educativos.

Finalmente, el quinto objetivo específico pretendió establecer la relación entre las relaciones interpersonales y la motivación de afiliación en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022. Por lo que se llegó a afianzar que las relaciones interpersonales se correlacionan significativamente con la dimensión motivación de afiliación en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022, ( $Rho = ,249^{**}$ ;  $p=0.002 <0.01$ ). Implicando que una adecuada percepción sobre las relaciones interpersonales que se suceden en el ambiente laboral entre los miembros educativos ello afectaría positivamente el desarrollo de la motivación de afiliación que necesita justamente de la interacción entre colegas. Por lo que se menciona que teóricamente la motivación de afiliación, se entiende como el deseo de obtener la aceptación de los demás, así como establecer relaciones cercanas con otros (McClelland, 1989 citado en Lunenburg, 2011).

Cabe decir que los resultados tienden cierta relación con la investigación de Zamora & Castillo (2021) en la que se concluyó que los principales factores incidentes en la motivación laboral de los docentes se relacionaron al reconocimiento por la labor educativa, tanto de parte de las autoridades como de la comunidad educativa. Asimismo los resultados de estudio difirieron de la investigación de Gonzalez (2020) en la que llegó a afirmar que no existió asociación significativa sobre la motivación de afiliación y las relaciones interpersonales en el personal docente ( $p>0.05$ ).

Los resultados hallados tienen asidero al considerar a Toalongo & Cabezas (2020) el cual resalta que las relaciones interpersonales vienen siendo una serie de interacciones que se suceden entre las personas para poder expresar estados afectivos, comunicativos, ideas o pensamientos, lo cual conlleva al desarrollo social. Ello se asocia a lo que Sonda et al. (2020) refiere de la motivación de afiliación, la cual se basa en personas que poseen altos niveles de anhelos para formar parte de grupos sociales, donde puede llegar a integrarse pretendiendo ser agradables con todos, como un aspecto de sentido empático, donde estos se conducen mejor cuando colaboran con otros colegas en contraparte a competir con los demás. Por lo que según Reeve (2010) en este tipo de motivación las personas buscan de forma constante el desarrollo de interacciones positivas con el deseo de involucrarse en relaciones que sean de tipo cálidas, cercanas y positivas, de tal manera que aquellos docentes con mayores niveles de relaciones interpersonales se verán motivados por involucrarse socialmente con sus colegas, lo que le brinda confianza y compromiso para lograr las actividades y metas institucionales, de ahí que los directivos deben de gestionar y promover actividades integrativas entre los miembros educativos.



## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la existencia de relación significativa entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022, cuyo coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue ,384\*\* ( $p=0.000 < 0.01$ ), lo cual indica una correlación baja y significativa al nivel 0,01.
2. Se pudo identificar que las relaciones interpersonales (74,5%) y sus dimensiones Comunicación asertiva (58,2%), Empatía (92,2%) y Resolución de conflictos (81,7%) en los docentes predominaron en niveles altos respectivamente.
3. Las características de los niveles de motivación laboral (52,9%) y de la motivación de logro fueron altas, y en la motivación de poder (69,9%) y afiliación (62,7%) fueron medios.
4. Se estableció que las relaciones interpersonales se correlacionan significativamente con la dimensión motivación de logro en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022, cuyo coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue ,508\*\* ( $p=0.000 < 0.01$ ), lo cual indica una correlación moderada y significativa al nivel 0,01.
5. Se estableció que las relaciones interpersonales no se correlacionan con la dimensión motivación de poder en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022, cuyo coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue 0.081 ( $p=0.321 > 0.05$ ).
6. Se estableció que las relaciones interpersonales se correlacionan significativamente con la dimensión motivación de afiliación en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022, cuyo coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue ,249\*\* ( $p=0.002 < 0.01$ ), lo cual indica una correlación baja y significativa al nivel 0,01.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los entes educativos promover políticas donde se monitore y analice el estado de relaciones interpersonales y los niveles de motivación de los docentes en relación al logro de objetivos y metas institucionales con el objeto de detectar falencias relacionales y motivantes en la institución.
2. A los directivos proponer mesas de trabajo entre todos los miembros educativos donde se consideren los aportes y puntos de vista de todo el personal y donde se pueda fomentar una integración de relaciones de respeto y trabajo mutuo para el logro de objetivos institucionales.
3. A los directivos desarrollan sistemas de evaluación sobre las necesidades de los docentes a fin de analizar aquello que demandan para posteriormente proponer actividades que sean desafiantes y de interés en los docentes y en la que se generen sistemas de recompensas por el logro de metas personales de los miembros educativos.
4. A los directivos evaluar al personal docentes sobre la motivación para identificar los anhelos y propósitos que pretende alcanzar al desarrollar sus actividades académicas.
5. A los docentes desarrollar talleres integrativos entre todos los miembros educativos donde se puedan afianzar las relaciones interpersonales para comprender aquello con lo que esta de acuerdo y no, y a partir de ello elaborar actividades que mejoren estos aspectos entre el personal de la institución.
6. A los docentes llevar a cabo talleres con actividades conjuntas que requiere del trabajo colaborativo y proponiendo metas que se fundamente en logros de trabajos en equipo.

## REFERENCIAS

- ADP Workforce View in Europe. (2017). *The Workforce View in Europe 2017*.  
<https://asociaciondec.org/wp-content/uploads/2017/03/ES-WorkforceView-WP-2017-VF-min.pdf>
- Alvarado, S., Quero, Y., & Bolívas, M. (2016). Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del Municipio Miranda. *Negotium*, 12(35), 56–79.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78248283005>
- Anangonó, K. (2021). Motivación académica y las condiciones laborales docentes durante el trabajo remoto en la UE “Matilde Hidalgo de Procel” Santo Domingo-Ecuador, 2020 [Tesis de maestría]. In *Universidad Cesar Vallejo*.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_4a206bec2840f5728a284cc7fbf49f6d](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_4a206bec2840f5728a284cc7fbf49f6d)
- Arana, W. (2018). Factores que motivan a los trabajadores en empresas de Lima Metropolitana. *Gestión En El Tercer Milenio*, 21(41), 75–82.  
<https://doi.org/10.15381/gtm.v21i41.15425>
- Arias, W., Lazo, J., & Quintana, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial Data*, 21(2), 81–90.  
<https://doi.org/10.15381/idata.v21i2.15606>
- Atoche, M. (2019). Relaciones interpersonales y motivación laboral de los docentes de la I.E Fe y Alegría N° 18, Sullana - Piura, 2019 [Tesis de maestría]. In *Universidad César Vallejo*.  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2951823>
- Bardach, L., & Klassen, R. M. (2021). Teacher motivation and student outcomes: Searching for the signal. *Educational Psychologist*, 56(4), 283–297.  
<https://doi.org/10.1080/00461520.2021.1991799>
- Becerra, C. (2016). Executive Leadership to Improve Personal Relationships in Educational Organizations. *Revista Scientific*, 1(1), 20–35.  
<http://eprints.rclis.org/32673/1/2>. César Orlando Becerra Ramírez.pdf

- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones interpersonales*. México: Editorial: Mac Graw Hill.
- Callata, Z., & Fuentes, J. (2017). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la UNA-Puno. *Revista de Investigación de La Escuela de Posgrado*, 7(2), 592–597. <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/312/177>
- Díaz, V., & Calzadilla, A. (2016). Scientific articles, types of scientific research and productivity in health sciences. *Revista Ciencias de La Salud*, 14(1), 115–121. <https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>
- Gallup. (2013, October 8). *Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work*. <https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>
- Geraldo, L., Soria, J., Rosello, M., & Buendia, K. (2020). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157–170. <https://doi.org/10.17162/AU.V11i1.561>
- Gonzalez, T. (2020). Motivación y relaciones interpersonales de los docentes en una institución educativa, Sullana, 2019 [Tesis de maestría]. In *Universidad César Vallejo*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2984293>
- Griffin, R., & Van Fleet, D. (2016). *Habilidades directivas. Evaluación y desarrollo*. México: CENGAGE Learning. <https://es.scribd.com/document/482313117/GRIFFIN-VAN-FLEET-Habilidades-directivas-Evaluacion-y-dllo-2016-pdf>
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA Revista Científica Del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., Infante, M., Guanoluisa, F., & Galeano, C. (2020). Estudio diagnóstico sobre el diseño muestral declarado en investigaciones desarrolladas por estudiantes de ingeniería en software. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 31(1).

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i1.2420>

Herrera, L., Naranjo, P., Betancur, L., & Hurtado, L. (2017). Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella . *Revista CIES Escolme*, 8(1). <http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/109>

Lacunza, A. (2016). Relaciones interpersonales positivas: los adolescentes como protagonistas. *Psicodebate*, 16(2), 73–94. [https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/598/pdf\\_9](https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/598/pdf_9)

Loayza, L., Primo, J., Marujo, M., & Alanya. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista Propuestas Educativas*, 4(7), 19–31. <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772/2004>

López, A. (2017). Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo de Villa Paccha - distrito de Chulucanas, 2016 [Tesis de maestría]. In *Universidad de Piura*. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3085>

López, H., Vélez, M., & Franco, J. (2017). Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015. *Revista Electrónica Educare*, 21(2), 107–129. <https://www.redalyc.org/journal/1941/194154995005/html/>

Lunenburg, F. (2011). Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1).

Macias, J., Valencia, A., & Montoya, I. (2018). Involved factors in the research results transfer in higher educational institutions. *Chilean Engineering Magazine*, 26(3), 528–540. <https://doi.org/10.4067/S0718-33052018000300528>

Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas* (2da ed.). México: Editorial McGraw Hill / Interamericana Editores. <http://sedboyaca.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/habilidades-directivas.pdf>

Massry, A., & Arar, K. (2019). Gender, school leadership and teachers' motivations:

The key role of culture, gender and motivation in the Arab education system. *International Journal of Educational Management*, 33(6), 1395–1410. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2019-0054>

MINEDU. (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes en servicio y formadores docentes*. Ministerio de Educación. [https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5711/Una Mirada a la profesión docente en el Perú futuros docentes%2C docentes en servicio y formadores de docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5711/Una%20Mirada%20a%20la%20profesi%C3%B3n%20docente%20en%20el%20Per%C3%BA%20futuros%20docentes%20en%20servicio%20y%20formadores%20de%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Moreno, D., & Carrillo, J. (2020). *Normas APA 7.ª edición Guía de citación y referenciación. Segunda versión revisada y ampliada 2020*. (7ma ed.). Universidad Central. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (5ta ed.). Colombia: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuancho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162–176. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878904>

Parrales, J., Villao, J., & Pisco, G. (2022a). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 177–186. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383369>

Parrales, J., Villao, J., & Pisco, G. (2022b). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383369>

Peña, B., & Batalla, P. (2016). *Dirección de comunicación y habilidades directivas*. Madrid: Editorial Dykinson S.L. <https://dokumen.pub/direccion-de-comunicacion-y-habilidades-directivas-9788490856970-8490856974-9788490858400-8490858403.html>

- Pérez, D., Ochoa, C., & Chaverra, B. (2020). Interpersonal Relations in the Physical Education Class. The Case of a Group of Students of Medellín. *Lúdica Pedagógica*, 1(31), 1–13. <https://doi.org/10.17227/ludica.num31-11739>
- Pozzo, M., Borgobello, A., & Pierella, M. (2019). Using questionnaires in research on universities: analysis of experiences from a situated perspective. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 12(2), 1–16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7057073&info=resumen&idoma=ENG>
- Prieto, Y., & Loor, B. (2021). Un acercamiento a la comunicación asertiva y su incidencia en la producción académica y científica de los estudiantes de Metodología de Investigación en la Facultad de Marketing y Comunicación-Universidad Ecotec. *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 549–562. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8292910>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45–53. <https://doi.org/10.21503/CYD.V23I3.2141>
- Razeto, A. (2017). More trust for a better school: the value of interpersonal relationships between teachers and school principals. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 8(1). <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cie/v8n1/1688-9304-cie-8-01-61.pdf>
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción* (5ta ed.). México: MCGraw Hill. [https://www.academia.edu/29224888/Motivacion\\_y\\_Emocion\\_John\\_Marshall\\_Reeve](https://www.academia.edu/29224888/Motivacion_y_Emocion_John_Marshall_Reeve)
- Rendón, M., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). Descriptive statistics: description and representation of variables. *Revista Alergia de Mexico*, 63(4), 397–407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Revuelto, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7–26. <https://doi.org/10.16967/RPE.V5N2A1>

- Sáenz, C. (2018). Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes 2016 [Tesis de maestría]. In *Universidad César Vallejo*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2926923>
- Sagredo, L. (2019). Relación entre gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso docente en educación de adultos. *Revista Innovación Educativa*, 19(81), 111–131. <https://cutt.ly/YJ00n3z>
- Sánchez, H., Romero, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sehar, K. (2019). Impact of head teacher's leadership style on teacher's job satisfaction and work motivation. *Journal of Business Strategies*, 1. <https://www.proquest.com/docview/2286897661/C89C4FFE363440F3PQ/12?accountid=37408>
- Sharma, L., & Srivastava, M. (2020). Teachers' motivation to adopt technology in higher education. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(4), 673–692. <https://doi.org/10.1108/JARHE-07-2018-0156>
- Sonda, R., Estolano, D., & Guerra, S. (2020). Expectativas laborales de los Centennials para los negocios turísticos de Cancún. Enfoque basado en la teoría de las necesidades de McClelland. *Dimensiones Turísticas*, 4(7), 151–180. <https://doi.org/10.47557/KJLU4449>
- Sönmez, G. (2018). Effect of Research Engagement on EFL Teachers' Motivation for and Efficacy in Teacher-Research. *Education and Science*, 43, 195–193. <https://doi.org/10.15390/EB.2018.7499>
- Toala, G., & Mendoza, A. (2019). Importancia de la enseñanza de la metodología de la investigación científica en las ciencias administrativas. *Revista Dominio de Las Ciencias*, 5(2), 56–70. <https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2019.5.2.abril.56-43>
- Toalongo, B., & Cabezas, M. (2020). Guía de estrategias para fomentar las relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa particular católica “Julio María Matovelle” de la ciudad de Guayaquil. *Roca: Revista*



*Científico - Educaciones de La Provincia de Granma*, 16(1), 354–367.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7414335>

Vasquez, J. (2018). Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén - 2017 [Tesis de maestría]. In *Universidad César Vallejo*.  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2982627>

Zamora, R., & Castillo, C. (2021). Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación [Tesis de maestría]. In *Universidad Técnica de Ambato*. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32434>

Zuta, N., Castro, L., & Zela, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157–164.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7099911>

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Relaciones interpersonales	Son las interacciones que sostienen las personas en relación a compañeros, colegas, jefes o trabajadores donde se dan abiertamente sin ningún tipo de nivel jerárquico o funcional (Bisquerra, 2003).	Esta variable se medirá a través del Cuestionario de relaciones interpersonales el cual se constituye de 20 ítems y de 3 dimensiones como, Comunicación asertiva (6 ítems), Empatía (7 ítems), Resolución de conflictos (7 ítems).	Comunicación asertiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Autoconocimiento de las formas de expresión.</li> <li>▪ Grado de comunicación asertiva.</li> </ul>	Ordinal
			Empatía	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reconocimiento de los propios estados emocionales.</li> <li>▪ Comprensión en el sentir de los demás.</li> </ul>	
			Resolución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manejo de los conflictos.</li> <li>▪ Discrepancias.</li> <li>▪ Reacción ante los conflictos.</li> </ul>	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Motivación laboral	Implica que un trabajador se halla motivado producto de que concibe que sus esfuerzos tendrán el rendimiento adecuado para la labor en cuestión, el mismo que será recompensado adecuadamente al esfuerzo invertido y donde el valor como recompensa será alto (Lunenburg, 2011)	Esta variable se medirá a través del Escala de Motivación Laboral el cual se constituye de 20 ítems y de 3 dimensiones como, motivación de logro (7 ítems), motivación de poder (6 ítems), motivación de afiliación (7 ítems)	Motivación de logro	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Impulso de sobresalir laboralmente</li> <li>▪ Consecución de metas.</li> </ul>	Ordinal
			Motivación de poder	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actuación hacia actividades laborales</li> <li>▪ Grado de influencia y control de acciones.</li> </ul>	
			Motivación de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aceptación de los demás</li> <li>▪ Establecimiento de relaciones.</li> </ul>	

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Ficha técnica

Nombre	Cuestionario de relaciones interpersonales
Autora	Chicoma Baca, Liliam Denyss
Año	2022
Ámbito de aplicación	Personal docente y administrativo de una institución educativa.
Administración	Individual y colectiva.
Duración	20 minutos aproximadamente.
Objetivo	Medir la percepción de los miembros educativos sobre las relaciones interpersonales.
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de 3 expertos.
Confiabilidad	El coeficiente de la prueba Alfa de Cronbach, arrojó un valor = 0.895; indicándonos que el instrumento cuenta con una buena consistencia interna.
Aspectos a evaluar	El cuestionario está constituido por 20 ítems distribuido en 4 dimensiones que a continuación se detallan: D1. Comunicación asertiva (6 ítems) D2. Empatía (7 ítems) D3. Resolución de conflictos (7 ítems)
Calificación	Nunca :(1 puntos) Casi nunca :(2 puntos) Casi siempre :(3 puntos) Siempre :(4 puntos)
Categorías generales	Alto :(60 - 80) Medio :(40 - 59) Bajo :(20 - 39)

## Cuestionario de Relaciones Interpersonales

Estimado(a) colaborador:

El presente documento es primero para hacer extensivo mi saludo y segundo para conocer la opinión que tiene sobre las relaciones interpersonales en el centro de trabajo, información que será de utilidad para una investigación que se ejecuta en la Universidad Privada César Vallejo; cuyo objetivo es identificar el nivel de relaciones interpersonales en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

Lea atentamente cada ítem y responda con una X si sucede: 1 Nunca; 2 Casi nunca; 3 Casi siempre; 4 Siempre.

Se le pide responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Agradecemos su participación en este estudio.

### Información General.

Sexo: M( ) F( )

Edad:

Años de experiencia

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
<b>Dimensión 1. Comunicación asertiva</b>					
1	Me disculpo con mis compañeros (as) de trabajo cuando me equivoco.				
2	Expreso mi sentir cuando se siento ofendido (a)				
3	Expreso mi opinión cuando observo una conducta inadecuada				
4	Fomento una comunicación asertiva con mis compañeros (as) de trabajo.				
5	Me considero una persona asertiva que contribuye al bienestar.				
6	Expreso mi opinión, aun cuando no esté de acuerdo con los de otros.				

<b>Dimensión 2. Empatía</b>					
7	Cuando un colega me pide ayuda, hago lo posible por apoyarlo.				
8	Puedo darme cuenta acerca del estado de ánimo de mis compañeros (as).				
9	Muestro preocupación ante las necesidades o dificultades de los colegas y directivos.				
10	Mis colegas y directivos piensan que soy una persona empática.				
11	Comprendo a mis colegas cuando están en dificultades				
12	Puedo conectarme fácilmente con los problemas de los demás.				
13	Escucho activamente cuando los colegas me hablan.				
<b>Dimensión 3. Resolución de Conflictos</b>					
14	Planteo propuestas razonables con tal de solucionar los conflictos entre los compañeros.				
15	Busco el compañerismo para solucionar las diferencias.				
16	Cuando existen desacuerdos, considero los puntos de vista de los demás mis compañeros.				
17	Utilizo técnicas mediadoras para solucionar los conflictos entre los compañeros.				
18	Los directivos se muestran imparciales en la solución de conflictos entre los docentes.				
19	Cuando surge un conflicto, todos buscamos la forma de resolverlos				
20	Suelo emplear el dialogo ante una situación de conflicto.				

Ficha técnica

Nombre	Escala de Motivación Laboral
Autor/a	Steers & Braunstein
Año	1976
Adaptación	Chicoma Baca, Liliam Denyss
Año	2022
Ámbito de aplicación	Trabajadores en general pertenecientes a una institución u organización.
Administración	Individual y colectiva.
Duración	20 minutos aproximadamente.
Objetivo	Conocer el nivel de motivación laboral en los docentes
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de 3 expertos.
Confiabilidad	El coeficiente de la prueba Alfa de Cronbach, arrojó un valor = 0.878; indicándonos que el instrumento cuenta con una buena consistencia interna.
Aspectos a evaluar	El cuestionario está constituido por 20 ítems distribuido en 3 dimensiones que a continuación se detallan: D1. Motivación de logro (7 ítems) D2. Motivación de poder (6 ítems) D3. Motivación de afiliación (7 ítems)
Calificación	Totalmente en desacuerdo :(1 puntos) En desacuerdo :(2 puntos) De acuerdo :(3 puntos) Totalmente de acuerdo :(4 puntos)
Categorías generales	Alto :(60 - 80) Regular :(40 - 59) Bajo :(20 - 39)

## Escala de Motivación Laboral

Estimado(a) colaborador:

El presente documento es primero para hacer extensivo mi saludo y segundo para conocer la opinión que tiene sobre la motivación laboral en el centro de trabajo, información que será de utilidad para una investigación que se ejecuta en la Universidad Privada César Vallejo cuyo objetivo es identificar el nivel de motivación laboral en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

Lea atentamente cada ítem y responda con una X si sucede: 1 Totalmente en desacuerdo; 2 En desacuerdo; 3 De acuerdo; 4 Totalmente de acuerdo.

Se le pide responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Agradecemos su participación en este estudio.

Información General.

Sexo: M ( ) F ( )

Edad:

Años de experiencia

N°	Ítems	TD	D	A	TA
<b>Dimensión 1. Motivación de logro</b>					
1	Me preocupo por mejorar mi desempeño laboral.				
2	Me preocupo siempre por elevar mi nivel de conocimientos				
3	Me gusta trabajar en situaciones desafiantes.				
4	Deseo saber cómo voy progresando al terminar mis labores.				
5	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.				
6	Disfruto terminar una labor difícil.				
7	Me esfuerzo en las tareas laborales que realizo				
<b>Dimensión 2. Motivación de poder</b>					
8	En el trabajo me gusta competir conmigo mismo.				
9	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.				



10	Planteo con firmeza mis opiniones, hasta el último				
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mis objetivos.				
12	Me esfuerzo por tener control sobre los acontecimientos que me rodean.				
13	Mis decisiones influyen en el desempeño laboral de mis compañeros de trabajo.				
<b>Dimensión 3. Motivación de afiliación</b>					
14	Me esfuerzo para obtener la aprobación de los demás.				
15	A menudo me encuentro hablando con personas a mi alrededor sobre temas que no forman parte del trabajo.				
16	Me esfuerzo con tal de ganar el reconocimiento de los demás.				
17	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.				
18	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.				
19	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.				
20	Me agrada trabajar con otras personas más que hacerlo solo(a).				

### ANEXO 3: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### Validez de contenido: Juez 1

##### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de relaciones interpersonales que forma parte de la investigación «RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE LA PROVINCIA DE MORROPÓN, PIURA, 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 al área investigativa de violencia de la psicología como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Carlos Alberto Luque Ramos
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )      Educativa ( x )      Social ( )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Investigación Posgrado
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesionales en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b> (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	<ul style="list-style-type: none"><li>- Síndrome de Burnout y calidad asistencial en profesionales sanitarios de la clínica Semedic de Guayaquil por Covid 19, 2021</li><li>- Programa "Afecto y comunicación" y su influencia en el aprendizaje de los discente de 3° grado primaria de la Escuela Elías Muñoz Vicuña de Guayaquil, 2017</li><li>- Bullying y Funcionalidad Familiar en Estudiantes de 2do y 3ero. de Educación Secundaria de la Institución Educativa República del Perú, Tumbes – 2016</li><li>- Inteligencia emocional y coeficiente intelectual en estudiantes de 2do y 3ero de educación secundaria de la Institución Educativa República del Perú de Tumbes-2016</li><li>- Programas de fortalecimiento de capacidades expresivas lingüísticas y su influencia en la mejora del pánico escénico en estudiantes del noveno año de la Unidad Educativa "Vicente Piedrahita Carbo - 2016</li></ul>

#### 2.- PROPÓSITOS DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el Cuestionario de relaciones interpersonales de Chicoma Baca, Liliam Denyss.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a las dimensiones del área según el autor.

### 3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO: CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

<b>Nombre del instrumento:</b>	"Cuestionario de relaciones interpersonales"
<b>Autor(es):</b>	Chicoma Baca, Liliam Denyss
<b>Procedencia</b>	Piura, Perú
<b>Administración:</b>	Individual y colectiva
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal docente y administrativo de una institución educativa.
<b>Significación:</b>	<p>El Cuestionario de relaciones interpersonales se compone de 20 ítems y tiende a analizar la percepción de los profesores sobre las relaciones interpersonales en su entorno laboral, así como en aspectos tales como la comunicación asertiva, la empatía y la resolución de conflictos.</p> <p>Cabe decir que los 20 ítem están enfocados en analizar la percepción que tienen las personas sobre las relaciones interpersonales, los mismos que están redactados de forma directa, y se espera que la elección de la respuesta de cada persona se ajuste a aquello que perciben en su entorno de trabajo.</p>

### 4.- SOPORTE TEÓRICO

Factores de medición del Cuestionario de relaciones interpersonales:

<b>ESCALA / ÁREA</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
Comunicación asertiva	Es una macro destreza que permite un autoconocimiento en las formas de expresión donde el acto de hablar se exprese con respeto, libertad y claridad, para que, al exteriorizar los argumentos, en una comunicación asertiva donde prevalezca siempre el respeto a los demás.
Empatía	Se refiere a las capacidades del individuo de poder percibir las situaciones de otras personas vivenciando su sentir y experiencia, lo cual es vital para el desarrollo personal al asumir decisiones y adquirir una serie de experiencias personales y sociales.
Resolución de conflictos	Se refiere al manejo de los conflictos y las discrepancias que se dan entre dos o más personas para llegar a un acuerdo en común debido a la existencia de reacciones emociones manifiestas, las cuales se tienden a gestionar de forma adecuada, por lo que es importante fomentar la regulación emocional.

### 5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de relaciones interpersonales, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de relaciones interpersonales

- **DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN ASERTIVA:**
- **OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN:** "Evaluar las destrezas de las formas de expresión y grado de comunicación asertiva".

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Comunicación Asertiva	Me disculpo con mis compañeros (as) de trabajo cuando me equivoco.	4	4	4	
	Expreso mi sentir cuando se siento ofendido (a)	4	4	4	
	Expreso mi opinión cuando observo una conducta inadecuada	4	4	4	
	Fomento una comunicación asertiva con mis compañeros (as) de trabajo.	3	4	4	
	Me considero una persona asertiva que contribuye al bienestar.	4	4	4	
	Expreso mi opinión, aun cuando no esté de acuerdo con los de otros.	4	4	4	
	Me disculpo con mis compañeros (as) de trabajo cuando me equivoco.	4	4	4	

- **DIMENSIÓN 2: EMPATÍA**
- **OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN:** "Evaluar el grado de reconocimiento de los propios estados emocionales y el nivel de comprensión en el sentir de los demás".

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Empatía	Cuando un colega me pide ayuda, hago lo posible por apoyarlo.	4	4	4	
	Puedo darme cuenta acerca del estado de ánimo de mis compañeros (as).	4	4	4	
	Muestro preocupación ante las necesidades o dificultades de los colegas y directivos.	4	4	4	
	Mis colegas y directivos piensan que soy una persona empática.	3	4	4	
	Comprendo a mis colegas cuando están en dificultades	4	4	4	
	Puedo conectarme fácilmente con los problemas de los demás.	4	4	4	
	Escucho activamente cuando los colegas me hablan.	4	4	4	

**DIMENSIÓN 3: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

- **OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN:** "Evaluar el nivel de manejo de los conflictos, en referencia a las discrepancias que se dan entre las personas y la reacción de las mismas ante los conflictos".

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Resolución de conflictos	Manejo de los conflictos	Planteo propuestas razonables con tal de solucionar los conflictos entre los compañeros.	4	4	4	
		Busco el compañerismo para solucionar las diferencias.	4	4	4	
	Discrepancias	Cuando existen desacuerdos, considero los puntos de vista de los demás mis compañeros.	4	4	4	
		Utilizo técnicas mediadoras para solucionar los conflictos entre los compañeros.	4	4	4	
	Reacción ante los conflictos	Los directivos se muestran imparciales en la solución de conflictos entre los docentes.	4	4	4	
		Cuando surge un conflicto, todos buscamos la forma de resolverlos.	4	3	4	
		Suelo emplear el dialogo ante una situación de conflicto.	4	4	4	



CIP 45791

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de relaciones interpersonales que forma parte de la investigación «RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE LA PROVINCIA DE MORROPÓN, PIURA, 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 al área investigativa de violencia de la psicología como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor ( x )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Educativa ( x )      Social ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Investigación Posgrado
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesionales en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en investigación psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	<ul style="list-style-type: none"><li>- Síndrome de Burnout y calidad asistencial en profesionales sanitarios de la clínica Semedic de Guayaquil por Covid 19, 2021</li><li>- Programa "Afecto y comunicación" y su influencia en el aprendizaje de los discente de 3° grado primaria de la Escuela Elías Muñoz Vicuña de Guayaquil, 2017</li><li>- Bullying y Funcionalidad Familiar en Estudiantes de 2do y 3ero. de Educación Secundaria de la Institución Educativa República del Perú, Tumbes – 2016</li><li>- Inteligencia emocional y coeficiente intelectual en estudiantes de 2do y 3ero de educación secundaria de la Institución Educativa República del Perú de Tumbes-2016</li><li>- Programas de fortalecimiento de capacidades expresivas lingüísticas y su influencia en la mejora del pánico escénico en estudiantes del noveno año de la Unidad Educativa "Vicente Piedrahita Carbo - 2016</li></ul>

#### 2.- PROPÓSITOS DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente la Escala de Motivación Laboral adaptada por Chicoma Baca, Liliam Denyss.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a las dimensiones del área según el autor.

### 3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO: Escala de Motivación Laboral

<b>Nombre del instrumento:</b>	Escala de Motivación Laboral
<b>Autor(es):</b>	Chicoma Baca, Liliam Denyss
<b>Procedencia</b>	Estados Unidos
<b>Administración:</b>	Individual y colectiva
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal docente y administrativo de una institución educativa.
<b>Significación:</b>	<p>La Escala de Motivación Laboral se compone de 20 ítems y tiende a valores el grado de motivación laboral que los docentes sienten de acuerdo a su contexto de trabajo, considerando además de tres componentes que pudieran tener las personas como es la motivación de logro, poder y afiliación que de alguna manera les impulsa a lograr sus objetivos.</p> <p>Cabe decir que los 20 ítems están enfocados en analizar el grado de motivación de los trabajadores, los cuales están redactados de forma directa, y se espera que la elección de la respuesta de cada persona se ajuste a aquello que se ajusta más a su percepción en su entorno de trabajo.</p>

### 4.- SOPORTE TEÓRICO

Factores de medición de la Escala de Motivación Laboral

ESCALA / ÁREA	DEFINICIÓN
Motivación de logro	Es el impulso que mueve al individuo a sobresalir y conseguir una meta basándose en la excelencia.
Motivación de poder	Es la necesidad que dirige a la persona a hacer que los demás actúen de manera distinta a como lo harían por sí mismos, a influir sobre el pensamiento y las acciones de los demás.
Motivación de afiliación	Es el deseo de obtener la aceptación de los demás, así como establecer relaciones cercanas con otros.



## 5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Escala de Motivación Laboral, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Escala de Motivación Laboral

- **DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN DE LOGRO**
- **OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN:** "Evaluar las acciones que la persona que su impulso de sobresalir laboralmente y conseguir las metas que se propone"

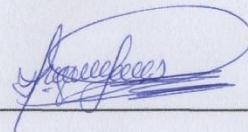
DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Motivación de logro	Me preocupo por mejorar mi desempeño laboral.	4	4	4	
	Me preocupo siempre por elevar mi nivel de conocimientos	3	4	4	
	Me gusta trabajar en situaciones desafiantes.	4	4	4	
	Deseo saber cómo voy progresando al terminar mis labores.	4	4	4	
	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.	4	4	4	
	Disfruto terminar una labor difícil.	4	4	4	
	Me esfuerzo en las tareas laborales que realizo	4	4	4	

- **DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN DE PODER**
- **OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN:** "Evaluar la forma en como actuar la persona respecto de las actividades laborales así como la determinación de su grado de influencia y control de acciones sobre el comportamiento de los demás".

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Motivación de poder	En el trabajo me gusta competir conmigo mismo.	4	4	4	
	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	4	4	4	
	Planteo con firmeza mis opiniones, hasta el último	4	4	4	
	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mis objetivos.	4	4	4	
	Me esfuerzo por tener control sobre los acontecimientos que me rodean.	4	4	4	
	Mis decisiones influyen en el desempeño laboral de mis compañeros de trabajo.	4	4	4	

- **DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN**
- **OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN:** "Evaluar la manera en cómo la persona se siente aceptada en su círculo de trabajo y como lo utiliza para establecer relaciones que le brinden el soporte motivacional necesario para el logro de objetivos".

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
<b>Motivación de afiliación</b>	Me esfuerzo para obtener la aprobación de los demás.	4	4	4	
	A menudo me encuentro hablando con personas a mi alrededor sobre temas que no forman parte del trabajo.	4	4	4	
	Me esfuerzo con tal de ganar el reconocimiento de los demás.	4	4	4	
	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.	4	4	4	
	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.	4	4	4	
	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.	4	4	4	
	Me agrada trabajar con otras personas más que hacerlo solo(a).	4	4	4	



CIP 45791

## Validez de contenido: Juez 2

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de relaciones interpersonales que forma parte de la investigación «RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE LA PROVINCIA DE MORROPÓN, PIURA, 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 al área investigativa de violencia de la psicología como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Lazo Ancajima Deysi Manuela
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctora ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( X )      Educativa ( )      Social ( )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación inicial y Educación Superior
<b>Institución donde labora:</b>	Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Piura".
<b>Tiempo de experiencia profesionales en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b> (Consiguar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	Efectos de un programa cognitivo conductual, en la resiliencia en mujeres víctimas de violencia familiar de la ciudad de Piura.

#### 2.- PROPÓSITOS DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el Cuestionario de relaciones interpersonales de Chicoma Baca, Liliam Denyss.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a las dimensiones del área según el autor.

#### 3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO: CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

<b>Nombre del instrumento:</b>	"Cuestionario de relaciones interpersonales"
<b>Autor(es):</b>	Chicoma Baca, Liliam Denyss
<b>Procedencia</b>	Piura, Perú
<b>Administración:</b>	Individual y colectiva

<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal docente y administrativo de una institución educativa.
<b>Significación:</b>	<p>El Cuestionario de relaciones interpersonales se compone de 20 ítems y tiende a analizar la percepción de los profesores sobre las relaciones interpersonales en su entorno laboral, así como en aspectos tales como la comunicación asertiva, la empatía y la resolución de conflictos.</p> <p>Cabe decir que los 20 ítem están enfocados en analizar la percepción que tienen las personas sobre las relaciones interpersonales, los mismos que están redactados de forma directa, y se espera que la elección de la respuesta de cada persona se ajuste a aquello que perciben en su entorno de trabajo.</p>

#### 4.- SOPORTE TEÓRICO

Factores de medición del Cuestionario de relaciones interpersonales:

<b>ESCALA / ÁREA</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
Comunicación asertiva	Es una macro destreza que permite un autoconocimiento en las formas de expresión donde el acto de hablar se exprese con respeto, libertad y claridad, para que, al exteriorizar los argumentos, en una comunicación asertiva donde prevalezca siempre el respeto a los demás.
Empatía	Se refiere a las capacidades del individuo de poder percibir las situaciones de otras personas vivenciando su sentir y experiencia, lo cual es vital para el desarrollo personal al asumir decisiones y adquirir una serie de experiencias personales y sociales.
Resolución de conflictos	Se refiere al manejo de los conflictos y las discrepancias que se dan entre dos o más personas para llegar a un acuerdo en común debido a la existencia de reacciones emociones manifiestas, las cuales se tienden a gestionar de forma adecuada, por lo que es importante fomentar la regulación emocional.

## 5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de relaciones interpersonales, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de relaciones interpersonales

- **DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN ASERTIVA:**
- **OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN:** “Evaluar las destrezas de las formas de expresión y grado de comunicación asertiva”.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Comunicación Asertiva	Me disculpo con mis compañeros (as) de trabajo cuando me equivoco.	4	4	4	
	Expreso mi sentir cuando se siento ofendido (a)	4	4	4	
	Expreso mi opinión cuando observo una conducta inadecuada	4	4	4	
	Fomento una comunicación asertiva con mis compañeros (as) de trabajo.	4	4	4	
	Me considero una persona asertiva que contribuye al bienestar.	4	4	4	
	Expreso mi opinión, aun cuando no esté de acuerdo con los de otros.	4	4	4	
	Me disculpo con mis compañeros (as) de trabajo cuando me equivoco.	4	4	4	

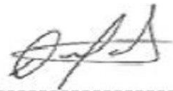
- **DIMENSIÓN 2: EMPATÍA**
- **OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN:** “Evaluar el grado de reconocimiento de los propios estados emocionales y el nivel de comprensión en el sentir de los demás”.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Empatía	Cuando un colega me pide ayuda, hago lo posible por apoyarlo.	4	4	4	
	Puedo darme cuenta acerca del estado de ánimo de mis compañeros (as).	4	4	4	
	Muestro preocupación ante las necesidades o dificultades de los colegas y directivos.	4	4	4	
	Mis colegas y directivos piensan que soy una persona empática.	4	4	4	
	Comprendo a mis colegas cuando están en dificultades	4	4	4	
	Puedo conectarme fácilmente con los problemas de los demás.	4	4	4	
	Escucho activamente cuando los colegas me hablan.	4	4	4	

**DIMENSIÓN 3: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

- **OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN:** “Evaluar el nivel de manejo de los conflictos, en referencia a las discrepancias que se dan entre las personas y la reacción de las mismas ante los conflictos”.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Resolución de conflictos	Manejo de los conflictos	Planteo propuestas razonables con tal de solucionar los conflictos entre los compañeros.	4	4	4	
		Busco el compañerismo para solucionar las diferencias.	4	4	4	
	Discrepancias	Cuando existen desacuerdos, considero los puntos de vista de los demás mis compañeros.	4	4	4	
		Utilizo técnicas mediadoras para solucionar los conflictos entre los compañeros.	4	4	4	
	Reacción ante los conflictos	Los directivos se muestran imparciales en la solución de conflictos entre los docentes.	4	4	4	
		Cuando surge un conflicto, todos buscamos la forma de resolverlos.	4	4	4	
		Suelo emplear el dialogo ante una situación de conflicto.	4	4	4	



-----  
Dra. Psic. Deysi M. Lazo Ancajima

C.PS. P. 14101



### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de relaciones interpersonales que forma parte de la investigación «RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE LA PROVINCIA DE MORROPÓN, PIURA, 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 al área investigativa de violencia de la psicología como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Lazo Ancajima Deysi Manuela
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctora ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( X )      Educativa ( )      Social ( )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación inicial y Educación Superior
<b>Institución donde labora:</b>	Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Piura".
<b>Tiempo de experiencia profesionales en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b> (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	Efectos de un programa cognitivo conductual, en la resiliencia en mujeres víctimas de violencia familiar de la ciudad de Piura.

#### 2.- PROPÓSITOS DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente la Escala de Motivación Laboral adaptada por Chicoma Baca, Liliam Denyss.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a las dimensiones del área según el autor.

#### 3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO: Escala de Motivación Laboral

<b>Nombre del instrumento:</b>	Escala de Motivación Laboral
<b>Autor(es):</b>	Chicoma Baca, Liliam Denyss
<b>Procedencia</b>	Estados Unidos
<b>Administración:</b>	Individual y colectiva

<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal docente y administrativo de una institución educativa.
<b>Significación:</b>	<p>La Escala de Motivación Laboral se compone de 20 ítems y tiende a valores el grado de motivacional laboral que los docentes sienten de acuerdo a su contexto de trabajo, considerando además de tres componentes que pudieran tener las personas como es la motivación de logro, poder y afiliación que de alguna manera les impulsa a lograr sus objetivos.</p> <p>Cabe decir que los 20 ítems están enfocados en analizar el grado de motivación de los trabajadores, los cuales están redactados de forma directa, y se espera que la elección de la respuesta de cada persona se ajuste a aquello que se ajusta más a su percepción en su entorno de trabajo.</p>

#### 4.- SOPORTE TEÓRICO

Factores de medición de la Escala de Motivación Laboral

<b>ESCALA / ÁREA</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
Motivación de logro	Es el impulso que mueve al individuo a sobresalir y conseguir una meta basándose en la excelencia.
Motivación de poder	Es la necesidad que dirige a la persona a hacer que los demás actúen de manera distinta a como lo harían por sí mismos, a influir sobre el pensamiento y las acciones de los demás.
Motivación de afiliación	Es el deseo de obtener la aceptación de los demás, así como establecer relaciones cercanas con otros.

## 5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Escala de Motivación Laboral, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:** Escala de Motivación Laboral

- **DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN DE LOGRO**
- **OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN:** “Evaluar las acciones que la persona que su impulso de sobresalir laboralmente y conseguir las metas que se propone”

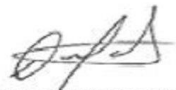
DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Motivación de logro	Me preocupo por mejorar mi desempeño laboral.	4	4	4	
	Me preocupo siempre por elevar mi nivel de conocimientos	4	4	4	
	Me gusta trabajar en situaciones desafiantes.	4	4	4	
	Deseo saber cómo voy progresando al terminar mis labores.	4	4	4	
	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.	4	4	4	
	Disfruto terminar una labor difícil.	4	4	4	
	Me esfuerzo en las tareas laborales que realizo	4	4	4	

- **DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN DE PODER**
- **OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN:** “Evaluar la forma en como actuar la persona respecto de las actividades laborales, así como la determinación de su grado de influencia y control de acciones sobre el comportamiento de los demás”.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Motivación de poder	En el trabajo me gusta competir conmigo mismo.	4	4	4	
	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	4	4	4	
	Planteo con firmeza mis opiniones, hasta el último	4	4	4	
	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mis objetivos.	4	4	4	
	Me esfuerzo por tener control sobre los acontecimientos que me rodean.	4	4	4	
	Mis decisiones influyen en el desempeño laboral de mis compañeros de trabajo.	4	4	4	

- **DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN**
- **OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN:** “Evaluar la manera en cómo la persona se siente aceptada en su círculo de trabajo y como lo utiliza para establecer relaciones que le brinden el soporte motivacional necesario para el logro de objetivos”.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Motivación de afiliación	Me esfuerzo para obtener la aprobación de los demás.	4	4	4	
	A menudo me encuentro hablando con personas a mi alrededor sobre temas que no forman parte del trabajo.	4	4	4	
	Me esfuerzo con tal de ganar el reconocimiento de los demás.	4	4	4	
	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.	4	4	4	
	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.	4	4	4	
	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.	4	4	4	
	Me agrada trabajar con otras personas más que hacerlo solo(a).	4	4	4	



-----  
Dra. Psic. Deysi M. Lazo Ancajima

C.P.S. P. 14101

## Validez de contenido: Juez 3

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de relaciones interpersonales que forma parte de la investigación «RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE LA PROVINCIA DE MORROPÓN, PIURA, 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 al área investigativa de violencia de la psicología como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Talledo Coveñas, Flor María
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )      Doctor (   )
<b>Área de formación académica:</b>	<b>Clínica</b> (   )      Educativa ( X )      Social (   )      Organizacional (   )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación inicial y Educación Superior
<b>Institución donde labora:</b>	Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Piura”.
<b>Tiempo de experiencia profesionales en el área:</b>	<b>2 a 4 años</b> (   ) <b>Más de 5 años</b> ( X )
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b> (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	El cuento infantil en la comprensión de textos orales en los niños de Educación Inicial

#### 2.- PROPÓSITOS DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el Cuestionario de relaciones interpersonales de Chicoma Baca, Liliam Denyss.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a las dimensiones del área según el autor.

#### 3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO: CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

<b>Nombre del instrumento:</b>	“Cuestionario de relaciones interpersonales”
<b>Autor(es):</b>	Chicoma Baca, Liliam Denyss
<b>Procedencia</b>	Piura, Perú
<b>Administración:</b>	Individual y colectiva

<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal docente y administrativo de una institución educativa.
<b>Significación:</b>	<p>El Cuestionario de relaciones interpersonales se compone de 20 ítems y tiende a analizar la percepción de los profesores sobre las relaciones interpersonales en su entorno laboral, así como en aspectos tales como la comunicación asertiva, la empatía y la resolución de conflictos.</p> <p>Cabe decir que los 20 ítem están enfocados en analizar la percepción que tienen las personas sobre las relaciones interpersonales, los mismos que están redactados de forma directa, y se espera que la elección de la respuesta de cada persona se ajuste a aquello que perciben en su entorno de trabajo.</p>

#### 4.- SOPORTE TEÓRICO

Factores de medición del Cuestionario de relaciones interpersonales:

<b>ESCALA / ÁREA</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
Comunicación asertiva	Es una macro destreza que permite un autoconocimiento en las formas de expresión donde el acto de hablar se exprese con respeto, libertad y claridad, para que, al exteriorizar los argumentos, en una comunicación asertiva donde prevalezca siempre el respeto a los demás.
Empatía	Se refiere a las capacidades del individuo de poder percibir las situaciones de otras personas vivenciando su sentir y experiencia, lo cual es vital para el desarrollo personal al asumir decisiones y adquirir una serie de experiencias personales y sociales.
Resolución de conflictos	Se refiere al manejo de los conflictos y las discrepancias que se dan entre dos o más personas para llegar a un acuerdo en común debido a la existencia de reacciones emociones manifiestas, las cuales se tienden a gestionar de forma adecuada, por lo que es importante fomentar la regulación emocional.

## 5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Cuestionario de relaciones interpersonales, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de relaciones interpersonales

- **DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN ASERTIVA:**
- **OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN:** “Evaluar las destrezas de las formas de expresión y grado de comunicación asertiva”.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Comunicación Asertiva	Me disculpo con mis compañeros (as) de trabajo cuando me equivoco.	4	4	4	
	Expreso mi sentir cuando se siento ofendido (a)	4	4	4	
	Expreso mi opinión cuando observo una conducta inadecuada	4	4	4	
	Fomento una comunicación asertiva con mis compañeros (as) de trabajo.	4	4	4	
	Me considero una persona asertiva que contribuye al bienestar.	4	4	4	
	Expreso mi opinión, aun cuando no esté de acuerdo con los de otros.	4	4	4	
	Me disculpo con mis compañeros (as) de trabajo cuando me equivoco.	4	4	4	

- **DIMENSIÓN 2: EMPATÍA**
- **OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN:** “Evaluar el grado de reconocimiento de los propios estados emocionales y el nivel de comprensión en el sentir de los demás”.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Empatía	Cuando un colega me pide ayuda, hago lo posible por apoyarlo.	4	4	4	
	Puedo darme cuenta acerca del estado de ánimo de mis compañeros (as).	4	4	4	
	Muestro preocupación ante las necesidades o dificultades de los colegas y directivos.	4	4	4	
	Mis colegas y directivos piensan que soy una persona empática.	4	4	4	
	Comprendo a mis colegas cuando están en dificultades	4	4	4	
	Puedo conectarme fácilmente con los problemas de los demás.	4	4	4	
	Escucho activamente cuando los colegas me hablan.	4	4	4	

**DIMENSIÓN 3: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

- **OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN:** “Evaluar el nivel de manejo de los conflictos, en referencia a las discrepancias que se dan entre las personas y la reacción de las mismas ante los conflictos”.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Resolución de conflictos	Manejo de los conflictos	Planteo propuestas razonables con tal de solucionar los conflictos entre los compañeros.	4	4	4	
		Busco el compañerismo para solucionar las diferencias.	4	4	4	
	Discrepancias	Cuando existen desacuerdos, considero los puntos de vista de los demás mis compañeros.	4	4	4	
		Utilizo técnicas mediadoras para solucionar los conflictos entre los compañeros.	4	4	4	
	Reacción ante los conflictos	Los directivos se muestran imparciales en la solución de conflictos entre los docentes.	4	4	4	
		Cuando surge un conflicto, todos buscamos la forma de resolverlos.	4	4	4	
		Suelo emplear el dialogo ante una situación de conflicto.	4	4	4	

  
 Mgtr. Flor María Talledo Covañas  
 DOCENTE DE COMUNICACIÓN

Cod. 2102830887

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de relaciones interpersonales que forma parte de la investigación «RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE LA PROVINCIA DE MORROPÓN, PIURA, 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 al área investigativa de violencia de la psicología como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Talledo Coveñas, Flor María
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Educativa ( X )      Social ( )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación inicial y Educación Superior
<b>Institución donde labora:</b>	Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Piura".
<b>Tiempo de experiencia profesionales en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b> (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	El cuento infantil en la comprensión de textos orales en los niños de Educación Inicial

#### 2.- PROPÓSITOS DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente la Escala de Motivación Laboral adaptada por Chicoma Baca, Liliam Denyss.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a las dimensiones del área según el autor.

#### 3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO: Escala de Motivación Laboral

<b>Nombre del instrumento:</b>	Escala de Motivación Laboral
<b>Autor(es):</b>	Chicoma Baca, Liliam Denyss
<b>Procedencia</b>	Estados Unidos
<b>Administración:</b>	Individual y colectiva

<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal docente y administrativo de una institución educativa.
<b>Significación:</b>	<p>La Escala de Motivación Laboral se compone de 20 ítems y tiende a valores el grado de motivacional laboral que los docentes sienten de acuerdo a su contexto de trabajo, considerando además de tres componentes que pudieran tener las personas como es la motivación de logro, poder y afiliación que de alguna manera les impulsa a lograr sus objetivos.</p> <p>Cabe decir que los 20 ítems están enfocados en analizar el grado de motivación de los trabajadores, los cuales están redactados de forma directa, y se espera que la elección de la respuesta de cada persona se ajuste a aquello que se ajusta más a su percepción en su entorno de trabajo.</p>

#### 4.- SOPORTE TEÓRICO

Factores de medición de la Escala de Motivación Laboral

<b>ESCALA / ÁREA</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
Motivación de logro	Es el impulso que mueve al individuo a sobresalir y conseguir una meta basándose en la excelencia.
Motivación de poder	Es la necesidad que dirige a la persona a hacer que los demás actúen de manera distinta a como lo harían por sí mismos, a influir sobre el pensamiento y las acciones de los demás.
Motivación de afiliación	Es el deseo de obtener la aceptación de los demás, así como establecer relaciones cercanas con otros.

**5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:**

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Escala de Motivación Laboral, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**6.- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:** Escala de Motivación Laboral

- **DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN DE LOGRO**
- **OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN:** “Evaluar las acciones que la persona que su impulso de sobresalir laboralmente y conseguir las metas que se propone”

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Motivación de logro	Me preocupo por mejorar mi desempeño laboral.	4	4	4	
	Me preocupo siempre por elevar mi nivel de conocimientos	4	4	4	
	Me gusta trabajar en situaciones desafiantes.	4	4	4	
	Deseo saber cómo voy progresando al terminar mis labores.	4	4	4	
	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.	4	4	4	
	Disfruto terminar una labor difícil.	4	4	4	
	Me esfuerzo en las tareas laborales que realizo	4	4	4	

- **DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN DE PODER**
- **OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN:** “Evaluar la forma en como actuar la persona respecto de las actividades laborales así como la determinación de su grado de influencia y control de acciones sobre el comportamiento de los demás”.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Motivación de poder	En el trabajo me gusta competir conmigo mismo.	4	4	4	
	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	4	4	4	
	Planteo con firmeza mis opiniones, hasta el último	4	4	4	
	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mis objetivos.	4	4	4	
	Me esfuerzo por tener control sobre los acontecimientos que me rodean.	4	4	4	
	Mis decisiones influyen en el desempeño laboral de mis compañeros de trabajo.	4	4	4	

- **DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN**
- **OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN:** “Evaluar la manera en cómo la persona se siente aceptada en su círculo de trabajo y como lo utiliza para establecer relaciones que le brinden el soporte motivacional necesario para el logro de objetivos”.

DIMENSIÓN	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Motivación de afiliación	Me esfuerzo para obtener la aprobación de los demás.	4	4	4	
	A menudo me encuentro hablando con personas a mi alrededor sobre temas que no forman parte del trabajo.	4	4	4	
	Me esfuerzo con tal de ganar el reconocimiento de los demás.	4	4	4	
	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.	4	4	4	
	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.	4	4	4	
	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.	4	4	4	
	Me agrada trabajar con otras personas más que hacerlo solo(a).	4	4	4	



Mgtr. Flor María Talledo Covañas  
DOCENTE DE COMUNICACIÓN

Cod. 2102830887

*Coefficiente V de Aiken basado en juicios de tres expertos  
para los ítems del Cuestionario de Relación Interpersonales*

Dimensión	Ítems	V de Aiken	Decisión
Comunicación asertiva	1	1.000	Válido
	2	1.000	Válido
	3	1.000	Válido
	4	1.000	Válido
	5	1.000	Válido
	6	1.000	Válido
Empatía	7	1.000	Válido
	8	1.000	Válido
	9	1.000	Válido
	10	1.000	Válido
	11	1.000	Válido
	12	1.000	Válido
	13	1.000	Válido
Resolución de conflictos	14	1.000	Válido
	15	1.000	Válido
	16	1.000	Válido
	17	1.000	Válido
	18	1.000	Válido
	19	1.000	Válido
	20	1.000	Válido



*Coeficiente V de Aiken basado en juicios de tres expertos  
para los ítems del Cuestionario de Motivación Laboral*

Dimensión	Ítems	V de Aiken	Decisión
Motivación de logro	1	1.000	Válido
	2	1.000	Válido
	3	1.000	Válido
	4	1.000	Válido
	5	1.000	Válido
	6	1.000	Válido
	7	1.000	Válido
Motivación de poder	8	1.000	Válido
	9	1.000	Válido
	10	1.000	Válido
	11	1.000	Válido
	12	1.000	Válido
	13	1.000	Válido
Motivación de afiliación	14	1.000	Válido
	15	1.000	Válido
	16	1.000	Válido
	17	1.000	Válido
	18	1.000	Válido
	19	1.000	Válido
	20	1.000	Válido

Validez de criterio - Pearson (Ítem – test)

Relaciones interpersonales		
Ítems	r	Sig.
1	,737**	0.00
2	,540**	0.00
3	,727**	0.00
4	,694**	0.00
5	,675**	0.00
6	,603**	0.00
7	,668**	0.00
8	,624**	0.00
9	,657**	0.00
10	,362**	0.00
11	,712**	0.00
12	,536**	0.00
13	,664**	0.00
14	,642**	0.00
15	,773**	0.00
16	,506**	0.00
17	,615**	0.00
18	,228**	0.00
19	,593**	0.00
20	,392**	0.00

Motivación laboral		
Ítems	r	Sig.
1	,566**	0.00
2	,614**	0.00
3	,664**	0.00
4	,662**	0.00
5	,682**	0.00
6	,643**	0.00
7	,701**	0.00
8	,627**	0.00
9	,436**	0.00
10	,655**	0.00
11	,460**	0.00
12	,412**	0.00
13	,396**	0.00
14	,540**	0.00
15	,478**	0.00
16	,430**	0.00
17	,682**	0.00
18	,634**	0.00
19	,535**	0.00
20	,488**	0.00

Validez de constructo – dominio total (dimensión-total)

*Validez de constructo: V1 Relaciones interpersonales*

		D1	D2	D3	total
D1	Correlación de Pearson	1	,629**	,508**	,850**
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000
	N	153	153	153	153
D2	Correlación de Pearson	,629**	1	,695**	,890**
	Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000
	N	153	153	153	153
D3	Correlación de Pearson	,508**	,695**	1	,839**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000
	N	153	153	153	153

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Validez de constructo: V2 Motivación laboral*

		D1	D2	D3	total
D1	Correlación de Pearson	1	,393**	,444**	,805**
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000
	N	153	153	153	153
D2	Correlación de Pearson	,393**	1	,586**	,782**
	Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000
	N	153	153	153	153
D3	Correlación de Pearson	,444**	,586**	1	,823**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000
	N	153	153	153	153

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

## Confiabilidad instrumento 1

### *Estadísticas de total de elemento*

Ítems	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
1	61.80	42.505	0.687	0.885
2	62.29	43.420	0.447	0.895
3	62.09	41.176	0.661	0.886
4	61.66	44.068	0.650	0.887
5	61.65	44.611	0.633	0.888
6	61.76	44.944	0.553	0.890
7	61.48	44.554	0.624	0.888
8	61.82	44.646	0.573	0.889
9	61.69	44.414	0.609	0.888
10	61.97	46.545	0.289	0.897
11	61.56	44.235	0.673	0.887
12	61.95	45.254	0.476	0.892
13	61.47	44.593	0.620	0.888
14	61.75	44.217	0.590	0.889
15	61.60	43.715	0.740	0.885
16	61.68	45.469	0.444	0.892
17	61.95	44.787	0.565	0.889
18	62.03	47.071	0.106	0.908
19	61.93	44.022	0.527	0.890
20	61.35	46.730	0.333	0.895

### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.895	20

## Confiabilidad instrumento 2

### *Estadísticas de total de elemento*

Ítems	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
1	57.04	41.025	0.491	0.872
2	57.04	40.788	0.549	0.870
3	57.26	40.655	0.608	0.868
4	57.23	40.941	0.610	0.868
5	57.20	41.110	0.636	0.867
6	57.21	41.403	0.593	0.869
7	57.10	40.844	0.656	0.867
8	57.37	41.051	0.569	0.869
9	58.63	41.367	0.322	0.881
10	57.42	41.970	0.615	0.869
11	57.96	41.591	0.365	0.877
12	57.66	42.976	0.341	0.876
13	57.80	42.632	0.308	0.878
14	57.76	41.645	0.471	0.872
15	58.35	41.675	0.391	0.876
16	57.92	42.434	0.348	0.876
17	57.47	41.646	0.642	0.868
18	57.56	41.129	0.578	0.869
19	57.54	42.395	0.479	0.872
20	57.27	42.016	0.412	0.874

### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.878	20

## ANEXO 4: PRUEBA DE NORMALIDAD

### *Resultado de la prueba de normalidad de las variables*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones Interpersonales	0.107	153	0.000
Motivación Laboral	0.113	153	0.000
Motivación de logro	0.136	153	0.000
Motivación de poder	0.160	153	0.000
Motivación de afiliación	0.174	153	0.000

Se demostró de acuerdo con la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov que las variables analizadas arrojaron niveles de significancia iguales a 0.000 siendo valoraciones que se hallan por debajo del nivel de 0.05, afirmando que son distribuciones distintas a la normal, conllevando de esa manera a utilizar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

## ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Malacasí, viernes 22 de julio de 2022

Mg. Santos Alberto López Escobar  
Director de la I.E 15165 - Malacasí  
Ciudad. -

De mis consideraciones.

Me es muy grato poder saludarlo.

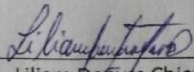
Como es de su conocimiento, yo Liliam Denyss Chicoma Baca identificada con DNI N° 44455554, estudiante de maestría en "Administración Educativa" de la Universidad César Vallejo - Piura - Perú. Me encuentro realizando una investigación cuyo tema es **"Relaciones Interpersonales y Motivación Laboral en Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, Perú 2022"**

Por motivo académico, una de las instituciones seleccionadas es la I.E 15165 - Malacasí, para aplicar 2 instrumentos (cuestionarios), el mismo que se llevará a través de Google forms, para lo cual pido de manera muy respetuosa se me autorice realizar la actividad antes mencionada en la institución educativa.

Por lo expuesto agradeceré a usted acceda a mi solicitud, ya que será en beneficio de la comunidad educativa.

Atentamente,

MINISTERIO DE EDUCACIÓN	
UGEL - MORROPON	
I.E. N° 15165 - MALACASI	
Expediente N°:	016
Fecha:	22 JUL 2022
Hora:	8:40

  
Lic. Liliam Denyss Chicoma Baca.  
DNI N° 44455554

Institución Educativa N° 15165  
Res. de creación N° 965-1974



*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

Malacasi, 21 de julio de 2022

OFICIO N° 045-2022-GOB.REG.PIURA.MD.VM- S-IE. 15165-VM. -S-D.

LIC. : LILIAM DENYSS CHICOMA BACA  
ASUNTO : Autorizar el desarrollo de su Proyecto de Investigación en esta IE.  
REF. : Solicitud presentada el 22 de julio de 2022

Tengo el agrado de dirigirme al Despacho de su digno cargo con la finalidad de saludarle en nombre de Nuestro Señor Jesucristo y a la vez hacer de su conocimiento que; y en mi condición de director designado en la Institución Educativa N° 15165 de Malacasi del distrito de Salitral, le comunico que, en relación la solicitud presentada por su persona; que su pedido ha sido tratado con el **PERSONAL DOCENTE** de la "I.E 15165 – Malacasi" accediendo de manera gentil, por lo que **SE LE AUTORIZA PARA EL DESARROLLO DE SU PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.**

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL PIURA  
GOB. REGIONAL EDUCACION  
DIRECCION  
MORROPON  
DIRECCION  
DIRECTOR

Recibido  
21-07-22

Celular: 950207401

Email: [santalberl@hotmail.com](mailto:santalberl@hotmail.com)





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Malacasí, jueves 21 de julio 2022.

Mag. Amarita Fiestas Viera.  
Directora de la I.E Inicial 351 - Malacasí.  
Ciudad. -

De mis consideraciones.

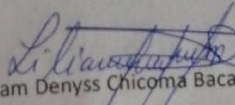
Me es muy grato poder saludarla.

Como es de su conocimiento, yo Liliam Denyss Chicoma Baca identificada con DNI N° 44455554, estudiante de maestría en "Administración Educativa" de la Universidad César Vallejo - Piura - Perú. Me encuentro realizando una investigación cuyo tema es **"Relaciones Interpersonales y Motivación Laboral en Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, Perú 2022"**

Por motivo académico, una de las instituciones seleccionadas es la I.E Inicial 351 - Malacasí, para aplicar 2 instrumentos (cuestionarios), el mismo que se llevará a través de Google forms, para lo cual pido de manera muy respetuosa se me autorice realizar la actividad antes mencionada en la institución educativa.

Por lo expuesto agradeceré a usted acceda a mi solicitud, ya que será en beneficio de la comunidad educativa.

Atentamente,

  
Lic. Liliam Denyss Chicoma Baca.  
DNI N° 44455554



Scanned by TapScanner



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Malacasi, 21 de Julio del 2022

**OFICIO N° 37-2022-GRP-DREP-UE307-UGELM-IEIB-D**

LIC. LILIAM DENYSS CHICOMA BACA

ASUNTO : ATENDER PEDIDO PARA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente a nombre de la Institución Educativa Jorge Basadre de Malacasi, al mismo tiempo que le comunico lo siguiente:

Que habiendo solicitado a este despacho la participación de los docentes para aplicar cuestionarios para el desarrollo de su proyecto de investigación, se autoriza el mismo por lo que se le brindará las facilidades del caso para el objetivo trazado, felicitando y animando a su persona a seguir creciendo profesionalmente.

Sin otro en particular, mi reconocimiento y estima personal

Atentamente,



Prof. María del Pilar Fiestas Pintado  
Directora

Contáctenos:



994946222



[jbasadremalacasi@gmail.com](mailto:jbasadremalacasi@gmail.com)



IE Jorge Basadre

## ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución:	Universidad Cesar Vallejo – Filial Piura.
Investigadora:	Chicoma Baca, Liliam Denyss.
Título:	«Relaciones Interpersonales y Motivación Laboral en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022».

**Estimado Sr.(a):** A través del presente documento se le solicita la participación voluntaria para la investigación «Relaciones Interpersonales y Motivación Laboral en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022».

**Fines del Estudio:** Este es un estudio desarrollado por una investigadora de la Universidad Cesar Vallejo. Con el fin de Determinar si existe o no relación significativa entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Morropón, Piura, 2022.

**Procedimientos:** Si usted acepta participar del estudio, la investigadora podrá tener acceso a la información que se recolectará mediante la aplicación de dos cuestionarios, donde se considerarán algunos datos de acuerdo a las respectivas variables de estudio.

**Riesgos:** No se prevén riesgos por participar en este estudio.

**Costos e incentivos:** Usted no deberá pagar nada por su participación en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

**Confidencialidad:** La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

**Derechos del participante:** La participación es voluntaria. Usted tiene el derecho de retirar su consentimiento para la participación en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, comunicándose con Chicoma Baca, Liliam Denyss.

### CONSENTIMIENTO

Voluntariamente doy mi consentimiento para ser partícipe en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en la investigación, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento sin perjuicio alguno.

\_\_\_\_\_  
Participante de estudio

Nombre:

\_\_\_\_\_  
Investigadora:

Chicoma Baca, Liliam Denyss

## ANEXO 7: REPORTE DE TURNITIN

### TESIS FINAL

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>18%</b>	<b>16%</b>	<b>1%</b>	<b>12%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>prezi.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>www.researchgate.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Autonoma del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorioacademico.upc.edu.pe</b> Fuente de Internet	