



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Empoderamiento y motivación de los docentes de una institución
educativa de Chiclayo, año 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios – MBA

AUTOR:

Limonchi Abad, Enzo Vladirostov Wenceslao (orcid.org/0000-0003-3836-7142)

ASESOR:

Dr. Guerra Bendezú, Carlos Andrés (orcid.org/0000-0002-8928-1237)

CO- ASESORA:

Dra. Paredes Diaz, Juana Marivel (orcid.org/0000-0002-6880-1141)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo y herramientas gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por darme fortaleza y la sabiduría para seguir adelante.

A mis padres por su apoyo incondicional e inmenso cariño porque gracias a ellos he llegado a cumplir las metas trazadas.

Con todo mi amor y respeto a mi esposa e hijos por ser mi fortaleza y motivación para superarme cada día.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiarme en mi camino y por permitirme concluir con mi objetivo.

Al Mg. Carlos Andrés Guerra Bendezú, por su apoyo incondicional y por sus ideas planteadas.

También quiero agradecer a la Universidad Cesar Vallejo, directivos por la organización del programa de MBA. A los Maestros que dedicaron su tiempo y esfuerzo lo cual admiro y respeto.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	14
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. Resultados	16
V. Discusión	21
VI. Conclusiones	26
VII. Recomendaciones	27
Referencias	28
Anexos	32

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variable del empoderamiento	11
Tabla 2 Operacionalización de variable de motivación	13
Tabla 3 Prueba de normalidad	16
Tabla 4 Relación entre empoderamiento y motivación	17
Tabla 5 Relación entre el empoderamiento y factores intrínsecos	18
Tabla 6 Relación entre empoderamiento y los factores extrínsecos	19
Tabla 7 Relación entre empoderamiento y factores trascendentes	20

Índice de Figuras

Figura 1 Esquema del diseño correlacional

9

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre empoderamiento y motivación de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, año 2022. La metodología que se aplicó en la investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo básica, donde el nivel de investigación del estudio fue descriptivo correlacional y se basó en un diseño no experimental de corte transversal. Para recolectar la información fue utilizada la técnica de la encuesta, apoyándose de dos instrumentos ya aplicados, pero fueron nuevamente validados por expertos y con altos niveles de confiabilidad, los cuales fueron aplicados a una muestra de 70 encuestados para la recolección de datos. Teniendo como resultado una correlación de directa y positiva de ,842, entre la variable empoderamiento y la variable motivación, y significativa porque el $p=0,00$ siendo menor que 0,05. Llegando a la conclusión de una correlación alta entre empoderamiento y la motivación con un 0,842, donde podríamos afirmar que a mayor empoderamiento de los docentes mayor motivación de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, año 2022.

Palabras clave: *Empoderamiento, motivación, factores motivacionales*

ABSTRACT

The present investigation had as objective to determine the relationship between empowerment and motivation of the teachers of an educational institution in Chiclayo, year 2022. The methodology that was applied in the investigation is of a quantitative approach, of a basic type, where the level of investigation of the study it was descriptive correlational and was based on a non-experimental cross-sectional design. To collect the information, the survey technique was used, relying on two instruments already applied, but they were again validated by experts and with high levels of reliability, which were applied to a sample of 70 respondents for data collection. Resulting in a direct and positive correlation of .842, between the empowerment variable and the motivation variable, and significant because $p=0.00$ being less than 0.05. Coming to the conclusion of a high correlation between empowerment and motivation with 0.842, where we could affirm that the greater the empowerment of the teachers, the greater the motivation of the teachers of an educational institution in Chiclayo, year 2022.

Keywords: *Empowerment, motivation, motivational factors*

I. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Educación (2020) emite la Resolución Ministerial N° 088-2020-ED, en la que se establecen las pautas como se adecuará el trabajo remoto de los docentes de las diversos centros educativos de toda la nación, posteriormente emite la RVM N° 093-2020-ED señala las formas de cómo será la continuidad y funcionamiento del sistema educativo en momentos de la emergencia sanitaria, donde se detallan las obligaciones de los directores, docentes, estudiantes y padres de familia (Minedu 2020); a partir de esto, aparecieron un sin número de limitaciones en las instituciones educativas como por ejemplo el mundo cibernético que aleja cada vez más a las personas y de paso a los estudiantes con sus maestros (Gómez y Escobar 2021).

Este hecho, conllevaba a que los maestros pudieran empoderarse, asumiendo mayor tiempo de dedicación en su labor docente, así como planificar de manera diversa a que se tenía anteriormente entrando en funcionamiento la forma remota dedicando varias horas para aprender las nuevas herramientas digitales; de alguna manera se sentían afectados en la motivación para desempeñar mejor sus actividades como docente, no se puede dejar de lado a los maestros de Educación Básica Alternativa. Para Ospina (2006), los seres humanos mientras más motivados están tendrán una razón de continuar adelante desarrollándose como persona. Menciona Mañuico (2014), siendo elemento importante en todo funcionamiento de las organizaciones, de esta forma se canaliza la conducta, esfuerzo y energía de todo trabajador, estimulándose a mejorar su trabajo y alcanzando sus metas personales y organizacional.

Al observar el entorno educativo de un centro de educación básica alternativa, UGEL Chiclayo, los docentes siempre trabajaron de manera presencial, y al producirse el fenómeno pandémico, el empoderamiento de la institución educativa se ve afectado para lograr sus competencias digitales, y consecuentemente la motivación de los integrantes de la organización, fueron afectados.

Ante esta realidad explicada se propuso el siguiente problema general de la investigación: ¿Cuál es la relación entre empoderamiento y motivación de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, 2022? Así también, se plantea como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre empoderamiento y los factores intrínsecos de los docentes de una institución educativa de Chiclayo,

2022?; ¿Cuál es la relación entre empoderamiento y los factores extrínsecos de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, 2022?; ¿Cuál es la relación entre empoderamiento y los factores trascendentes de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, 2022?

Esta investigación se ha justificado bajo los criterios de Hernández, Fernández y Baptista (2014), desde el campo científico académico, porque aportará los elementos necesarios para indicar la relación entre el empoderamiento y motivación; además, resulta ser una investigación de conveniencia porque servirá para conocer las características relevantes del empoderamiento organizacional y la relación o afectación en los docentes en sus motivaciones. Desde lo práctico y social, será una herramienta que beneficiará a las autoridades y docentes a estar siempre motivados, al aprender a empoderarse hoy en día. En su justificación metodológica usa el diseño no experimental, cuantitativo y descriptivo, correlacional y transversal, a la vez ha procesado y analizado sus de datos. Con respecto al aporte a la comunidad científica se muestra al momento de proporcionar el estudio donde fundamenté la iniciativa a nuevas investigaciones sobre empoderamiento y motivación.

Con la intención de solucionar el problema, plantea como objetivo general: Determinar la relación entre empoderamiento y motivación de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, 2022. Y, se considera como objetivos específicos: Determinar la relación entre empoderamiento y los factores intrínsecos de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, 2022. Determinar la relación entre empoderamiento y los factores extrínsecos de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, 2022. Determinar la relación entre empoderamiento y los factores trascendentes de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, 2022.

Se señala como hipótesis general en: Existe relación significativa entre empoderamiento y motivación de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, 2022. Así también se indica las hipótesis específicas en: Existe una relación significativa entre empoderamiento y la motivación de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, 2022. Existe una relación significativa entre empoderamiento y los factores extrínsecos de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, 2022. Existe una relación significativa entre

empoderamiento y los factores trascendentes de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de acercarnos a los contenidos de investigación, y la misma dinámica en el contexto parecido o diferente, se indagó sobre diversos artículos, investigaciones entre otros relacionados con el empoderamiento organizacional y la motivación de forma nacional e internacional, los cual se desarrollan a partir de este punto.

En el marco nacional, tenemos a Torner (2021) en su trabajo investigativo respecto a la motivación laboral y el desempeño en tiempos de pandemia, de los empleados del sector público, usando la técnica de la encuesta, concluyo que la motivación en sus labores en pandemia se incrementó notablemente ya que se encontraban frente a salvar vidas o dejarlas morir, verificándose que el compromiso y productividad se desarrolló de manera efectiva y eficaz dando de esta manera una mejor imagen al sector en esos momentos.

Así mismo, Saldarriaga (2020) muestra su objetivo determinar la relación existente del empowerment y su compromiso laboral en los colaboradores de una entidad pública de Piura, aquí los trabajadores, se les aplico un cuestionario donde se concluye que las herramientas diseñadas son significativas teniendo una alta relevancia en los colaboradores de la entidad pública ya que algunas veces solo se trataba de cumplir con órdenes que proporcionaba el jefe dejando de lado la creatividad e iniciativa de los trabajadores

En la ciudad de Trujillo, Perú en su tesis de maestría Vidaurre (2019), con su tema de empoderamiento laboral y su incidencia en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo (Trujillo), la metodología con la que trabajo fue aplicada, enfoque cuantitativo, descriptivo y exploratorio. Su muestra fue de 40 colaboradores, los tomo de un muestro no probabilístico intencional. La técnica que aplico fue configurada en un diseño una encuesta instrumento cuestionario. Así tenemos que, finalmente se evidencia que el empoderamiento conlleva a que los colaboradores sean más competentes trayendo como resultado una mejor organización institucional.

En la ciudad de Tarapoto, en la tesis de máster ejecutada por Ruiz (2019), sobre; taller de motivación laboral en el desempeño docente UGEL Pueblo Viejo, reflexiono y señalo como objetivo la ejecución de un taller de motivación laboral que genere el desempeño laboral docente. Su metodología que aplico fue descriptiva,

cuantitativa y exploratoria. Con una población - muestra de 18 docentes. Utilizó el instrumento la encuesta la cual constaba en 10 ítems en relación a la motivación laboral, con un validez y confiabilidad a favor de la técnica ejecutada. Con la aplicación de la propuesta se evidencia cambios significativos en el desempeño docente con la prueba de t student una media de pretest en 31,44 e incrementándose en el post test a 46,39, y una sig. < 0,05; donde se acepta la proyección hipotética de la investigación de esta forma la propuesta aplicada es eficiente.

En la ciudad de Lima, Perú Campos (2018), indica su objetivo en determinar la correlación de la influencia de los factores motivacionales frente al desempeño laboral de los profesionales de enfermería, en un hospital de Lima. La investigación es básica, descriptiva simple, diseño correlacional, no es experimental y de corte transversal. Los resultados los presenta mediante las tablas estadísticas y gráficos. Concluyendo y afirmando que existe una relación de los factores motivacionales y en enfermería con respecto a su desempeño laboral.

En el contexto internacional, una tesis realizada en España por Astráin (2019) con el tema calidad educativa con respecto a la motivación docente como un elemento clave, planteo su objetivo el determinar la relación entre la motivación docente y la educación de calidad. La metodología utilizada es de tipo cuantitativa, descriptiva explicativa se conduce por un orden jerárquico de la calidad educativa, la presentación del profesor y en el final la motivación de ellos; siendo prospectiva desde la óptica pedagógica. Astráin (2019) manifiesta que la motivación es esencial para impulsar a las personas y estén motivadas generando conocimientos los cuales se manifiestan en la práctica, demostrando habilidades antes desconocidas impulsando acciones, aprendizajes y cambios continuos.

García (2018) en su investigación sobre liderazgo, empoderamiento estructural y compromiso, señala que la importancia del empoderamiento se observa desde dos puntos de vista en tanto a la estructura y la psicología en un desarrollo muy importante para la selección de la motivación y personalidad donde se desarrolla las habilidades y conocimientos desarrollando las mejores metas laborales comunes.

Así mismo, en la ciudad de Manabí, Ecuador, en la investigación de Suárez (2017) señaló como objetivo una estrategia gerencia mejorando la efectiva laboral

del talento personal, utilizó como instrumento la encuesta, donde el empoderamiento al usarse como estrategia se alcanzan las metas organizacionales donde los colaboradores trabajan cumpliendo con su labor alcanzando de esta forma los planteamientos diseñados para la organización.

A su vez Román (2017) indica como objetivo identificar el grado de empoderamiento de los integrantes de las empresas de Portugal con cualidades innovadoras; uso el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional. Su resultado verifica la influencia del empoderamiento en las características sociales, demográficas y profesionales de los integrantes en las empresas innovadoras. Concluyendo que los colaboradores deben encontrarse capacitados para tomar decisiones ante problemas que se suscitan en las empresas.

Así mismo Quiroz (2020) menciona al empoderamiento es una herramienta para la superación del capital humano, obteniendo liderazgo, autoridad y poder los cuales se aúnan a la toma de conciencia e importancia en el proceso productivo y de servicios; a su vez genera en los colaboradores fidelidad para con la organización.

Precisa León (2018) que el empoderamiento modificado, sugerido por Spreitzer (1995), a los empleados de una institución universitaria. Refiere que este es un estudio cuantitativo de alcance exploratorio y descriptivo. Obteniendo como resultado de las dimensiones del “significado” y “competencia” dependen del valor propio de los empleados, en cambio las dimensiones que dependen de las áreas o puestos laborales son la autodeterminación, impacto y seguridad.

De acuerdo con Quiroz (2020) considera a Thomas y Velthouse (1990), así como los aportes realizados por Spreitzer (2006), indica a cinco dimensiones referidas a la variable empoderamiento organizacional expresados como: significado, competencia, autodeterminación, impacto y seguridad. Esto corrobora a la presente investigación, en donde se considera la competencia, la autonomía, el impacto y la seguridad.

Para la motivación, en el trabajo de investigación se sustentó en la teoría de las motivaciones, bajo el modelo antropológico de tenemos que Peña y Villón (2018) expresan que la motivación es una conducta humana, que se observa en el comportamiento de la persona en sus diversas actividades que se vinculan con la estimulación externa, provocando su satisfacción o no.

Oliveros, Fandiño y Torres (2016), citando a la teoría de Maslow, expresan que el hombre por naturaleza tiene necesidades y que estas generan una activación en su comportamiento, nos presenta como una jerarquía de necesidades fisiológicas, de seguridad, las sociales y las de afiliación, (Bermeo 2017) así es que, lograr la motivación de forma plena está sujeta a la disposición única y exclusiva del sujeto, donde el sujeto cubra todas sus necesidades y de esta forma alcance su propio equilibrio (Carrasco, 2018).

De forma teórica podríamos señalar que la motivación genera en los sujetos un propósito en diversas actividades, influyendo positivamente al momento de realizar diversas actividades (Peña y Villon, 2018).

Las expectativas es un valor que cala en las personas motivándolas a desear alcanzar sus objetivos de esta forma realiza diversas actividades y las alcanza (Manjarrez, Boza y Mendoza, 2020), casi siempre es de forma subjetiva pues el sujeto brinda un valor determinado a un suceso, individuo, objeto, etc., siguiendo sus labores de manera efectiva, alcázar el peso ideal, el estudio efectivo, y otras actividades que el sujeto le da un valor intrínseco (Contreras, 2018).

Definitivamente la motivación en las personas con lleva a alcanzar las metas deseadas de forma que alimenta su personalidad de manera efectiva y genera cambio en la persona (Callanta y Fuentes, 2018). Cuando las personas disfrutan de los procesos en las diversas actividades podemos señalar que se encuentran motivadas de manera eficiente generando hábitos positivos que hace que las personas crezcan de manera que se sientan realizadas en la sociedad (Gonzáles, 2019)

En la investigación se consideran estos factores como dimensiones de estudio, las que son definidas, la primera dimensión denominada factores intrínsecos, “fuerza que invita a una persona para realizar una actividad determinada, esperando una satisfacción personal de haber realizado tal actividad” (Hernández y Cordero, 2020). Donde la motivación nos da pase a cumplir con los objetivos personales generándose hábitos buenos en las personas, y en el futuro por tener una buena vida donde la persona se sienta a gusto consigo mismo (Menéndez, 2017).

En cuanto a la segunda dimensión referida a los factores extrínsecos, basado en el modelo antropológico, se define como “la fuerza que impulsa a las

personas a realizar una determinada actividad o acción, a cambio de una recompensa por dicha actividad, y que tendrá un efecto externo” (Vásquez y López, 2019) Se manifiesta de manera casual en contextos educativos, profesionales, sociales, etc. Tratando de obtener satisfacciones esperadas (Aguirre, Calvache, y Osejo, 2019).

Para la tercera dimensión de los factores trascendentes, siempre considerando el modelo antropológico, que define “a las fuerzas que llevan a actuar a las personas en beneficio de las otras personas” estimulando actitudes positivas en sus colaboradores (Daronce, Anaya, López y Santana, 2021). También se presenta en las diversas empresas donde los integrantes se encuentran involucrados y el que hace las veces de monitor o administrador o jefe debe tener capacidades de involucramiento donde el trabajo sea en equipo ya que se encuentran motivados y desarrollan sus destrezas y habilidades para obtener los mejores resultados (Revuelto, 2018).

III. METODOLOGÍA

Para darle validez y confiabilidad al presente trabajo de investigación, es imprescindible indicar la metodología que se consideró, así como destacar las definiciones de las variables en estudio.

3.1. Tipo y diseño de investigación

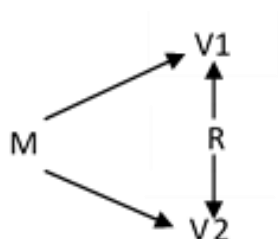
3.1.1. Tipo de investigación

En esta investigación está orientada con el enfoque de investigación cuantitativa y tomando lo mencionado (Aquiahuatl, 2019) como elemento primordial para la comprobación de las hipótesis formuladas por esta razón el enfoque es cuantitativo. Para Esteban (2018), básica es el tipo de investigación o también considerada sustantiva. Por otro lado, para Hernández, Fernández y Baptista (2014), el diseño es no experimental, puesto que no se manipulará las variables, sino que se observará el fenómeno tal y como se muestra en su entorno natural, para su análisis posterior, la investigación es de tipo correlacional porque se medirá dos variables y se evaluará la relación estadística entre las variables, de corte transversal ya que se aplicó en un grupo objetivo en tiempos señalados sin mantener algún estudio posterior comparativo con el mismo grupo de personas (Fresno,2019). El cual facilito la medición de los resultados sin necesidad de realizar regresiones de tiempo en su análisis estadístico.

De esta forma, el esquema del diseño fue el que se aprecia:

Figura 1

Esquema del diseño correlacional



Significado:

M: Muestra de estudio.

V1: Empoderamiento. (Variable independiente)

V2: Motivación. (Variable dependiente)

r: relación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

En este punto, Conrado (2019), nos hace conocer cuan necesarias resultan las variables en una investigación, en donde la variable 1 es considerada como independiente y la variable 2 es la dependiente. Avalos (2014), citado por Conrado (2019), indica que la operacionalización es descomponer a las variables en las dimensiones posibles que conforman, a su vez, los indicadores. Así tenemos:

3.2.1. Variable 1: Empoderamiento

Definición Conceptual

Resaltando el aporte de Quiroz (2020), sobre el empoderamiento, lo define como la herramienta para la lograr la superación del capital humano, obteniendo un liderazgo, desarrollando su autoridad y poder los cuales permitirán tomar conciencia e importancia del proceso productivo y de servicios; a su vez provoca en los colaboradores fidelidad con la organización.

Definición operacional

Es un proceso estratégico que busca una relación entre las instituciones educativas y sus docentes, aumentando la competencia, autonomía, impacto y seguridad, asegurando dar un mejor servicio cada día.

Dimensiones

Competencia: Es la capacidad de hacer bien las cosas a través del uso diverso de las habilidades (Abril, 2018).

Indicadores: Creencias, habilidades y capacidad de trabajo.

Autonomía: Es una interpretación de las acciones humanas que se realizan con el propio juicio, tomada como la interpretación subjetiva de cualquier suceso desarrollado (Verdes-Montenegro, 2022).

Indicadores: Responsabilidad, autodeterminación y elección laboral.

Impacto: Son los efectos de un proyecto siendo la magnitud cuantitativa del cambio observándose los efectos que se produce (Libera, 2007).

Indicadores: Desempeño, calidad de trabajo y contribución.

Seguridad: Son las diversas actividades de la persona que realiza tomando la confianza en sí mismo teniendo como referencia la toma de decisiones certeras para un buen desarrollo de trabajo (Verdes-Montenegro. 2022).

Indicadores: Confianza y toma de decisiones.

Tabla 1

Operacionalización de variable del empoderamiento.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Competencia	Creencias Habilidades Capacidad de trabajo		Tipo Likert: Muy en desacuerdo
Autonomía	Responsabilidad Autodeterminación Elección laboral		En desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
Impacto	Desempeño Calidad de trabajo Contribución		De acuerdo Muy de acuerdo
Seguridad	Confianza Toma de decisiones		

Elaboración propia

3.2.2. Variable 2: Motivación

Definición Conceptual

Es una fuerza la cual genera en los sujetos un determinado propósito para realizar acciones, siendo una de las condiciones que influyen de forma positiva en un camino determinado (Peña y Villon, 2018).

Definición operacional

En esta variable para la motivación se evaluó usando una encuesta la que se aplicó a los colaboradores conociendo su relevancia en el grupo señalado.

Dimensiones

Motivación intrínseca: Cuando un sujeto se incentiva a generar actividades en beneficio personal, que puede ser referida a su salud, a su aprendizaje, a su superación, etc. es decir el valor subjetivo que le favorece el estar conforme y a gusto consigo mismo (Hernández y Cordero, 2020).

Indicadores: Considerando a las necesidades psicológicas, otro es el propósito de superación y por último las expectativas laborales.

Motivación extrínseca: Es donde la persona se plantea metas en relación al contexto externo, de esta forma obtenga los objetivos propuestos, condiciones mejores, recompensas y otras acciones que beneficie a las personas en relación a su contexto que le rodea (Vásquez y López, 2019).

Indicadores: Se manifiesta en las necesidades materiales, como en el interés económico y, también en la exigencia laboral.

Motivación trascendente: Es alcanzar metas en común donde se integran las personas y donde el líder genera y afianza las actividades generando actitud positiva en los diversos colaboradores (Daronce, Anaya, López, y Santana, 2021).

Indicadores: Manifestado por las relaciones con los demás, en su participación y servicio, así como en las necesidades sociales.

Tabla 2*Operacionalización de variable la motivación*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Factores intrínsecos	Necesidades psicológicas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Tipo Likert: Muy en desacuerdo
Factores extrínsecos	Necesidades materiales	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	En desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo
Factores trascendentes	Necesidades sociales	18, 19, 10, 21, 22, 23, 24, 25.	

Elaboración propia

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Arias (2012), señala que la población es el agrupamiento de personas, objetos, cosas o fenómenos que poseen diferentes características y que pueden ser investigados, Hernández et al. (2014) en un tiempo y espacio determinado. En la investigación se contará con todos los maestros de un EBA de Chiclayo, incluyendo a los administrativos de la misma, siendo un total de 70 personas.

3.3.2. Muestra

En la investigación de acuerdo con López (2004), la muestra es parte de una población donde se desarrollará una investigación, la que debe presentar las características de la población (Hernández, 2014). Para la investigación se trabajará con el total de la población de la institución educativa.

3.3.3. Muestreo

De acuerdo con Hernández et al. (2014) el conjunto de integrantes de una población tiene la probabilidad de ser escogido para la muestra (muestreo probabilístico). En la investigación la muestra es censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Monje (2011) indica que un instrumento es el mecanismo adecuado para acopiar y organizar una información. Aquí se aplicó la técnica de la encuesta, y se utilizaron como instrumento el cuestionario de escala ordinal y de tipo Likert.

Para la validez de los instrumentos, Robles & Rojas (2015), indican que los instrumentos deben contemplar al someterse al juicio de expertos, para que estos puedan aplicarse en la investigación; técnica que toma en cuenta la trayectoria profesional y experiencia en el campo de la investigación; así mismo, los expertos deben ser Magister o Doctores registrados en la SUNEDU, según los protocolos de la universidad.

La confiabilidad de los instrumentos antes de su aplicación definitiva, Oviedo & Campo-Arias (2005), indican determinar el coeficiente del alfa de Cronbach, porque permite determinar la consistencia de los instrumentos; es por ello, que se aplicará una prueba piloto a los maestros de la institución educativa, se procesarán y analizarán los resultados mediante la hoja de cálculo Excel como por el paquete estadístico SPSS, para determinar el indicado coeficiente.

3.5. Procedimientos

Para la aplicación de los cuestionarios validados, se solicitará a la autoridad máxima de la institución educativa, el permiso correspondiente, para después aplicar definitivamente el cuestionario a los docentes de la muestra. La información recopilada, se procederá al procesamiento mediante la hoja de cálculo Excel o paquete estadístico SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Habiéndose indicado anteriormente, la información se ha procesado mediante la hoja de cálculo Excel o con el uso del paquete estadístico SPSS, y

permitirán elaborar las tablas de frecuencias, los gráficos, y el análisis de las variables; y determinar la relación existente entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

El autor, garantizará la confidencialidad y la ética, en la recopilación de información de la muestra, mediante los cuestionarios validados y aplicados, a quienes se les hará de conocimiento los objetivos del estudio.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se analiza los datos recolectados al grupo de estudio, mediante tablas estadísticas, donde se visualiza la problemática.

Tabla 3

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov^a

	Estadístico	gl	Sig.
Empoderamiento	,131	70	,004
Motivación	,127	70	,007

Nota: Según los datos recolectados a la muestra de estudio.

Como se verifica en la tabla 3, la mayoría de casos se obtuvo que $p=0,00$ está por debajo o es menor que 0,05; por lo tanto, indica que de acuerdo a la curva de distribución no tienen relación, por esta razón, mediante la prueba de Rho de Spearman se comprueba la hipótesis para verificar si las variables de estudio se relacionan y afectan entre sí.

Tabla 4*Relación entre empoderamiento y motivación*

		Empoderamiento		Motivación
Rho de Spearman	Empoderamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,842**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
Motivación	Motivación	Coefficiente de correlación	,842**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Para la tabla 4, aplicó la prueba de estadística no paramétrica, cuyo valor Rho de Spearman nos arroja un resultado, de un 0,842, indicando que se obtuvo una correlación alta; así mismo, la correlación es significativa, donde el valor de $p=0,000$ (valor de significancia) encontrándose por debajo de 0,05; por tanto, se descarta la hipótesis nula y de acuerdo al resultado se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 5*Relación entre empoderamiento y factores intrínsecos*

		Empoderamiento		Factores intrínsecos
Rho de Spearman	Empoderamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,982**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
Factores intrínsecos	Factores intrínsecos	Coeficiente de correlación	,982**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla 5, se evidencia que el resultado Rho de Spearman, es un 0,982, obteniéndose una correlación positiva y alta y significativa, porque el valor de $p=0,000$ (valor de significancia) se encuentra por debajo del valor de 0,05; por ello, se aceptó la hipótesis de investigación específica 1.

Tabla 6*Relación entre empoderamiento y factores extrínsecos*

		Empoderamiento		Factores extrínsecos
Rho de Spearman	Empoderamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,954**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Factores extrínsecos	Coeficiente de correlación	,954**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En el caso de la tabla 6, se verifica que el valor resultante Rho de Spearman, es un 0,954; por lo que se afirma una correlación positiva alta; así mismo, es significativa porque el valor de $p=0,000$ (valor de significancia) se encuentra por debajo de 0,05; tal es así, que es aceptada la hipótesis de la investigación específica 2.

Tabla 7*Relación entre empoderamiento y factores trascendentes*

		Empoderamiento		Factores trascendentes	
Rho de Spearman	Empoderamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,993**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	70	70	
Factores trascendentes	Factores trascendentes	Coeficiente de correlación	,993**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	70	70	

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

Se verifica en la tabla 7, que el valor Rho de Spearman, que resulta es 0,993; permitiendo afirmar que es una correlación positiva alta y significativa, puesto que el valor de $p=0,000$ (valor de significancia) está por debajo de 0,05; aceptándose la hipótesis de la investigación específica 3.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre el empoderamiento y motivación de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, año 2022, a partir de esto se trabajó el análisis de los resultados, se encontró la relación entre empoderamiento y motivación (Tabla 4), mediante la prueba estadística con el valor de 0,842 percibiendo una correlación alta, y por tener los valores de significancia por debajo de 0,05 , la hipótesis de la investigación es aceptada; para sustentar los resultados se asimilaron con antecedentes tal como lo hace el autor Torner (2021) en su investigación realizada de la motivación laboral frente al desempeño en el contexto de la pandemia Covid19, en los empleados en el sector público, uso una encuesta, donde se concluyó que la motivación en sus jornadas laborales durante la pandemia se ha incrementado poniendo mayor énfasis en la productividad y compromiso de los trabajadores originando en el sector un cambio significativo.

De la misma manera contribuye Saldarriaga (2020) presenta su objetivo determinar la relación existente del empoderamiento y el compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública de Piura, con esto los colaboradores, los que responden al cuestionarios de las variables, concluyendo que la herramienta utilizadas y elaboradas son muy significativa para con los trabajadores de la entidad, pues dentro de entidades públicas se observa que tienen una manera de trabajar bajo órdenes emitidas por un jefe, dejando de lado la creatividad e iniciativa de los trabajadores.

También fue de gran ayuda las teorías que han aportado su fundamento a los resultados tal como lo hace la primera variable empoderamiento, Quiroz (2020), menciona al empoderamiento es una herramienta para la superación del capital humano, obteniendo liderazgo, autoridad y poder los cuales van de la mano con la toma de conciencia e importancia en el proceso productivo y de servicios; a su vez genera en los colaboradores fidelidad para con la organización.

Según León (2018), señala que el empoderamiento modificado, sugerido por Spreitzer (1995), a los empleados de una institución universitaria. Refiere que este es un estudio cuantitativo de alcance exploratorio y descriptivo. Obteniendo como

resultado el nivel de las dimensiones del significado y competencia dependen del valor propio de los empleados, en cambio las dimensiones autodeterminación, impacto y seguridad dependen de las áreas o puestos laborales.

Así mismo, Quiroz (2020), quien considera a Thomas y Velthouse (1990), así como los aportes realizados por Spreitzer (2006), indica a cinco dimensiones referidas a la variable empoderamiento expresados como: significado, competencia, autodeterminación, impacto y seguridad. Esto corrobora a la presente investigación, en donde se considera la competencia, la autonomía, el impacto y la seguridad.

En las diversas zonas del país se presentaron complicaciones especialmente en los sectores más vulnerables frente a esto Defensoría del Pueblo en 2020 se pronunció señalando que los gobiernos no se habían esforzado lo suficiente para que las escuelas mejoren el acceso a internet y a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Debemos recalcar que Valero (2020) lo enfocó de manera diferente, porque para él, esto se presentó como una oportunidad donde los gobiernos tomarán cartas en el asunto manteniendo a la educación en línea. Tal es así, que García (2021), indica que mediante la plataforma de PerúEduca los maestros lograron capacitarse en cursos autoformativos y asincrónicos, fortaleciendo las competencias digitales para que cuando se encuentren frente a sus estudiantes (virtual), puedan cumplir con toda la activación de la enseñanza - aprendizaje, así como también, fortalecer la parte socioemocional

El análisis de los resultados, se encontró la relación entre empoderamiento y factores intrínsecos (Tabla 5), mediante la prueba estadística con el valor de 0,982 percibiendo una correlación alta, y por tener los valores de significancia por debajo de 0,05 por lo tanto la hipótesis de la investigación es aceptada, para sustentar los resultados se asimilaron con antecedentes tal como Vidaurre (2019), su objetivo es verificar como el empoderamiento laboral sobre el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo (Trujillo), teniendo en cuenta a los colaboradores de esta organización, el investigador ejecutó un cuestionario para obtener los resultados de cómo se encuentra el empoderamiento laboral la cual en los resultados influye de manera significativa para una transformación al interior de la entidad, pues aquí se apreció las diversas consecuencia de estilos burocráticos,

apreciándose conformismo razón por la que resultaba una baja producción de objetivos trazados.

De la misma manera lo hace Ruiz (2019), realizó un taller de motivación laboral y el desempeño laboral dentro de la unidad ejecutora UGEL Pueblo Viejo, objetivo la ejecución de un taller de motivación laboral que genere el desempeño laboral docente. Usó el instrumento como es la encuesta. Con la aplicación de la propuesta se evidencia cambios significativos en el desempeño docente, donde se acepta la proyección hipotética de la investigación de esta forma la propuesta aplicada es eficiente.

Con el apoyo de Campos (2017), indica su objetivo, determinar la correlación entre los factores motivacionales con respecto al desempeño laboral de los profesionales de enfermería, en un hospital de Lima. Su investigación es básica, descriptiva simple, con un diseño correlacional, no es experimental y de corte transversal. Los resultados los presenta mediante las tablas estadísticas y gráficos. Concluyendo y afirmando la existencia de una relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

También se comprobó mediante la teoría descrita por García (2004), de la teoría motivacional, del modelo antropológico de Pérez presenta tres factores motivacionales dentro de una organización, los que empujan a las personas a realizar una acción determinada, se consideran estos factores como dimensiones de estudio, las que son definidas: la primera dimensión denominada factores intrínsecos, “fuerza que invita a una persona para realizar una actividad determinada, esperando una satisfacción personal de haber realizado tal actividad” (García, 2004).

El análisis de los resultados, se encontró la relación entre empoderamiento y factores extrínsecos (Tabla 6), mediante la prueba estadística con el valor de 0,954 percibiendo una correlación alta, y por tener los valores de significancia por debajo de 0,05 por lo tanto la hipótesis de investigación específica 2 es aceptada, para sustentar los resultados se asimilaron con antecedentes tal como Astráin (2019), se plantea como objetivo plasmar lo importante que es la relación que se presenta entre la motivación docente y el alcanzar una educación de calidad; la

metodología que emplea en su investigación es explicativa siguiendo un orden jerárquico de la calidad educativa, la imagen del docente y por último la motivación de ellos; y es prospectiva desde la óptica pedagógica. La motivación es elemental para que los sujetos estén preparados para iniciar cualquier acción, sin ella no se prende la mecha para impulsar las diversas tomas de decisiones que el sujeto debe tener para seguir adelante estas generan actitudes y comportamientos positivos los cuales los docentes deben tener para seguir cumpliendo con sus tareas encomendadas como elementos principales en los procesos de enseñanza, siempre deben buscar el bien común.

García (2018) en su investigación sobre liderazgo, empoderamiento estructural y compromiso, señala que la importancia del empoderamiento se observa desde dos puntos de vista en tanto a la estructura y la psicología en un desarrollo muy importante para la selección de la motivación y personalidad donde se desarrolla las habilidades y conocimientos desarrollando las mejores metas laborales comunes.

En el caso de la teoría de García la segunda dimensión referida a los factores extrínsecos, basado en el modelo antropológico, se define como “la fuerza que impulsa a las personas a realizar una determinada actividad o acción, a cambio de una recompensa por dicha actividad, y que tendrá un efecto externo”.

El análisis de los resultados, se encontró la relación entre empoderamiento y factores trascendentes (Tabla 7), mediante la prueba estadística con el valor de 0,993 percibiendo una correlación alta, y por tener los valores de significancia por debajo de 0,05; por lo tanto, la hipótesis de investigación específica 3 es aceptada, para sustentar los resultados se asimilaron con antecedentes como el de Suárez (2017), indica que se analiza el empoderamiento como una herramienta en la gerencia para la mejora y perfeccionar la efectividad laboral dentro del área de recursos humanos del gobierno autónomo provincial de Manabí (Ecuador), se aplicó como instrumento una encuesta, logrando examinar que el empoderamiento al ser aplicado de manera correcta llega a conseguir resultados de mejora, efectividad e innovación en su actividad laboral.

También Román (2017), indica como objetivo identificar el grado de empoderamiento de los integrantes de las empresas de Portugal con cualidades innovadoras; de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional. Su resultado verifica la influencia del empoderamiento en las características sociales, demográficas y profesionales de los integrantes en las empresas innovadoras. Concluyendo que los colaboradores deben encontrarse capacitados para tomar decisiones ante problemas que se suscitan en las empresas.

Y el aporte de Fernández y Moldogziev (2013) en su artículo sobre el empoderamiento, actitudes y desempeño de los empleados, lo desarrollaron con información de la encuesta federal de capital humano de los años: 2008, 2010 y 2011, mediante la aplicación una encuesta electrónicamente, demostrando que el empowerment tiende a conectarse con innovación, satisfacción laboral y desempeño.

En su teoría sustentada por García (2004), de la teoría motivacional, del modelo antropológico de Pérez, la tercera dimensión de los factores trascendentes, siempre considerando el modelo antropológico, que define “a las fuerzas que llevan a actuar a las personas en beneficio de las otras personas”.

Y, en esa consideración, el Ministerio de Educación en el año 2020 emite la R.M. N° 088-2020-ED, en la que se establecen los “Lineamientos para un trabajo remoto adecuado de los docentes en colegios estatales, (Minedu, 2020)”; pero, posteriormente emite la R.V.M. N° 093 en las que se muestran las reglas para continuidad y funcionamiento del sistema educativo en tiempos de emergencia sanitaria, donde se detallan las funciones de los directores, los deberes de los docentes, las responsabilidades de estudiantes y padres de familia; todo esto llevo a que los docentes de la institución educativa en estudio desarrollaran una serie de protocolos para lograr un empoderamiento desde los factores trascendentes; sin embargo la contraparte se observó en las limitaciones de las instituciones educativas en las brechas digitales de los estudiantes que impidieron la conectividad. (Gómez y Escobar 2021).

VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró una correlación alta entre empoderamiento y la motivación con un 0,842, donde el empoderamiento y motivación guardan una relación directa lo que podríamos afirmar que a mayor empoderamiento de los docentes mayor motivación.
2. Se encontró una relación alta entre empoderamiento y factores intrínsecos de los docentes 0,982, generando una relación positiva y directa entre ambas variables.
3. La correlación de la dimensión empoderamiento y factores extrínsecos fue alta 0,954; por lo que se relacionan de manera positiva y directa.
4. Se llegó a establecer que el coeficiente de relación fue alto de 0,993 entre empoderamiento y factores trascendentes.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al director del centro educativo, de planificar y diseñar talleres o programas con el fin de fortalecer el compañerismo, realizar trabajos en equipo eficaz, tener relaciones amicales que aportan al trabajo.
2. Se sugiere al director realizar u organizar supervisiones trimestrales con el fin de equilibrar o aumentar los niveles de motivación y compromiso de cada maestro.
3. Se sugiere al director realizar actividades que puedan participar maestros para mantener una comunicación fluida o mejorada, con el fin de mejorar el empoderamiento de los maestros dentro de la institución.

REFERENCIA

- Amezcu, E., Pérez, V., Quiroz, E. (2019). El Empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. Rescatado de:
<https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>
- Astráin Ezcurra, S. (2019). Calidad educativa : la motivación docente como elemento clave [Universidad de Navarra].
[https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/58269/1/Sara Astráin.pdf](https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/58269/1/Sara_Astráin.pdf)
- Blanchar, K., Carlos, J., Randolph, A. (1999). Las 3 claves para el empowerment. España.
- Chiavenato, I. (2014). Administración de Recursos Humanos. México.
- Coaquira, C. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. Apuntes Universitarios. Revista de Investigación, 8(3). Universidad Peruana Unión.
- Dávila Alvarado, M. A. (2018). Análisis de la motivación laboral según la teoría antropológica de la motivación dentro del área comercial de la Empresa MP Institucional S.A.C. Disponible en:
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3965?locale-attribute=en>
- García, B. (2018). Empowerment y resultados en ayuntamientos españoles: El papel de la orientación a la meta y bienestar de los empleados. España: Universitat Jaume
- García Parra, Ana Teresa. (2004). Una nueva teoría de motivación: El modelo antropológico de Juan Antonio Pérez López. Revista Puertorriqueña de Psicología, ISSN-e 1946-2026, Vol. 15, Nº. 1, 2004, págs. 123-163.
Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4896080>
- Guerra, M. (2019). El efecto de las redes de colaboración y el aprendizaje en el empoderamiento organizacional y la satisfacción laboral de las mujeres en las Mipymes turísticas del estado de Aguascalientes. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Aguascalientes, México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6° ed.). México: Mc Graw Hill.

- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (2014). ISSSTE. Recuperado el 20 de Enero de 2017, de Guía para el estrés: causas, consecuencias y prevención: [http://www.issste.gob.mx/images/downloads/instituto/prevencion-riesgos-trabajo/ Guia-para-el-Estres.pdf](http://www.issste.gob.mx/images/downloads/instituto/prevencion-riesgos-trabajo/Guia-para-el-Estres.pdf)
- James, P. (2014) The motivational bases of public service: foundations for a third wave of research, *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 36:1, 34-47, DOI: 10.1080/23276665.2014.892272
- López, J. (2005). Motivación Laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Revista de Investigación de la facultad de Ciencias Administrativa UNMSM*.
- Mañuico, V. (2014). Influencia de la motivación en el desempeño laboral. Lima: Tesis doctoral. Universidad Autónoma del Perú.
- Martínez, S. (24 de Agosto de 2011). Revista extremeña sobre Formación y Educación PaidereX. Recuperado el 10 de Marzo de 2017, de Motivar al docente del siglo XXI: <http://revista.academiamestre.es/2011/08/motivar-al-docente-del-siglo-xxi/>
- Ministerio de Educación (MEC). (s/f). Almez.pntic. Recuperado el 07 de Marzo de 2017, de Cómo motivar al profesorado: http://almez.pntic.mec.es/acerez1/docs/motiv_prof.pdf
- Orkibi, H., & Ronen, T. (2017). Basic Psychological Needs Satisfaction Mediates the Association between Self-Control Skills and Subjective Well-Being. *Front. Psychol.*, 8, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00936>
- Pariahuache, M. (2015). Identificación de factores motivacionales influyentes en la elección de la carrera de educación en los y las estudiantes del primer año de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Piura. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú. Disponible en: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2246>
- Rico-Picó, J., Peinado-Estévez, A., Salvador-Ruiz, MR. y González-Fuentes. F. (2016). Empowerment, satisfacción laboral e identificación organizacional en funcionarios andaluces. *ReiDoCrea*, 5(2), 33-39
- Santiago, C. (2021). Motivación laboral en un entorno Covid 1. Relación e impacto respecto al desempeño organizacional en una empresa del sector eléctrico colombiano. Colombia: Innovation & Technological Development. Disponible en: <https://www.mlsjournals.com/Innovation-Technological-Develop>
- Suárez, H. (2017). Empowerment como estrategia gerencial para mejorar la

efectividad laboral. Ecuador: Polo de Capacitación, Investigación y
Publicación (POCAIP), Vol.2, Año 2. Doi: 10.23857/fipcaec.v2i3.26

Torres, G. (2018). El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el Desarrollo Organizacional de la Universidad Técnica de Ambato. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Ruiz, S. (2016). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora 400 DIRES San Martín 2014. Tarapoto. Repositorio Universidad César Vallejo.

Salcedo, A. (2018). El uso del empowerment y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas. Repositorio Universidad César Vallejo

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2018). Salud Mental: Fortalecer nuestra respuesta, datos y cifras. Disponible en: https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1

OMS [https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it)

INEI (2016). <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-pais-existen-mas-de-500-mil-docentes-9193/>

INEI (2017). <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/mas-de-medio-millon-de-maestros-en-el-peru-celebran-su-dia-9833/>

CEPAL (2020)

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15471/Quiroz_ng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4133/92_2020_machaca_maquera_w_espg_doctorado_ciencias_de_la_educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3085/MAE_EDUC_360.pdf?sequence=1

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/596/T_MAESTRIA%20EN%20INVESTIGACION%20Y%20DOCENCIA%20UNIVERSITARIA_28283953_SULCA_GOMEZ_EZEQUIEL.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONCISTENCIA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Diseño	Población	Instrumento	Estadística
¿Cuál es la relación entre el empoderamiento y motivación de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, año 2022?	Determinar la relación entre el empoderamiento y motivación de los docentes de una institución educativa de Chiclayo año 2022.	Existe relación significativa entre el empoderamiento y motivación de los docentes de una institución educativa de Chiclayo año 2022.	Variable "X": Empoderamiento Variable "Y": Motivación	Tipo de investigación: No experimental de tipo correlacional.	El total de docentes de una institución educativa de Chiclayo. Muestra: Se utilizará el total de población.	Cuestionario de Empoderamiento de Spreitzer (1995) Cuestionario para medir la motivación de los docentes adaptado de Herzberg (1977) y Pérez (1991)	-Media Aritmética. - Desviación Estándar. - El coeficiente Alfa de Cronbach Rho de Spearman
Problema Específico a) ¿Cuál es la relación entre el empoderamiento y los factores intrínsecos de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, año 2022? b) ¿Cuál es la relación entre el empoderamiento y los factores extrínsecos de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, año 2022? c) ¿Cuál es la relación entre el empoderamiento y los factores trascendentes de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, año 2022?	Objetivos Específicos a) Determinar la relación entre el empoderamiento y los factores intrínsecos de los docentes de una institución educativa de Chiclayo. Año 2022 b) Determinar la relación entre el empoderamiento y los factores extrínsecos de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, año 2022 c) Determinar la relación entre el Empoderamiento y los factores trascendentes de los docentes de una institución educativa de Chiclayo año 2022	Hipótesis Específica a) Existe una relación significativa entre el empoderamiento y los factores intrínsecos de los docentes de una institución educativa de Chiclayo año 2022. b) Existe una relación significativa entre el empoderamiento y los factores extrínsecos de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, año 2022. c) Existe una relación significativa entre el Empoderamiento y los factores trascendentes de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, año 2022.					

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Items
Empoderamiento	Resaltando el aporte de Quiroz (2020), sobre el empoderamiento, lo define como la herramienta para la lograr la superación del capital humano, obteniendo un liderazgo, desarrollando su autoridad y poder los cuales permitirán tomar conciencia e importancia del proceso productivo y de servicios; a su vez provoca en los colaboradores fidelidad con la organización	Es un proceso estratégico que busca una relación entre las instituciones educativas y sus docentes, aumentando la competencia, autonomía, impacto y seguridad, asegurando dar un mejor servicio cada día.	Competencia	Creencias	1,2,3,4,5,6
				Habilidades	
				Capacidad de trabajo	
			Autonomía	Responsabilidad	7,8,9,10,11,12
				Autodeterminación	
				Elección laboral	
			Impacto	Desempeño	13,14,15,16,17,18
				Calidad de trabajo	
				Contribución	
			Seguridad	Confianza	19,20
Toma de decisiones					
Motivación	Es una fuerza la cual genera en los sujetos un determinado propósito para realizar acciones, siendo una de las condiciones que influyen de forma positiva en un camino determinado (Peña y Villon, 2018)	En esta variable para la motivación se evaluó usando una encuesta la que se aplicó a los colaboradores conociendo su relevancia en el grupo señalado	Factores intrínsecos	Necesidades psicológicas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
			Factores extrínsecos	Necesidades materiales	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17
			Factores trascendentes	Necesidades sociales	18, 19, 10, 21, 22, 23, 24, 25.

ANEXO 3

CUESTIONARIO SOBRE EL EMPODERAMIENTO

Estimado/a docente: El presente cuestionario tiene como finalidad la obtención de información del empoderamiento organizacional.

Por esta razón se le pide que tenga la amabilidad de leer atentamente el siguiente cuestionario y responder objetivamente marcando con un aspa la alternativa que crea conveniente y sólo debe puede marcar una sola alternativa teniendo en cuenta el siguiente esquema:

- 1 = Muy en desacuerdo.
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Muy de acuerdo

Edad: ____ años Sexo: ____Femenino ____Masculino

Tiempo de servicio: ____ años

Ciclo: Inicial: ____ Intermedio: ____ Avanzado: ____

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	El trabajo que realizo en esta institución educativa es muy importante para mí					
2	Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo					
3	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo					
4	Impacto significativamente en lo que sucede en mi unidad de trabajo					
5	Sé que mis compañeros de trabajo son totalmente honestos conmigo					
6	Las actividades de mi trabajo son significativas para mí					
7	Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades					
8	Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo					
9	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad (Área) de trabajo					
10	Confío en que mis compañeros de trabajo compartan información importante conmigo					
11	Cuido lo que hago en mi trabajo					
12	Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito					

N°	Ítems	1	2	3	4	5
13	Tengo oportunidad considerable de independencia en la manera cómo hago mi trabajo					
14	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi unidad de trabajo					
15	Confío en que mis compañeros de trabajo cumplen las promesas que hacen					
16	El trabajo que hago tiene importancia especial para mí					
17	He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo					
18	Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo					
19	Mi opinión cuenta en la toma de decisiones de mi unidad de trabajo					
20	Creo que mis compañeros de trabajo se interesan en mi bienestar					

Muchas gracias

ANEXO 4

CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN

Estimado/a docente: El presente cuestionario tiene como finalidad la obtención de información de los factores motivacionales.

Por esta razón se le pide que tenga la amabilidad de leer atentamente el siguiente cuestionario y responder objetivamente marcando con un aspa la alternativa que crea conveniente y sólo debe puede marcar una sola alternativa teniendo en cuenta el siguiente esquema:

- 1 = Muy en desacuerdo.
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Muy de acuerdo

Edad: ____ años Sexo: ____Femenino ____Masculino

Tiempo de servicio: ____ años

Ciclo: Inicial: ____ Intermedio: ____ Avanzado: ____

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar					
2	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					
3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					
4	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio					
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
6	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores					
7	Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente					
8	Mi horario es compatible con la atención de mi familia					
9	Son pocas las oportunidades de capacitación pagadas					
10	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo.					
11	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.					
12	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.					

N°	Ítems	1	2	3	4	5
13	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo					
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley,					
15	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.					
16	En mi trabajo existe oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.					
17	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona profesional.					
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas.					
19	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa					
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.					
21	Me preocupo por la calidad de mi trabajo					
22	Me preocupo por mis compañeros de trabajo.					
23	Contribuyo con acciones para mantener la cordialidad con la comunidad educativa.					
24	Realizo actividades de solidaridad de manera voluntaria.					
25	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad.					

Muchas gracias

ANEXO 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EMPODERAMIENTO

CUESTIONARIO SOBRE EL EMPODERAMIENTO

Estimado/a docente: El presente cuestionario tiene como finalidad la obtención de información del empoderamiento organizacional.

Por esta razón se le pide que tenga la amabilidad de leer atentamente el siguiente cuestionario y responder objetivamente marcando con un aspa la alternativa que crea conveniente y sólo debe puede marcar una sola alternativa teniendo en cuenta el siguiente esquema:

- 1 = Muy en desacuerdo.
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Muy de acuerdo

Edad: ____ años Sexo: ____ Femenino ____ Masculino

Tiempo de servicio: ____ años

Ciclo: Inicial: ____ Intermedio: ____ Avanzado: ____

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	El trabajo que realizo en esta institución educativa es muy importante para mí					
2	Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo					
3	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo					
4	Impacto significativamente en lo que sucede en mi unidad de trabajo					
5	Sé que mis compañeros de trabajo son totalmente honestos conmigo					
6	Las actividades de mi trabajo son significativas para mí					
7	Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades					
8	Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo					
9	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad (Área) de trabajo					
10	Confío en que mis compañeros de trabajo compartan información importante conmigo					
11	Cuido lo que hago en mi trabajo					

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

CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN

Estimado/a docente: El presente cuestionario tiene como finalidad la obtención de información de los factores motivacionales.

Por esta razón se le pide que tenga la amabilidad de leer atentamente el siguiente cuestionario y responder objetivamente marcando con un aspa la alternativa que crea conveniente y sólo debe puede marcar una sola alternativa teniendo en cuenta el siguiente esquema:

- 1 = Muy en desacuerdo.
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Muy de acuerdo

Edad: ____ años Sexo: ____Femenino ____Masculino

Tiempo de servicio: ____ años

Ciclo: Inicial: ____ Intermedio: ____ Avanzado: ____

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar					
2	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					
3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					
4	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio					
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
6	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores					
7	Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente					
8	Mi horario es compatible con la atención de mi familia					
9	Son pocas las oportunidades de capacitación pagadas					
10	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo.					
11	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.					
12	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.					
13	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EMPODERAMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El trabajo que realizo en esta institución educativa es muy importante para mí							
2	Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo							
3	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo							
4	Impacto significativamente en lo que sucede en mi unidad de trabajo							
5	Sé que mis compañeros de trabajo son totalmente honestos conmigo							
6	Las actividades de mi trabajo son significativas para mí							
7	Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades							
8	Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo							
9	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad (Área) de trabajo							
10	Confío en que mis compañeros de trabajo compartan información importante conmigo							
11	Cuido lo que hago en mi trabajo							
12	Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito							
13	Tengo oportunidad considerable de independencia en la manera cómo hago mi trabajo							
14	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi unidad de trabajo							
15	Confío en que mis compañeros de trabajo cumplen las promesas que hacen							
16	El trabajo que hago tiene importancia especial para mí							
17	He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo							

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo							
19	Mi opinión cuenta en la toma de decisiones de mi unidad de trabajo							
20	Creo que mis compañeros de trabajo se interesan en mi bienestar							

Fuente: Adaptado de Quiroz (2020)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. MBA. Luis Alberto Abad Martínez **DNI: 16660786**

Especialidad del validador: MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

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

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

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

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

28 de octubre del 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar							
2	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo							
3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes							
4	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio							
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad							
6	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores							
7	Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente							
8	Mi horario es compatible con la atención de mi familia							
9	Son pocas las oportunidades de capacitación pagadas							
10	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo.							
11	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.							
12	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.							
13	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo							
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley,							
15	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.							
16	En mi trabajo existe oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.							
17	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona profesional.							
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas.							

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa							
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.							
21	Me preocupo por la calidad de mi trabajo							
22	Me preocupo por mis compañeros de trabajo.							
23	Contribuyo con acciones para mantener la cordialidad con la comunidad educativa.							
24	Realizo actividades de solidaridad de manera voluntaria.							
25	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad.							

Fuente: Adaptado de Lopez-Callirgos (2016)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. MBA. Luis Alberto Abad Martínez **DNI: 16660786**

Especialidad del validador: MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

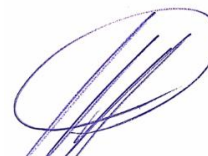
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

28 de octubre del 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

ANEXO 6

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EMPODERAMIENTO

CUESTIONARIO SOBRE EL EMPODERAMIENTO

Estimado/a docente: El presente cuestionario tiene como finalidad la obtención de información del empoderamiento organizacional.

Por esta razón se le pide que tenga la amabilidad de leer atentamente el siguiente cuestionario y responder objetivamente marcando con un aspa la alternativa que crea conveniente y sólo debe puede marcar una sola alternativa teniendo en cuenta el siguiente esquema:

- 1 = Muy en desacuerdo.
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Muy de acuerdo

Edad: ____ años Sexo: ____Femenino ____Masculino

Tiempo de servicio: ____ años

Ciclo: Inicial: ____ Intermedio: ____ Avanzado: ____

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	El trabajo que realizo en esta institución educativa es muy importante para mí					
2	Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo					
3	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo					
4	Impacto significativamente en lo que sucede en mi unidad de trabajo					
5	Sé que mis compañeros de trabajo son totalmente honestos conmigo					
6	Las actividades de mi trabajo son significativas para mí					
7	Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades					
8	Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo					
9	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad (Área) de trabajo					
10	Confío en que mis compañeros de trabajo compartan información importante conmigo					
11	Cuido lo que hago en mi trabajo					

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

CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN

Estimado/a docente: El presente cuestionario tiene como finalidad la obtención de información de los factores motivacionales.

Por esta razón se le pide que tenga la amabilidad de leer atentamente el siguiente cuestionario y responder objetivamente marcando con un aspa la alternativa que crea conveniente y sólo debe puede marcar una sola alternativa teniendo en cuenta el siguiente esquema:

- 1 = Muy en desacuerdo.
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Muy de acuerdo

Edad: ____ años Sexo: ____Femenino ____Masculino

Tiempo de servicio: ____ años

Ciclo: Inicial: ____ Intermedio: ____ Avanzado: ____

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar					
2	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					
3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					
4	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio					
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
6	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores					
7	Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente					
8	Mi horario es compatible con la atención de mi familia					
9	Son pocas las oportunidades de capacitación pagadas					
10	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo.					
11	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.					
12	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.					
13	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EMPODERAMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El trabajo que realizo en esta institución educativa es muy importante para mí							
2	Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo							
3	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo							
4	Impacto significativamente en lo que sucede en mi unidad de trabajo							
5	Sé que mis compañeros de trabajo son totalmente honestos conmigo							
6	Las actividades de mi trabajo son significativas para mí							
7	Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades							
8	Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo							
9	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad (Área) de trabajo							
10	Confío en que mis compañeros de trabajo compartan información importante conmigo							
11	Cuido lo que hago en mi trabajo							
12	Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito							
13	Tengo oportunidad considerable de independencia en la manera cómo hago mi trabajo							
14	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi unidad de trabajo							
15	Confío en que mis compañeros de trabajo cumplen las promesas que hacen							
16	El trabajo que hago tiene importancia especial para mí							
17	He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar							
2	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo							
3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes							
4	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio							
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad							
6	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores							
7	Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente							
8	Mi horario es compatible con la atención de mi familia							
9	Son pocas las oportunidades de capacitación pagadas							
10	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo.							
11	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.							
12	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.							
13	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo							
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley,							
15	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.							
16	En mi trabajo existe oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.							
17	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona profesional.							
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas.							

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa							
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.							
21	Me preocupo por la calidad de mi trabajo							
22	Me preocupo por mis compañeros de trabajo.							
23	Contribuyo con acciones para mantener la cordialidad con la comunidad educativa.							
24	Realizo actividades de solidaridad de manera voluntaria.							
25	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad.							

Fuente: Adaptado de Lopez-Callirgos (2016)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Elmer Bagner Salazar Salazar

DNI: 16786640

Especialidad del validador: Administración con Mención en Gerencia Empresarial

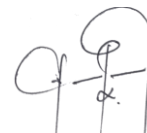
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

28 de octubre del 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Empoderamiento y motivación de los docentes de una institución educativa de Chiclayo, año 2022", cuyo autor es LIMONCHI ABAD ENZO VLADIROSTOV WENCESLAO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES DNI: 09726163 ORCID: 0000-0002-8928-1237	Firmado electrónicamente por: CGUERRAB el 18- 01-2023 07:56:23

Código documento Trilce: TRI - 0522587