



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estudio descriptivo comparativo de motivación laboral docente de tres
instituciones educativas, Chincheros. Apurímac 2021

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

AUTORA:

Cuba Tenorio, Sonia Flor (ORCID: 0000-0002-2954-7662)

ASESOR:

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (ORCID: 0000-0001-9630-6511)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Shinnæ y Yheira mis hijas.

Flor.

AGRADECIMIENTO

A la universidad Cesar Vallejo por la oportunidad de estudio.

A mis hijas por todo el esfuerzo que hicimos.

A mi asesor por todo su apoyo.

Flor.

Índice de contenidos

	Pág.
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	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población de estudio	15
Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario de motivación laboral docente	15
Tabla 3. Baremo de la variable y sus dimensiones	16
Tabla 4. Niveles de la variable motivación laboral docente	18
Tabla 5. Niveles de la dimensión motivación intrínseca	19
Tabla 6. Niveles de la dimensión motivación extrínseca	20
Tabla 7. Niveles de la dimensión motivación trascendente	21
Tabla 8. Rango promedio de la hipótesis general	23
Tabla 9. Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis general	24
Tabla 10. Rango promedio de la hipótesis específica 1	24
Tabla 11. Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis específica 1	25
Tabla 12. Rango promedio de la hipótesis específica 2	25
Tabla 13. Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis específica 2	26
Tabla 14. Rango promedio de la hipótesis específica 3	26
Tabla 15. Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis específica 3	27

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Pirámide de Maslow	9
Figura 2. Gráfico de los niveles de la variable motivación laboral docente	18
Figura 3. Gráfico de los niveles de la dimensión motivación intrínseca	19
Figura 4. Gráfico de los niveles de la dimensión motivación extrínseca	20
Figura 5. Gráfico de los niveles de la dimensión motivación trascendente	21

Resumen

El presente estudio titulado “Estudio descriptivo comparativo de motivación laboral docente de tres instituciones educativas, Chincheros. Apurímac, 2021”, tuvo como objetivo general: Determinar y comparar el nivel de motivación laboral docente en tres instituciones educativas, Chincheros, Apurímac 2021.

De enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, de nivel descriptivo-comparativo, de método hipotético-deductivo, de diseño no experimental, de corte transeccional. Además, la población estuvo conformado por 98 docentes y como muestra se consideró a todos los que conforman la población, en tal sentido la muestra posee un carácter censal, como técnica de recolección de datos se seleccionó a la encuesta y como instrumento al cuestionario, el cual contiene 27 ítems, validado por expertos y determinado su grado de confiabilidad por el coeficiente de alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos con la prueba H de Kruskal-Wallis muestran que la institución educativa Nuestra Señora del Carmen posee ligeramente un rango promedio mayor a las otras (52.14), además, con un grado de significancia de 0,826 mayor a 0,05 no se rechazó la hipótesis nula y se concluyó que no existen diferencias significativas de motivación laboral docente en tres instituciones educativas Chincheros, Apurímac, 2021.

Palabras claves: motivación laboral docente, motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación trascendente.

Abstract

The present study entitled "Comparative descriptive study of teacher work motivation in three educational institutions, Chincheros. Apurimac 2021", had as general objective: To determine and compare the level of teacher work motivation in three educational institutions, Chincheros, Apurimac 2021.

The study was quantitative, applied, descriptive-comparative, hypothetical-deductive, non-experimental, transectional design. In addition, the population consisted of 98 teachers and the sample consisted of all those who make up the population, in this sense the sample has a census character, the survey was selected as the data collection technique and the questionnaire was selected as the instrument, which contains 27 items, validated by experts and its degree of reliability was determined by the Cronbach's alpha coefficient.

The results obtained with the Kruskal-Wallis H-test show that the educational institution Nuestra Señora del Carmen has a slightly higher average rank than the others (52.14), in addition, with a degree of significance of 0.826 greater than 0.05, the null hypothesis was rejected and it was concluded that there are no significant differences in teacher work motivation in three educational institutions Chincheros, Apurímac 2021.

Keywords: teacher work motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, transcendent motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la motivación laboral es un factor importante en el sector educativo, ya que, si el docente se encuentra motivado, será logrado todo lo planificado en beneficio del estudiante, fomentando su disposición a aprender.

Dicha motivación, está sujeta a sentimientos de entusiasmo, dedicación y orientación óptimas que posee el docente al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje (Camargo-Mayorga, 2016). Pero este impulso motivacional no se da en todo momento, debido a factores externos como internos, reflejados en situaciones donde demuestra un bajo desempeño en su labor pedagógica, afectando de manera directa el clima escolar de aprendizaje del estudiante (Muriel, 2017), en tal sentido, Robbins y Coulter (2018), nos expresan que cada sujeto trae consigo una iniciativa motivacional de forma variada y sufre cambios de acuerdo a su entorno en el que está expuesto cada día, es decir, que estar motivado depende de estímulos que logran que un sujeto se esfuerce y labore arduamente, logrando realizar su labor eficazmente.

La Unesco (2018), ha manifestado que los docentes se sienten motivados al realizar su labor pedagógica efectiva, pero es durante su jornada de trabajo que ocurren diferentes situaciones que posibilitan la motivación laboral como el cariño por su trabajo, el compartir con sus estudiantes, tener capacitaciones o que con su esfuerzo comenzará a ganar más, solo por decir algunos, siendo estas situaciones determinantes en el grado de motivación laboral docente, asimismo, dichos factores tributan al docente para que éste ejerza mínima atención y tiempo en la elaboración de materiales didácticos que le sirvan para su labor pedagógica.

Entonces se puede decir que existen consecuencias del no estar motivado, y uno de las más comunes es llegar en reiteradas ocasiones tarde a las escuelas que según la Unesco (2018) a nivel mundial cerca al 25% muestra dicho comportamiento, obteniendo como resultado una relación negativa entre estudiante–maestro, asimismo señalar que en África subsahariana, es demasiado preocupante la deserción docente al encontrarse en promedio entre el 5% y 30% del total, los cuales abandonan responsabilidades por no encontrarse motivados, inclusive en otros lugares a pesar de sentirse desmotivados siguen laborando por no tener otra opción laboral (Unesco, 2018).

En Colombia y Chile, se llegó a utilizar instrumentos, que miden el desempeño docente desde la percepción del estudiante, en pares y desde la percepción de sus superiores, dichos resultados de manera general se informan a través de documentación, dejando de lado la retroalimentación, cuya consecuencia es la percepción de desmotivación por la escasa atención que reciben los docentes en sus centros de trabajo, fríamente en casos severos los docentes son sancionados y hasta suspendido de sus labores si no llegan a corregir los aspectos que el monitor observa (Olaya, 2018). Cuba, el país que lidera en evaluación del desempeño docente, buscan constantemente brindar apoyo a sus docentes que llegan a evidenciar resultados negativos, dándoles oportunidades de actualizarse en instituciones pedagógicas, sin suspensiones ni despidos (González et ál., 2017).

A nivel nacional, el Congreso de la República (2012), puso en vigencia la ley N° 29944 “*Ley de Reforma Magisterial*” cuyo tenor es el de revalorar la carrera magisterial, modificando algunos aspectos, y planteando la idea de meritocracia, en todo proceso docente, sea nombramiento, ascenso o el acceso a cargos de mayor responsabilidad, pero uno de los casos en donde no se ve dicho ideal meritocrático es en el proceso de nombramiento ya que los docentes que buscan nombrarse son absorbidos por muchos requisitos, en mayor cantidad en las zonas rurales el idioma es la vaya para tal fin, causando desmotivación porque aunque haya sacado puntaje perfecto no se podrá nombrar (Minedu, 2021).

En la provincia de Chincheros, Apurímac, las instituciones educativas en gran proporción están ubicadas en zonas rurales, las mismas que por la implementación de la educación remota a través de la estrategia Aprendo en Casa (Minedu, 2020), actualmente, tienen problemas graves que afectan el aprendizaje de sus estudiantes, por factores en mayor grado de conectividad; por tal motivo, los docentes han reducido su eficacia al intentar llegar a sus estudiantes afectando las metas respecto al logro de competencias, debido a que la nueva modalidad trae consigo la inserción del manejo tecnológico, demandando la adquisición de competencias digitales que el docente debió haber desarrollado o no ha logrado; en consecuencia, ha ocasionado estrés y desgaste emocional en el docente al encontrar que su labor no resulta efectiva, poniéndolo en un cuadro de desmotivación laboral. Cabe señalar que esta modalidad de enseñanza remota

implica demasiado trabajo de escritorio, planes, fichas de trabajo, retroalimentación, rúbricas, etc., lo que ocasiona desmotivación porque demanda mayor tiempo y dedicación en su elaboración y aplicación.

Por tal motivo, se plantea el problema general: ¿Cuál es el nivel de la motivación laboral docente de tres instituciones educativas, Chincheros, Apurímac, 2021? y como problemas específicos (1) ¿Cuál es el nivel de motivación intrínseca en docentes de tres instituciones educativas, Chincheros, Apurímac, 2021?, (2) ¿Cuál es el nivel de motivación extrínseca en docentes de tres instituciones educativas, Chincheros, Apurímac, 2021? y (3) ¿Cuál es el nivel de motivación trascendente en docentes de tres instituciones educativas, Chincheros, Apurímac, 2021?

El presente estudio se justifica desde lo teórico, por Robbins y Coulter (2018), al hacer mención a la motivación laboral como aspectos que promocionan las organizaciones con el propósito de mantener al personal con un semblante positivo, sintiéndose motivados logrando de esa forma lo planificado; también al ser antecedente para futuras investigaciones sobre la motivación laboral. Desde lo práctico, queda justificado al buscar demostrar las diferencias de nivel de los docentes respecto a su motivación laboral en tres instituciones educativas pertenecientes a la jurisdicción de la UGEL Chincheros durante el año escolar 2021, y de igual forma aporta a que toda la comunidad educativa conozca sobre lo importante que es estar motivado y motivar constantemente al docente, optando por mejores decisiones en el plano laboral y que a consecuencia de ello se brinde un mejor servicio educativo a los educandos. Y desde lo metodológico, a estructurar instrumentos validados por expertos y cuya confiabilidad es óptima dada por el Alfa de Cronbach, llegando a obtener resultados veraces, sometidos a métodos estadísticos confiables, obteniendo de esa forma resultados fidedignos.

También se plantean las hipótesis de investigación: Existe diferencias de motivación laboral docente en tres instituciones educativas, Chincheros, Apurímac 2021, y como hipótesis específicas, (1) Existe diferencias de motivación intrínseca en docentes de tres instituciones educativas, Chincheros. Apurímac, 2021, (2) Existe diferencias de motivación extrínseca en docentes de tres instituciones educativas, Chincheros. Apurímac, 2021, y (3) Existe diferencias de motivación

trascendente en docentes de tres instituciones educativas, Chincheros. Apurímac, 2021.

Asimismo, al verificar la veracidad o falsedad de las hipótesis, se plantea el siguiente objetivo general: Determinar y comparar el nivel de motivación laboral docente en tres instituciones educativas, Chincheros, Apurímac, 2021, y como objetivos específicos, (1) Determinar y comparar el nivel de motivación intrínseca en docentes de tres instituciones educativas, Chincheros, Apurímac, 2021, (2) Determinar y comparar el nivel de motivación extrínseca en docentes de tres instituciones educativas, Chincheros. Apurímac, 2021, y (3) Determinar y comparar el nivel de motivación trascendente en docentes de tres instituciones educativas, Chincheros, Apurímac, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes relacionados al presente estudio se ha considerado lo realizado a nivel internacional por Ponmozhi y Balasubramanian (2017), quienes se plantearon como propósito estudiar a la motivación laboral de los docentes del distrito de Cuddalore en Tamilnadu, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, conformada por una muestra de 100 docentes, a los cuales se les proporcionó una encuesta como instrumento de recojo de datos. Los resultados descriptivos que se obtuvieron evidencian que un 71% está en el nivel moderado de motivación laboral, 22% en el nivel alto y un 7% en nivel bajo.

Macías (2019), determinó la relación de motivación docente y calidad educativa, la muestra fue censal, al considerar a toda la población siendo conformada por 40 docentes, la metodología de estudio fue de tipo básico y de nivel correlacional, además, para la recolección de datos se utilizó como instrumento al cuestionario, confiables al someterlos a una prueba piloto y validado por expertos. Los resultados descriptivos de motivación laboral evidencian que un 67,5% de docentes se encuentra en nivel poco adecuado, 25% en inadecuado y el 7,5% en adecuado.

Arévalo (2021), estableció la relación entre motivación y satisfacción laboral, de nivel descriptivo-correlacional y de diseño no experimental, la muestra seleccionada fue censal constituida por 30 docentes, asimismo la técnica utilizada para recabar la información pertinente fue la encuesta y sobre el instrumento a dos cuestionarios para cada una de las variables, validados por expertos y con 0,755 y 0,768 de coeficiente de confiabilidad respectivamente. Los resultados obtenidos evidenciaron que el 100% de docentes está en el nivel eficiente respecto a la motivación laboral.

Reyes (2019), determinó la relación entre actividad recreativa y motivación laboral, fue de tipo aplicado y de nivel correlacional, la muestra de estudio fue censal considerando a los 40 docentes de la Unidad Educativa Santa Elena, como instrumento utilizó al cuestionario para ambas variables que fue validado y evidenciado su grado de confiabilidad. Respecto a los resultados descriptivos un 75% de docentes se encontró en el nivel regular de motivación laboral, 20% en eficiente y 5% en deficiente.

Sayay (2019), determinó la relación entre motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Fiscal Segundo Jiménez, que en total fueron 12, de tipo básico y de nivel descriptivo-correlacional, sobre el recojo de dato se hizo mención al cuestionario como técnica y referente al instrumento se estructuraron encuestas para cada variable, que en su momento fue validado por expertos y determinado su grado de confiabilidad por medio del coeficiente alfa de Cronbach. Sobre los resultados descriptivos que se obtuvo se evidenció que el 50% posee motivación alta, 42% media y 8% baja.

A nivel nacional, Maza (2020), comparó el nivel de motivación laboral en dos instituciones educativas, estudio de tipo aplicado y de, nivel descriptivo-comparativo, respecto a la muestra fue constituida por 60 docentes (muestra censal). El instrumento estructurado para medir a la variable motivación laboral fue la encuesta, cuya validez se dio por expertos y con un índice de 0,870 de confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach. Los resultados evidenciaron que en la escuela de S.M.P, un 96,7% de los docentes se encuentra en nivel alto y un 3,3% en moderado y en la escuela del Callado, un 70,0% en nivel alto y un 30% en moderado.

Infantes (2017), en su estudio determinó las diferencias sobre la motivación laboral docente de acuerdo a su modalidad de gestión, de tipo básica y de nivel descriptivo-comparativo, la muestra estuvo conformada por 73 docentes de instituciones educativas de gestión parroquial, privada y estatal pertenecientes a la UGEL 02 del Rímac. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, validado por expertos y con una confiabilidad aceptable al realizar una prueba piloto. Los resultados obtenidos entre estas tres instituciones educativas por medio de la prueba Kruskal Wallis, ($p=00179 < 0,05$), en relación a la prueba Chi cuadrado de 3,443, concluyendo que existen diferencias en los niveles relacionados a motivación laboral docente de acuerdo a las modalidades de gestión.

Al respecto, Ríos y Romero (2018), puntualizaron la relación entre motivación laboral y desempeño docente, de tipo básico y de nivel correlacional, cuya muestra la conformaron 26 docentes (muestra censal), el instrumento utilizado fue la encuesta para ambas variables que fueron validados por expertos y cuya confiabilidad se dio por medio del uso del alfa de Cronbach. Los resultados

descriptivos evidenciaron que un 31% está en nivel bueno de motivación laboral, un 42% en regular y un 27% en el nivel bajo, concluyendo en que se necesita que los directivos desarrollen la necesidad de poder al darle autonomía al momento de realizar sus labores de los docentes, reconocerlos públicamente, por su compromiso con las metas propuestas.

Delgado (2018), precisó la relación de motivación laboral y desempeño docente, de tipo básico y de nivel correlacional, la población de estudio fue de 104 docentes y que a partir de un muestro probabilístico se determinó la muestra que consistió en 82 docentes, respecto al recojo de información, la técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron cuestionarios, confiables y validados, por una prueba piloto y juicio de expertos respectivamente. Los resultados descriptivos sobre la motivación laboral demostraron que un 72,0% de docentes se encuentra en nivel medio, 14,6% en alto y 13,4% bajo.

Adauto (2016), estableció y describió la disparidad significativa sobre la motivación laboral docente de las instituciones educativas de gestión pública ubicadas en Pichanaqui, de nivel descriptivo y de tipo básico, la población fue conformada por 335 docentes, y cuya muestra estratificada, fue de 287. De técnica psicométrica, y como instrumento el test de McClelland sobre motivación laboral. Los resultados obtenidos evidencian que un 55,4% de los docentes posee nivel medio y el 44,6% en nivel alto de motivación laboral, respecto al nivel bajo ninguno se encuentra en tal nivel.

Sobre la parte teórica se consideró al paradigma como la respuesta a una cierta comunidad científica quienes basan sus estudios en un conjunto de normas, métodos, reglas, técnicas, criterios, e sistematizan las hipótesis, las cuales llegan a conceptualizar el significado de ciencia e investigación, y que según Pérez (2015), la describe como “un modelo en base al cual es posible elaborar diversos trabajos de investigación” (p. 30), en tal sentido el presente estudio se basó en el paradigma cuantitativo o positivista que de acuerdo con Alarcón et ál. (2017), se caracteriza por hacer énfasis en lo semejante y no en lo diferente, en su objetividad, que supone sinceridad a los resultados obtenidos, al hacer uso del método científico, al emplear variables y medirlas, por medio de reglas partiendo de su control, observación concluyendo en su correlación de la misma, adoptando procesos, leyes y teorías

que sustentan las variables, por medio de técnicas experimentales, aleatorias, test, covalencias, entre otros.

La palabra motivación deriva del término latín motus (movido) y motio (movimiento). Además, Vásquez (2018), definió a la motivación como aquella fuerza que incita al ser humano a cumplir con sus actividades y de esa manera satisfacer sus necesidades, Perret (2016), afirmó que la motivación siempre está dentro de uno mismo, y ello depende de nuestras aventuras de vida y de la precedencia en la que lo enfocamos.

Por otro lado, Robbins y Coulter (2018), indicaron que “la motivación son procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta” (p. 520), influyendo decisivamente en su desempeño, carácter y todo esfuerzo que haga el profesorado, al momento de realizar sus actividades diarias en la escuela, es así que se percibe la necesidad de que el personal directivo, conozca el estado emocional de sus colaboradores y que, además de reconozca su compromiso, eficacia y logro. Asimismo, Koontz et ál. (2012), desde una perspectiva amplia califica a la motivación como el impulso, deseo, necesidad, anhelo y fuerza, que permite la realización de su labor de la mejor manera, debido a estímulos exteriores o a un proceso de reflexión de sí mismo.

La motivación laboral, según Peña y Villón (2018), es “el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo” (p. 185), es decir, es la fuerza de voluntad que distingue al sujeto mediado por su propio esfuerzo, al desear lograr los objetivos organizacionales que se ajustan a la necesidad de saciar sus propias necesidades al querer superarse, tener mejores condiciones de trabajo; es un detonante que produce una reacción en el ser humano con el propósito de alcanzar la máxima satisfacción produciendo el logro de los objetivos planteados.

Rivera et ál. (2018), aportan a aclarar el significado de la motivación laboral definiéndola como una fuerza psicológica latente en los seres humanos, que los impulsa a iniciar, mantener y si fuera el caso mejorar su labor, energía psicológica que pertenece a la organización, conlleva al cumplimiento de un grupo de

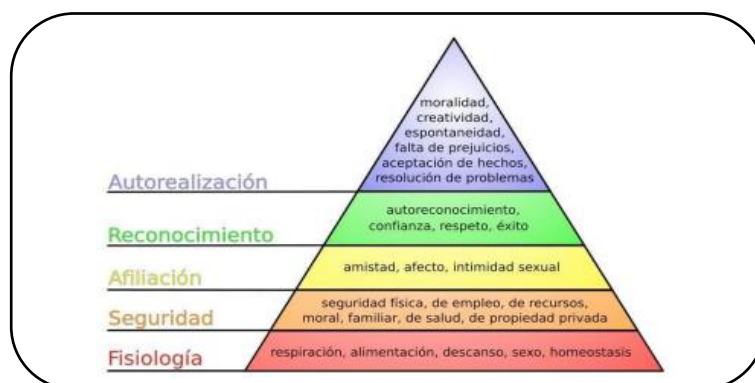
actividades que realiza con el propósito de lograr satisfacer sus necesidades. Flores (2017), la precisa como “la satisfacción que se genera en el docente al desempeñar su labor pedagógica, que lo impulsa a seguir en su empeño, realizando determinadas acciones en los procesos de enseñanza-aprendizaje y persistir en ellas para su culminación en buenos términos” (p. 144).

La teoría de las tres necesidades propuesta por McClelland (1961), el cual planteó una forma de conseguir la motivación del ser humano por medio de necesidades, buscando explicar el logro individual. Esta teoría busca la satisfacción de tres necesidades: a) necesidad de logro, que está basado en el impulso que tiene la persona para conseguir éxito en su vida y en consecuencia salir adelante airoosamente, b) necesidad pertenencia, es lo que aspira una persona al querer relacionarse amablemente e inmediatamente con otras personas de su entorno y/o sociedad y c) necesidad de poder, está necesidad se basa en la obtención de control ejercido en su labor, interrelación, otros.

Respecto a la teoría de Maslow (1968), el cual sistematizó las necesidades inherentes al ser humano, basándose en principios elementales adyacentes a su propio desarrollo personal. Maslow et ál. (1970), identificó siete necesidades básicas, que están en orden jerárquico, y que además contiene un doble sentido, ya que nos dice que las necesidades del ser humano aparecerán siempre y cuando hayan satisfecho las necesidades anteriores, y por otro lado, según García-Jiménez (2017), el proceso de evolución de las necesidades de las personas solo será producido si se sigue el orden de la pirámide propuesta en la siguiente figura.

Figura 1

Pirámide de Maslow



Nota: Tomado de García-Jiménez (2017)

De acuerdo a las necesidades fisiológicas, permiten la mantención del organismo vivo, estas necesidades incluyen los alimentos, el descanso, el funcionamiento del sistema, el equilibrio de la temperatura y la homeostasis del cuerpo humano, las necesidades de seguridad, referidas a la protección, estabilidad, abierto y/o refugio Las necesidades de pertenencia, es caracterizada por requerir integración y afecto dentro de la sociedad (Seelbach, 2013). La necesidad de autoestima, es la necesidad de contar con una imagen positiva, basada en aprobación y reconocimiento de la sociedad. La necesidad de logro intelectual, es la necesidad de satisfacer su curiosidad de conocimiento y comprensión de su entorno. La necesidad de apreciación estética, busca el orden y la belleza, y sobre la necesidad de autorreflexión, el ser humano siente la intención de realizar aquello para lo que está listo desarrollando sus posibilidades sintiéndose alegre y satisfecho (García-Jiménez, 2017).

Además, la teoría de dos factores de Herzberg (1968), el cual sustentó al factor conductual de los seres humanos en situaciones laborales. En tal sentido, dichas conductas son reflejadas por medio de: a) factores higiénicos, relacionados al ambiente de trabajo haciendo referencia al trato que reciben en su entorno laboral, como las condiciones laborales, el salario, sus relaciones sociales, la política empresarial, entre otros, y b) factores motivadores, determinados por la satisfacción laboral y además están relacionados con lo que el trabajo contiene, como la ejecución de trabajos novedosos, el logro, responsabilidad, reconocimiento, y promoción (Sayes, 2017). Cabe indicar que cada uno de los factores actúa independientemente, no encontrándose aspectos similares entre sí (Madero, 2019).

Estela (2019), destaca la importancia de la motivación al ser base para la obtención de la fuerza por parte del ser humano al realizar sus labores, de manera entusiasta, con el fin de lograr objetivos propuestos con anticipación, Además, influye en aspectos emocionales y mentales, como el estrés, autoestima, etc. Además, es indispensable señalar que la motivación laboral está presente en toda organización ya que es considerada fundamental, para el logro de un desempeño laboral eficaz, sumarle tanto la participación como la cooperación de los docentes que se identifican con su institución educativa, desde su labor pedagógica y

compromiso tanto con las metas y con los objetivos planteados a un inicio de año por la institución (Torres y Delgado, 2020).

Mora y Mora (2020), mencionaron las siguientes características presentes en la motivación laboral, las cuales son: a) proceso psicológico interno, basado en la evaluación, el comportamiento y los resultados logrados como influencia para adquirir un estado de motivación, b) fenómeno individual, que consiste en conocer el porqué de cada persona al reaccionar de manera variada a estímulos que se presenten, c) Es compleja, al tener que pasar por una revisión completa al integrar aspectos cognitivos y afectivos, y d) extrínseca y/o intrínseca, factores externos (motivación extrínseca como regalos, viajes, otros), y factores internos (motivación intrínseca, parte interna del ser humano).

Respecto a las dimensiones de motivación laboral docente, se seleccionó a la motivación intrínseca y extrínseca propuesto por Herzberg tomado de Durand (2018) y a la motivación trascendente como constructo.

La motivación intrínseca, son estímulos motivacionales originados en el interior de la persona, muy vinculados a las ganas de desarrollarse y a la superación propia (Durand, 2018), asimismo el trabajador que lo siente no necesita de motivación externa para desempeñarse, llegan a aprender y buscar hacer su labor perfecta ya que se interesan en la propia actividad. El docente que siente motivación intrínseca, se desenvuelve tan bien en el aula que orienta a sus estudiantes de manera significativa para su propia satisfacción, ajeno a que si reciben o no recompensa alguna (Flores, 2017). Asimismo, se preocupa más en por qué y de qué forma pueden aprenden sus estudiantes, cuyo fin es que adquieran mejores resultados, y que en un futuro se desenvuelvan profesionalmente, como personas competentes haciendo uso de un pensamiento crítico (Aguilar et ál., 2016). Cabe señalar que Menéndez y Fernández-Río (2017), señalaron que la motivación intrínseca es el acto de efectuar un sin número de actividades en búsqueda de la propia satisfacción e interés.

La motivación extrínseca, son estímulos motivacionales provenientes del exterior, es decir, no tienen nada que ver con la persona (Durand, 2018). Flores (2017), mencionó que, al estar motivado extrínsecamente, los docentes realizan las actividades en espera de algún resultado que puedan conseguir, dándoles valor e

importancia, al querer obtener algún incentivo. Un claro ejemplo, sería el momento que un docente realiza una actividad con el propósito de lograr algo positivo (ganar concursos, en donde el docente es reconocido), o por si evitar una situación despectiva (monitoreo negativo del docente, malos resultados de los estudiantes), además, Menéndez y Fernández-Río (2017), señalaron que la motivación extrínseca “hace referencia a aquellas conductas que están influenciadas por factores externos” (p. 134). Sanizaca (2018), expresó que la motivación extrínseca es incentiva que el docente espera al realizar alguna actividad de su mismo entorno como incentivos, reconocimiento, entre otros.

Y la motivación trascendente, según Sanizaca (2018), son “aquellos resultados que la acción que uno realiza provoca en los demás (ayudar a un compañero)” (p. 230), esta motivación está basada en las relaciones que tenemos con otras personas, en la ayuda que se le brinda al prójimo, se interroga porque realizarlo y para que realizar dicha acción. El impacto de esta motivación, es percibida por las personas quienes nos relacionamos, nuestras familias, los compañeros de trabajo o de estudio. Así mismo Fatwa (2016), la define como el impulso que adapta el sujeto al actuar por consecuencias de su accionar en beneficio de otros sujetos, es decir, es servir a otras personas, esta motivación hace que el ser humano recorra caminos de generosidad, bondad, confianza, haciéndonos conquistadores de proezas inmensurables.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación del presente trabajo fue aplicado, al aportar información que posibilite la solución de problemas sobre motivación laboral docente en las instituciones educativas que se consideraron como población. Según Ñaupas et ál. (2018), la investigación del tipo aplicado toma lo obtenido por la investigación básica, y la orienta a la resolución de problemas de un ámbito social determinado, formulando tanto problemas e hipótesis con el propósito de resolverlos.

De enfoque cuantitativo, porque se midió la variable de motivación laboral docente en tres instituciones en el distrito de Chincheros, para cuantificar numéricamente a la variable motivación laboral y realizar procesos secuenciados que incluyen análisis estadístico para contrastar los supuestos planteados. Al respecto, Cabezas et ál. (2018), señalaron que sus medidas son numéricas, su proceso se da mediante el recojo de datos, para su posterior análisis con el propósito de responder a las interrogantes planteadas a un inicio.

De método hipotético-deductivo porque fue necesario plantear hipótesis que fueron inferidas por principios, teorías o información empírica, con el fin de corroborar la veracidad o falsedad del supuesto planteado haciendo uso de métodos deductivos. En tal sentido el método hipotético-deductivo según, Rodríguez y Pérez (2017), se basa en dos procesos el de inducción y deducción los cuales se contemplan mutuamente, estableciendo generalizaciones partiendo de lo común, deduciendo conclusiones lógicas.

El nivel de estudio es descriptivo-comparativo, por lo cual el presente trabajo buscó evidenciar los niveles de motivación laboral docente en tres instituciones educativas, exponiendo narrativa, numérica y gráficamente a la realidad estudiada, ya determinado los niveles, de manera crítica se contrasta con las otras realidades buscando establecer distinciones. Según Abreu (2015), el nivel descriptivo-comparativo consiste en la recolección de información de dos o más grupos de

personas cuyo propósito es observar su comportamiento y para que los resultados que se obtengan puedan ser comparados con realidades similares.

Finalmente, el diseño fue no experimental, al no realizar manipulación alguna de los procesos de investigación, asimismo, Hernández et ál. (2014), señalaron que en los estudios no experimentales no se realiza manipulación deliberada de la variable, solo existe observación de las particularidades en su ámbito natural para que sean analizados.

Diseño descriptivo comparativo (Hernández et ál.2014, p.157).

$$\begin{array}{l} \mathbf{M1} \rightarrow \mathbf{O1} \\ \mathbf{M2} \rightarrow \mathbf{O2} \\ \mathbf{M3} \rightarrow \mathbf{O3} \end{array} \quad \begin{array}{ccc} & \sim & \sim \\ \mathbf{O1} = & \mathbf{O2} & = \mathbf{O3} \\ & \neq & \neq \end{array}$$

Donde, M1, M2 y M3 son considerados las muestras de estudio y O1, O2 y O3 son las observaciones que se llevaron a cabo, mientras que los símbolos \sim , $=$ e \neq , son semejanza, igualdad y desigualdad respectivamente.

3.2 Variable y operacionalización

Motivación Laboral Docente

Es la satisfacción percibida por el docente al realizar su trabajo pedagógico, el cual lo estimula a seguir empeñado, ejecutando determinadas acciones durante el proceso de enseñanza persistiendo en ello para culminar en buenos términos (Flores, 2017).

La motivación laboral docente es un estímulo que impulsa al docente a realizar su labor efectivamente con el propósito de satisfacer sus necesidades, a nivel laboral y personal, el cual fue medido por medio de cuestionario con 27 preguntas valorado por una escala de Likert con cinco posibles alternativas, de nivel: bajo, medio y alto (Anexo 4).

3.3 Población, muestra y muestreo

La población del presente estudio fueron 98 docentes del ámbito de atención de la UGEL Chincheros, Apurímac, en tal sentido, Arias-Gómez et ál. (2016), señalaron que la población es un grupo de casos, ya definido, de fácil acceso y limitado, que será referente para seleccionar los casos que serán necesarios para una cierta investigación (muestra).

Tabla 1

Población de estudio

Institución educativa	N.º Docentes
Túpac Amaru	33
José María Arguedas	54
Nuestra Señora del Carmen	11
Total	98

Con respecto a la muestra fue de carácter censal debido a que se consideró a los 98 docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Chincheros, considerándose a toda la población de estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica seleccionada para la presente investigación fue la encuesta, que estuvo compuesta por 27 ítems que responden a los indicadores tomados de las definiciones de las dimensiones que pertenecen a la variable motivación laboral. Arias-Gómez et ál. (2016), definieron a la encuesta como un procedimiento que se encuentra basado en el planteamiento de interrogantes sistematizadas y planificadas, que serán aplicadas a la muestra seleccionada, los cuales tratarán de aspectos que se quieren llegar a conocer.

El instrumento para el recojo de datos fue el cuestionario. De acuerdo con Malhotra (2014), el instrumento es un grupo de interrogantes cuyo propósito es la obtención de datos de un tema en específico.

Tabla 2*Ficha técnica del cuestionario de motivación laboral docente*

Nombre:	Cuestionario: motivación laboral docente
Autor:	Bach. Sonia Flor Cuba Tenorio
Año:	2021
Lugar:	Chincheros, Apurímac.
Objetivo:	Recoger información sobre motivación laboral docente de tres instituciones educativas.
Muestra:	98 docentes de tres instituciones educativas de Chincheros, Apurímac.
Confiabilidad	0,960 de alfa de Cronbach.
Escala de medición	Likert, ordinal: (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
Cantidad de ítems:	27 ítems.
Tiempo:	25 minutos aprox.

El cuestionario sobre motivación laboral, se sometió a la prueba de validez de contenido por expertos especialistas, que valoraron si los ítems corresponden a los indicadores identificados de las dimensiones. Hernández et ál. (2014), definió a la validez como el grado que debe de percibirse en el instrumento al momento de determinar lo que contiene, y si ello está contrastado con los indicadores y los ítems los cuales miden a la variable para la cual se han estructurado.

Para medir su confiabilidad se aplicó el cuestionario a 20 docentes y por medio del alfa de Cronbach, se dio a conocer su grado de fiabilidad. Sobre la confiabilidad, Hernández et ál. (2014), en un inicio asume que los ítems del instrumento miden lo que se quiere y que ello está relacionado altamente, es decir,

cuanto más cercano estén del alfa más será su consistencia interna de los ítems propuestos en el instrumento.

El resultado que arrojó el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach fue de 0,960, lo que permite concluir en que el cuestionario sobre motivación laboral docente es confiable.

Tabla 3

Baremo de la variable y sus dimensiones

Variable 1	Bajo	Medio	Alto
Motivación laboral docente	27-62	63-99	100-135
Motivación intrínseca	9-20	21-32	33-45
Motivación extrínseca	9-20	21-32	33-45
Motivación trascendente	9-20	21-32	33-45

3.5 Procedimientos

Para dar inicio al recojo de información, se solicitó los permisos correspondientes a los responsables de dirección de las instituciones educativas que participaron en el presente estudio.

Luego se hizo una breve exposición del estudio de investigación, en una reunión general de docentes vía zoom

Finalmente se dio inicio al recojo de datos de manera virtual, por la disposición de aislamiento social a causa del Covid-19, a través del uso de Google Formulario, instrumento que permite el recojo de datos por medio de la creación de encuestas online.

3.6 Método de análisis de datos

Para dar inicio al análisis de los datos se sistematizó los resultados por medio de una base de datos creada en Excel.

Con apoyo del programa SPSS-26, se realizó la elaboración de tablas y gráficos para el análisis descriptivo, considerando los objetivos e hipótesis propuestos al inicio del estudio.

Para distinguir y comparar los resultados obtenidos, se hizo uso de las tablas comparativas, con el propósito de reducir lo conseguido de la muestra sobre motivación laboral docente.

Sobre el análisis inferencial, para poder verificar la hipótesis por medios de los datos recolectados, se realizó el uso de la prueba de normalidad, con el fin de establecer la metodología, con la prueba Kurskall-Wallis se comparó las muestras independientes.

3.7 Aspectos éticos

El presente estudio respetó los derechos de autor, referenciando los aportes de cada uno de ellos que fueron necesarios para dar sustento, así mismo se estableció principios reconociendo la propiedad intelectual de los autores referenciados, asimismo, se tomó en cuenta aspectos éticos y morales que garantizaron los derechos esenciales de los docentes que participaron en el estudio.

Respecto a los resultados que se dieron a conocer, se puede decir que lo evidenciado estrictamente son de fuentes y datos veraces al no haber ejercido manipulación alguna de los mismos, en todo momento se siguieron los pasos estipulados en la guía de trabajos observables de la universidad; también se consideraron las directivas, resoluciones y normativas vigentes sobre ética de la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de la variable motivación laboral

Tomando en cuenta la tabla 4 y figura 2, se afirma que en la institución educativa Túpac Amaru, del 100% (33) de docentes, el 36,4% indicó que la motivación laboral se ubica en nivel medio y el 63,6% en nivel alto, además, en la institución educativa José María Arguedas del 100% (54) de docentes, el 31,5% consideró a la motivación laboral en nivel medio y el 68,5% en nivel alto, asimismo, en la institución educativa Nuestra Señora del Carmen, del 100% (11) de docentes, el 27,3% mencionó que la motivación laboral fue percibida en un nivel medio y el 72,7% en nivel alto.

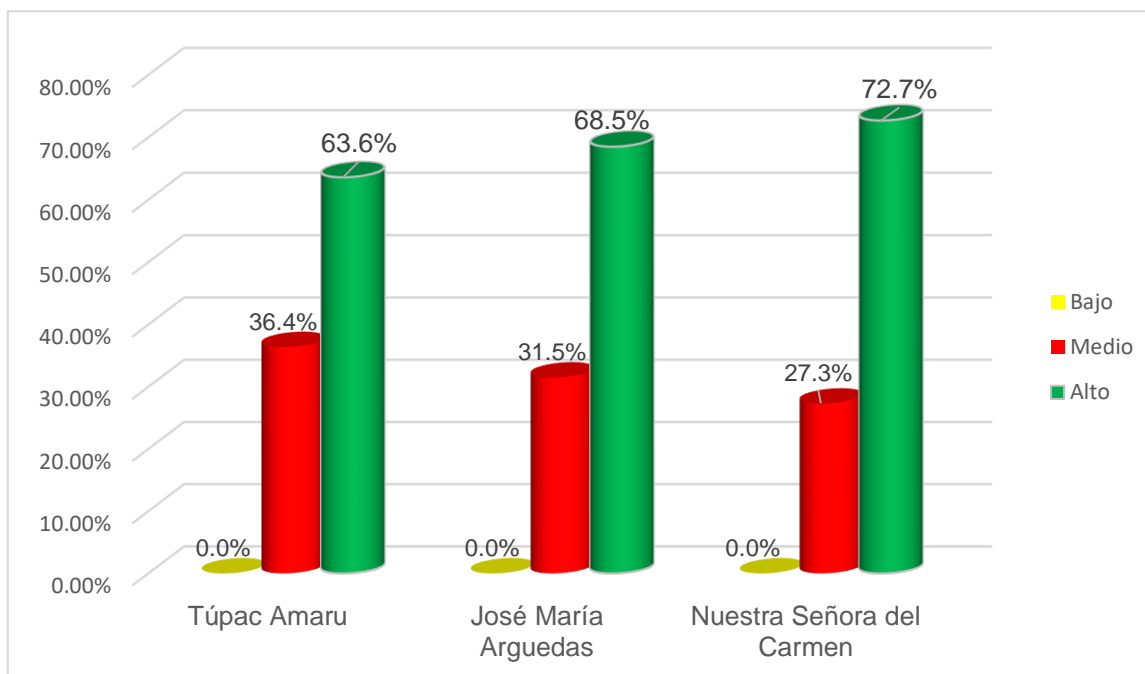
Tabla 4

Niveles de la variable motivación laboral docente

Nivel	Instituciones Educativas					
	Túpac Amaru		José María Arguedas		Nuestra Señora del Carmen	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Medio	12	36.4	17	31.5	3	27.3
Alto	21	63.6	37	68.5	8	72.7
Total	33	100.0	54	100.0	11	100.0

Figura 2

Gráfico de los niveles de la variable motivación laboral docente



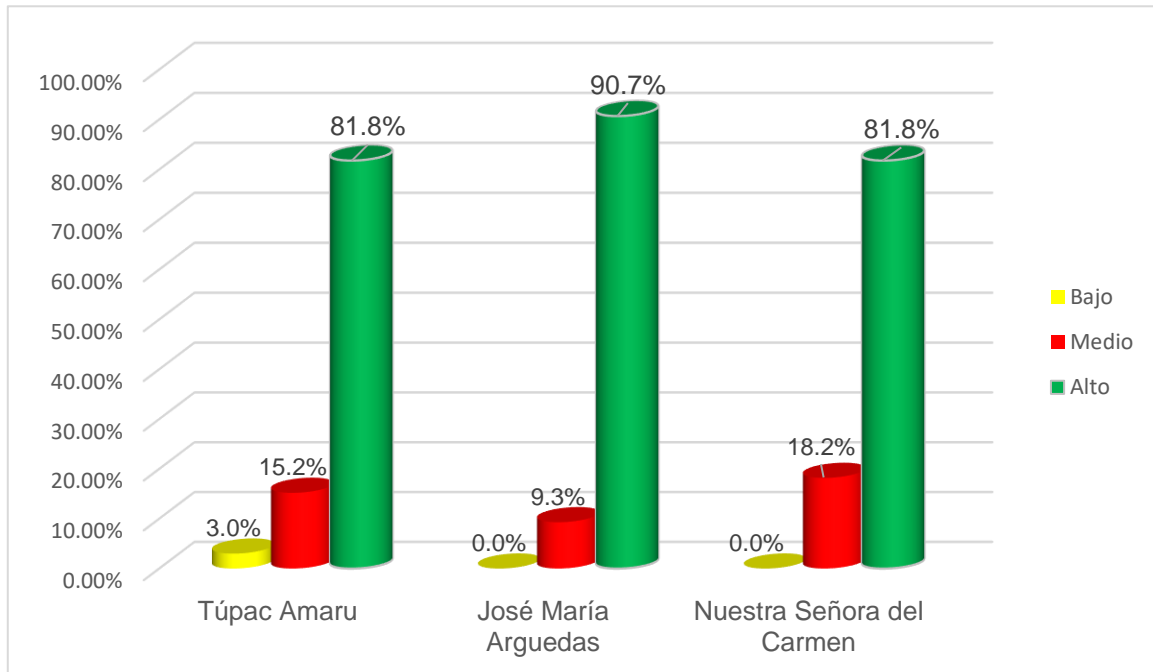
Resultados descriptivos de la dimensión motivación intrínseca

En la tabla 5 y figura 3, se evidencia que en la institución educativa Túpac Amaru, del 100% (33) de docentes, el 3,0% lo percibe a la motivación intrínseca en nivel bajo, el 15,2% en nivel medio y el 81,8% en nivel alto, además, en la institución educativa José María Arguedas, del 100% (54) de docentes, el 9,3% consideró a la motivación intrínseca en nivel medio y el 90,7% en nivel alto, asimismo, en la institución educativa Nuestra Señora del Carmen, del 100% (11) de docentes, el 18,2% mencionó que la motivación intrínseca se ubica en nivel medio y el 81,8% en nivel alto.

Tabla 5

Niveles de la dimensión motivación intrínseca

Nivel	Instituciones Educativas					
	Túpac Amaru		José María Arguedas		Nuestra Señora del Carmen	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	3.0	0	0.0	0	0.0
Medio	5	15.2	5	9.3	2	18.2
Alto	27	81.8	49	90.7	9	81.8
Total	33	100.0	54	100.0	11	100.0

Figura 3*Gráfico de los niveles de la dimensión motivación intrínseca***Resultados descriptivos de la dimensión motivación extrínseca**

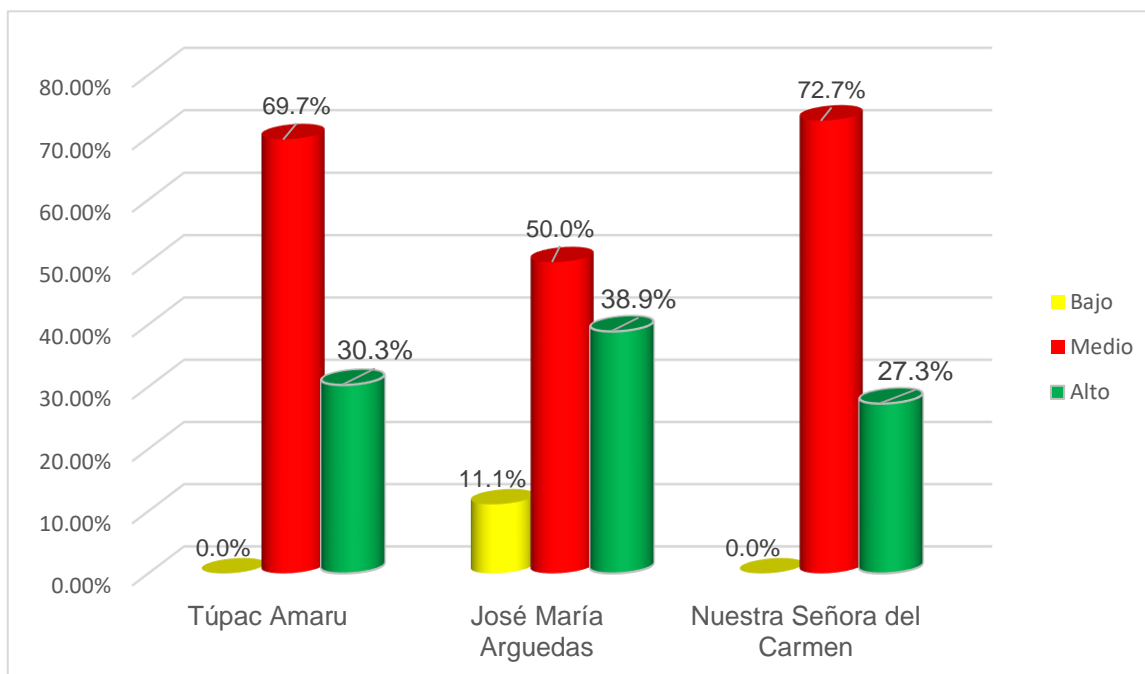
En la tabla 6 y figura 4, se evidencia que en la institución educativa Túpac Amaru, del 100% (33) de docentes, el 69,7% lo percibe en nivel medio y el 30,3% en un nivel alto, además, en la institución educativa José María Arguedas, del 100% (54) de docentes, el 9,3% consideró a la motivación extrínseca en nivel medio y el 90,7% en nivel alto, asimismo, en la institución educativa Nuestra Señora del Carmen, del 100% (11) de docentes, el 18,2% mencionó que la motivación extrínseca se ubica en un nivel medio y el 81,8% en el nivel alto.

Tabla 6*Niveles de la dimensión motivación extrínseca*

Nivel	Instituciones Educativas					
	Túpac Amaru		José María Arguedas		Nuestra Señora del Carmen	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.0	6	11.1	0	0.0
Medio	23	69.7	27	50.0	8	72.7
Alto	10	30.3	21	38.9	3	27.3
Total	33	100.0	54	100.0	11	100.0

Figura 4

Gráfico de los niveles de la dimensión motivación extrínseca



Resultados descriptivos de la dimensión motivación trascendente

En la tabla 7 y figura 5, se evidencia que en la institución educativa Túpac Amaru, del 100% (33) de docentes, el 3,0% lo percibe en nivel bajo, el 21,2% en nivel medio y el 75,8% en nivel alto, además, en la institución educativa José María Arguedas, del 100% (54) de docentes, el 1,9% consideró a la motivación trascendente en nivel bajo, el 18,5% en nivel medio y el 79,6% en nivel alto, asimismo, en la institución educativa Nuestra Señora del Carmen, del 100% (11) de docentes, el 9,1% mencionó que la motivación trascendente se ubica en nivel medio y el 90,9% en nivel alto.

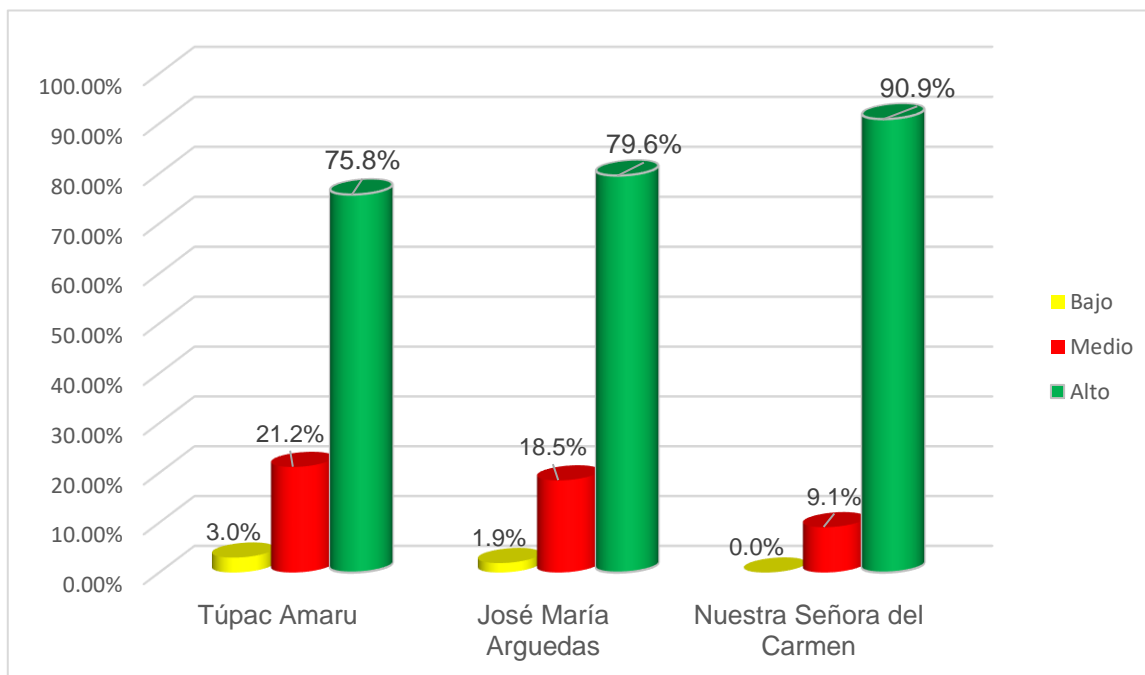
Tabla 7

Niveles de la dimensión motivación trascendente

Nivel	Instituciones Educativas					
	Túpac Amaru		José María Arguedas		Nuestra Señora del Carmen	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	3.0	1	1.9	0	0.0
Medio	7	21.2	10	18.5	1	9.1
Alto	25	75.8	43	79.6	10	90.9
Total	33	100.0	54	100.0	11	100.0

Figura 5

Gráfico de los niveles de la dimensión motivación trascendente



Resultados inferenciales

Flores et ál. (2019), mencionaron que una gran cantidad de pruebas usadas para ejecutar la inferencia estadística, como las pruebas de hipótesis, o los análisis de regresión, entre otros, están basados en modelos donde los datos tienen una distribución normal o no, por tal motivo, antes de seleccionar una prueba de inferencia estadística es de necesidad, de realizar la prueba de normalidad para definir si los datos son paramétricos o no paramétricos.

El presente estudio, realizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov al estar conformada la muestra por 98 docentes. (Romero, 2016), al respecto da a conocer que la dimensión motivación intrínseca y motivación trascendente tienen una distribución no normal al contar con un nivel de significancia menor a 0.05, asimismo, respecto a la dimensión motivación extrínseca y la variable motivación laboral docente poseen una distribución normal con un nivel de significancia mayor a 0.05. En tal sentido se utilizó la prueba H de Kurskall-Wallis, para datos con distribución no normal, para contrastar las hipótesis planteadas.

Prueba H de Kruskal-Wallis

Para Guo et ál. (2013), la prueba de Kruskal Wallis evalúa si tres o más muestras proceden de la misma distribución, además se supone que, si se tiene k

muestras, cada una de las cuales tiene un conjunto de valores, para realizar la prueba de K-W en primer lugar se tiene que clasificar todos los valores juntos sin considerar a qué muestra pertenecen los valores y luego calcular la suma de todos los rangos de valores dentro de cada muestra, de forma que cada muestra tenga su suma de rangos. La estadística de la prueba es:

$$H = \frac{12}{N(N+1)} \sum_{i=1}^k \frac{R_i^2}{n_i} - 3(N+1),$$

Donde N es el número total de valores en todas las muestras; n_i es el número de valores contenidos en la i-ésima muestra y R_i es la suma de rangos en la i-ésima muestra. Tras el cálculo de H de K-W, se compara con un valor 2: $k-1$ que puede encontrarse en una tabla de la distribución de la probabilidad chi-cuadrado con $k-1$ grados de libertad y como la significación deseada.

Prueba de hipótesis

Consideraciones

Dagnino (2014), señaló que al realizar la prueba de hipótesis está tiene la misión de evaluar la probabilidad que se le acompaña a la hipótesis nula (H_0) en que no hay diferencia ni efecto alguno, es decir, que normalmente la hipótesis planteada es contrastada con una hipótesis que supone la no existencia o la diferencia conocida como la hipótesis nula (H_0).

Decisión estadística

Dagnino (2014), señaló que el p-valor es la probabilidad de obtención de resultados observables si la H_0 es verdadera, cifra determinada por la distribución que va más allá al valor calculado.

En tal sentido, si $p\text{-valor} \leq \alpha$ entonces se rechaza la H_0 .

Donde α es el nivel de significancia.

Nivel de significancia

El nivel de significancia α de la prueba de hipótesis es el límite de rechazo a la H_0 (Dagnino, 2014), por tal motivo el presente estudio tiene un $\alpha=0,05$ ó 5% de posibilidades de erros cuando se rechaza la H_0 .

Regla de decisión

Si $\alpha > 0.05$, no se rechaza la H_0 .

Si $\alpha \leq 0.05$, se rechaza la H_0 .

Hipótesis general

H_0 : No existe diferencias significativas de motivación laboral en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021.

H_a : Existe diferencias significativas de motivación laboral en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021.

Tabla 8

Rango promedio de la hipótesis general

	Instituciones educativas	N	Rango promedio
Motivación laboral docente	Túpac Amaru	33	47,68
	José María Arguedas	54	50,07
	Nuestra Señora del Carmen	11	52,14
	Total	98	

La tabla 8, muestra la comparación de rango promedio de la variable motivación laboral docente, donde se evidencia que la institución educativa Nuestra Señora del Carmen posee un rango promedio de 52.14 ligeramente mayor a los demás.

Tabla 9

Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis general

Estadísticos de prueba ^{a,b}	
Motivación laboral docente	
H de Kruskal-Wallis	,381
gl	2
Sig. asintótica	,826

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Instituciones Educativas

En la tabla 9, se observa que el nivel de significancia es $p=0,826$ es mayor a 0.05, por lo que no se rechaza la H_0 , y se concluye que no existe diferencias significativas de motivación laboral en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021

Hipótesis específica 1

Ho: No existe diferencias significativas de motivación intrínseca en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021.

Ha: Existe diferencias significativas de motivación intrínseca en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021.

Tabla 10

Rango promedio de la hipótesis específica 1

	Instituciones educativas	N	Rango promedio
Motivación intrínseca	Túpac Amaru	33	46,98
	José María Arguedas	54	51,51
	Nuestra Señora del Carmen	11	47,18
	Total	98	

La tabla 9, muestra la comparación de rango promedio de la dimensión motivación intrínseca, donde se evidencia que la institución educativa José María Arguedas posee un rango promedio de 51.51 ligeramente mayor a los demás.

Tabla 11

Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis específica 1

Estadísticos de prueba^{a,b}	
Motivación intrínseca	
H de Kruskal-Wallis	1,738
gl	2
Sig. asintótica	,419

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Instituciones Educativas

En la tabla 11, se observa que el nivel de significancia es $p=0,419$ es mayor a 0.05, por lo que no se rechaza la Ho, y se concluye que no existe diferencias significativas de motivación intrínseca en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe diferencias significativas de motivación extrínseca en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021.

Ha: Existe diferencias significativas de motivación extrínseca en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021.

Tabla 12

Rango promedio de la hipótesis específica 2

	Instituciones educativas	N	Rango promedio
	Túpac Amaru	33	49,44
Motivación extrínseca	José María Arguedas	54	49,83
	Nuestra Señora del Carmen	11	48,05
	Total	98	

La tabla 12, muestra la comparación de rango promedio de la dimensión motivación extrínseca, donde se evidencia que la institución educativa José María Arguedas posee un rango promedio de 49.83 ligeramente mayor a los demás.

Tabla 13

Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis específica 2

Estadísticos de prueba^{a,b}	
Motivación extrínseca	
H de Kruskal-Wallis	,048
gl	2
Sig. asintótica	,975

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Instituciones Educativas

En la tabla 13, se observa que el nivel de significancia es $p=0,975$ es mayor a 0.05, por lo que no se rechaza la H_0 , y se concluye que no existe diferencias significativas de motivación extrínseca en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe diferencias significativas de motivación trascendente en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021.

Ha: Existe diferencias significativas de motivación trascendente en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021.

Tabla 14*Rango promedio de la hipótesis específica 3*

	Instituciones educativas	N	Rango promedio
Motivación trascendente	Túpac Amaru	33	47,56
	José María Arguedas	54	49,54
	Nuestra Señora del Carmen	11	55,14
Total		98	

La tabla 14, muestra la comparación de rango promedio de la dimensión motivación trascendente, donde se evidencia que la institución educativa Nuestra Señora del Carmen posee un rango promedio de 55.14 ligeramente mayor a los demás.

Tabla 15*Prueba de Kruskal-Wallis de la hipótesis específica 3*

Estadísticos de prueba^{a, b}	
Motivación trascendente	
H de Kruskal-Wallis	1,196
gl	2
Sig. asintótica	,550

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Instituciones Educativas

En la tabla 15, se observa que el nivel de significancia es $p=0,550$ es mayor a 0.05, por lo que no se rechaza la H_0 , y se concluye que no existe diferencias significativas de motivación trascendente en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos obtenidos respecto al objetivo que consistió en determinar si existe diferencias significativas de motivación laboral docente en tres instituciones educativas, evidenció que la prueba de Kruskal-Wallis, obtuvo un nivel de significancia mayor a 0.05, permitiendo afirmar que no se rechazó la hipótesis nula y concluyendo en la no existencia de diferencias significativas entre las instituciones educativas consideradas en el presente estudio sobre la variable motivación laboral docente.. Dichos resultados son analógicos a los de Macias (2019), en su estudio de nivel correlacional entre motivación docente y calidad educativa donde el 25% posee motivación inadecuada, 67.5% poco adecuada y 7.5% adecuada, afirmando que existen muy pocas oportunidades de conseguir actualizaciones docentes pagadas y que además, sus percepciones no están acordes con su trabajo docente, las cuales son causas por la que el docente es inducido a no conservar la guía que lo encamina a no obtener explícitos que le permitan estar motivado, asimismo, guarda similitud con trabajo de Reyes (2019), de nivel correlacional entre actividades recreativas y motivación laboral donde el 5% lo percibió deficiente, 75% regular y 20% eficiente, afirmando que mientras las actividades de concentración, lúdicas y de relajación laboral benevolentes la motivación laboral también estará acorde con ello. Al respecto, Robbins y Coulter (2018), mencionaron que la motivación influye de manera decisiva en el desempeño docente, en su carácter y en su esfuerzo, al momento de realizar su trabajo diario en su escuela, en tal sentido, es necesario que los directivos, padres de familias y estudiantes, conozcan el estado emocional de los docentes y que además reconozcan su compromiso, eficacia y logro, ya que en la actualidad, se necesita que los docentes sientan que sus esfuerzos por brindar una educación remota son satisfactorios.

Respecto a los hallazgos obtenidos sobre el objetivo que consistió en determinar si existe diferencias significativas de motivación intrínseca en docente de tres instituciones educativas, evidenció que la prueba de Kruskal-Wallis, obtuvo un nivel de significancia mayor a 0.05, permitiendo afirmar que no se rechazó la hipótesis nula y se concluyó en la no existencia de diferencias significativas entre las instituciones educativas consideradas en el presente estudio sobre la dimensión motivación intrínseca. Tales resultados guardan similitud con los de Delgado (2018), en su estudio de nivel correlacional entre motivación laboral y desempeño

docente, donde sobre la dimensión motivación intrínseca, el 6.1% de docentes participantes refirió tener un nivel bajo, el 78.0% nivel medio y el 15.9% nivel alto, asimismo afirmó que dicha motivación es percibida por los docentes sin motivo alguno, de gran intensidad y muy duradera, la cual produce placer y satisfacción que experimenta el docente, mantenida por el logro de los objetivos propuestos. Al respecto, Durand (2018), mencionó que la motivación intrínseca, se basa en estímulos originados en el interior de la persona, vinculados a las ansias de desarrollarse y superarse, por tal motivo, los docentes que han manifestado estar más cerca al nivel alto de las instituciones educativas consideradas en el presente estudio, son aquellos que posiblemente se plantean mejores proyectos profesionales, son los que laboren de manera autónoma, y tienden a capacitarse muy a menudo al percibir la necesidad de actualizar aspectos propios de su propio desempeño profesional.

Respecto a los hallazgos obtenidos sobre el objetivo que consistió en determinar si existe diferencias significativas de motivación extrínseca en docentes de tres instituciones educativas, evidenció que la prueba de Kruskal-Wallis, obtuvo un nivel de significancia mayor a 0.05, permitiendo afirmar que no se rechazó la hipótesis nula y se concluyó en la no existencia de diferencias significativas entre las instituciones educativas consideradas en el presente estudio sobre la dimensión motivación extrínseca. Tales resultados guardan son antagónicos a los de Sayay (2019), en su estudio de nivel correlacional sobre motivación y desempeño docente, donde el 8% de docentes mencionaron que el incentivo laboral se ubica en nivel bajo, el 50% en medio y el 42% en alto, asimismo se evidenció una correlación directa significativa, concluyendo que si el trabajo depende del beneficio obtenido por los docentes desde las distinciones externas, ello guarda relación con el dominio de aspectos cognitivos operativos y actitudinales de la labor docente. Al respecto, Flores (2017), afirmó que el docente al estar motivado extrínsecamente, realiza sus labores en espera de algún resultado que pueda conseguir, dándole valor e importancia, al querer obtener algún incentivo. Cabe señalar, que la gran mayoría de docentes que se ubicaron en niveles cercanos a los altos, son aquellos que han reportado tener mejor condición laboral, asimismo, por su condición de nombrado poseen mayores oportunidades y mayor sueldo según su escala magisterial, como también a los docentes que poseen un mayor reconocimiento por

su propio desempeño en distintos concursos propuestos por el Minedu, y su propia UGEL.

Finalmente, los hallazgos obtenidos sobre el objetivo que consistió en determinar si existe diferencias significativas de motivación trascendente en docentes de tres instituciones educativas, evidenció que la prueba de Kruskal-Wallis, obtuvo un nivel de significancia mayor a 0.05, permitiendo afirmar que no se rechazó la hipótesis nula y se concluyó en la no existencia de diferencias significativas entre las instituciones educativas consideradas en el presente estudio sobre la dimensión motivación trascendente. Tales resultados son antagónicos a los de Maza (2020), en su estudio descriptivo de motivación laboral en dos instituciones educativas, obteniendo un nivel de significancia menor a 0.05, concluyendo que existen diferencias significativas en la dimensión motivación trascendente, Al respecto, Sanizaca (2018), mencionó que la motivación trascendente se basa en los resultados del accionar propio que provoca cambios en los demás, es decir que esta motivación se encuentra basada en las relaciones con otras personas, en la ayuda al prójimo. Cabe señalar, que los docentes, más comprometidos con sus instituciones educativas, su gestión y su labor pedagógica son los que se relacionan mejor con sus colegas, con el propósito de construir mejores competencias, cooperando para cumplir las metas propuestas con el propio equipo de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se probó que no existe diferencias significativas en la variable motivación laboral docente en tres instituciones educativas de Chincheros, Apurímac 2021, al presentar un nivel de significancia mayor a 0.05, no rechazando la hipótesis nula.

Segunda:

Se probó que no existe diferencias significativas en la dimensión motivación intrínseca en tres instituciones educativas de Chincheros, Apurímac 2021, al presentar un nivel de significancia mayor a 0.05, no rechazando la hipótesis nula.

Tercera:

Se probó que no existe diferencias significativas en la dimensión motivación extrínseca en tres instituciones educativas de Chincheros, Apurímac 2021, al presentar un nivel de significancia mayor a 0.05, no rechazando la hipótesis nula.

Cuarta:

Se probó que no existe diferencias significativas en la dimensión motivación trascendente en tres instituciones educativas de Chincheros, Apurímac 2021, al presentar un nivel de significancia mayor a 0.05, no rechazando la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al especialista de convivencia escolar de la UGEL Chincheros, implementar acciones de fortalecimiento de las competencias docentes, y fomenta talleres donde los docentes intercambien experiencias exitosas, con el propósito de motivar a los docentes para que realicen un mejor trabajo y enriquezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Segunda:

Al personal directivo de las instituciones educativas participantes en el presente estudio, realizar encuestas periódicamente con el objetivo de llegar a conocer el nivel percibido por el personal docente respecto a la motivación, ya que es de suma importancia que siempre tener a un personal que tenga los mismos anhelos de cumplir con las metas institucionales obteniendo mejores resultados.

Tercera:

A los docentes, durante el trabajo colegiado realizar talleres relacionados a temas referentes a la motivación laboral, para que se puedan instruir de los factores que influyen para su mejora.

Cuarta:

A los futuros investigadores, realizar más estudios descriptivo-comparativos sobre motivación laboral en niveles superiores, universitarios o técnicos, ya que en la actualidad hay escasos estudios que consideran a más de dos poblaciones.

REFERENCIAS

- Abreu, J. L. (2015). Análisis al Método de la Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 10(1), 205-214. [http://www.spentamexico.org/v10-n1/A14.10\(1\)205-214.pdf](http://www.spentamexico.org/v10-n1/A14.10(1)205-214.pdf)
- Adauto, E. (2016). *La motivación laboral de docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4232>
- Aguilar, J. González, D., y Aguilar. A. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. *Acta de investigación psicológica*, 6(3), 2552-2557. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007471916300680>
- Alarcón, A. A., Munera, L. y Montes, A. J. (2017). La teoría Fundamentada en el Marco de la Investigación Educativa. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 12(1), 236-245. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2017v12n1.1475>
- Arévalo, L. I. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56631>
- Arias-Gómez, J., Villasis-Keever, M. A., y Miranda, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alegría México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Cabezas, E. D., Andrade, D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. (1ra. Edición). Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>
- Camargo-Mayorga, D. A. (2016). Motivación de la labor docente: un estudio de caso de dos programas de contaduría pública en Bogotá. *Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá*, 17(44), 421-448. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v17n44/v17n44a04.pdf>
- Congreso de la República (2012, 25 de noviembre). *Ley N° 29944: Ley de Reforma Magisterial*. Diario Oficial El Peruano, Normas Legales, 29, 479340-479350. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-reforma-magisterial-ley-n-29944-870810-1/>
- Dagnino, J. (2014). Inferencia estadística: prueba de hipótesis. *Revista Chilena Anestesia*, 43, 125-128. <http://revistachilenadeanestesia.cl/PII/revchilanestv43n02.10.pdf>
- Delgado, E. F. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en las instituciones educativas Martín Adán y Enrique Guzmán y Valle – Los Olivos 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17747>
- Durand. A. (2018). *Trabajo en equipo*. (1ra. Edición). Editorial Publishdrive.
- Echevarría, H. D. (2016). *Los diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación*. (1ra. Ed). Editorial Unrío. <https://www.unrc.edu.ar/unrc/comunicacion/editorial/repositorio/978-987-688-166-1.pdf>

- Estela, M. (2019, 10 de octubre). *Motivación*. Obtenido de Concepto.
<https://concepto.de/motivacion/>
- Fatwa, D. (2016). The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*,5(1), 39-45.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1094678.pdf>
- Flores, M. R. (2017). Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 47(3-4), 141-154. <https://www.redalyc.org/pdf/270/27054113008.pdf>
- Flores, P., Muñoz, L., y Sánchez, T. (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad. *Perfiles*, 21(1), 4-11.
https://www.researchgate.net/publication/332863672_ESTUDIO_DE_POTENCIA_DE_PRUEBAS_DE_NORMALIDAD_USANDO_DISTRIBUCIONES_DESCONOCIDAS_CON_DISTINTOS_NIVELES_DE_NO_NORMALIDAD
- García-Jiménez, S. (2017). La motivación. Un factor determinante en el aprendizaje. *Notandum*, 155-162. <http://dx.doi.org/10.4025/notandum.44.13>
- González, S., Hidalgo, N., y Lombillo, I. (2017). La gestión del proceso de evaluación del desempeño de los docentes en la Educación Superior. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 64(1), 1-13.
<https://www.redalyc.org/pdf/3606/360657467003.pdf>
- Guo, S., Zhong, S., y Zhang, A. (2013). Privacy-preserving Kruskal-Wallis test. *Computer Methods and programs in biomedicine*, 112(1), 135-145.
<https://doi.org/10.1016/j.cmpb.2013.05.023>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. Edición). Editorial Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herzberg, F. (1968). *Una vez más; ¿cómo motiva usted a sus empleados?*, Harvard Business Review.
- Infantes, G. J. (2017). *Motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac – 2017*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14898>
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (14va. edición). México. McGraw-Hill.
- Macías, K. G. (2019). *Motivación docente y calidad educativa en la Unidad Educativa "Santiago de las Praderas", Guayaquil-Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41252>
- Madero, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-18.
<http://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being*. Princeton, New York: Van Nostrand.

- Maslow, A. H., Frager, R., Fadiman, J., McReynolds, C., & Cox, R. (1970). *Motivation and personality* Harper & Row New York.
- Maza, N. (2020). *Motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P. y Callao, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50583>
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, Nueva Jersey: Van Nostrand.
- Menéndez, J. I., y Fernández-Río, J. (2017). Responsabilidad social, necesidades psicológicas básicas, motivación intrínseca y metas de amistad en educación física. *RETOS. Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, 32, 134-139. <https://www.redalyc.org/pdf/3457/345751100027.pdf>
- Minedu (2020). *R.M. N°160-2020-MINEDU. Disponen el inicio del año escolar a través de la implementación de la estrategia denominada "Aprendo en casa", a partir del 6 de abril de 2020 y aprueban otras disposiciones*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/466108-160-2020-minedu>
- Minedu (2021). *R.V.M. N°001-2021-MINEDU. Convocan a Concurso Público de Ingreso a la Carrera Pública Magisterial-2021 y dictan otras disposiciones*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/1466502-001-2021-minedu>
- Mora, E., y Mora, M. (2020). Desarrollo de la motivación laboral. *Revista conocimiento libre y licenciamiento*, 22(11), 64-96. <https://convite.cenditel.gob.ve/revistaclic/index.php/revistaclic/article/view/1021>
- Muriel, M. P. (2017). Factores que inciden en la motivación laboral de los profesores universitarios. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 6(3), 1-5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163715>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J. y Romero H. E. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (5ta. Edición). Editorial de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Olaya, S. (2018). Nuevo Protocolo de Evaluación de Desempeño Laboral: Primera Parte. *Revista Andocolombia*, 1-9. <https://www.andocc.org/pdf/legislacion/protocolo2018/examen-al-nuevo-protocolo.pdf>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revist International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext
- Peña, H. C., y Villón, S. G. (2018). Motivación Laboral, Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 171-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

- Pérez, J. (2015). El positivismo y la investigación científica. *Revista Empresarial*, 9(3), 29-34. <https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/20>
- Pimienta, J., y De la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ra. Edición). Editorial Pearson. <http://104.207.147.154:8080/handle/54000/1268>
- Ponmozhi, D. y Balasubramanian, R. (2017). Work Motivation of School Teachers. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 6(7), 20-23. [http://www.ijhssi.org/papers/v6\(7\)/Version-2/D0607022023.pdf](http://www.ijhssi.org/papers/v6(7)/Version-2/D0607022023.pdf)
- Reyes, M. V. (2019). *Actividades recreativas y la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena-Ecuador, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51766>
- Ríos, J. A., y Romero, Y. (2018). *Motivación Laboral y el desempeño docente en la institución educativa. Huánuci – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29027>
- Rivera, D. A., Hernández, J. D., Forgiony, J. O., Bonilla, N. J., y Rozo, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacio9*, 39(16), 17-35. <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2168>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2018). *Administración 13E*. (13ra. Ed.). México: Pearson
- Rodríguez, A., y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, 175-195. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Romero-Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Sanizaca, B. (2018). Reflexiones acerca de la motivación. *Mapa*, 8(1), 226-233. <http://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/61/44>
- Sayay, B. M. (2019). *Motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica FISCAL Profesor Segundo Jiménez Riera – Guayaquil, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38989>
- Seelbach, G. A. (2013). *Teoría de la personalidad*. (1ra. Edición). Red Tercer Milenio
- Torres, G. J. y Delgado, J. M. (2020). Gestión motivacional laboral en los colaboradores de las instituciones públicas. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 7(2), 199-212. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1485>
- Unesco. (2018, 6 de Setiembre). *Motivación e incentivos de los docentes*. Obtenido de Learning portal: <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/improvelearning/docentes-y-pedagogia/motivacion-e-incentivos-de-los-docentes>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><u>Problema general:</u> PG: ¿Cuál es el nivel de motivación laboral docente de tres instituciones educativas UGEL Chincheros, Apurímac 2021?</p> <p><u>Problemas específicos:</u> PE1: ¿Cuál es el nivel de motivación intrínseca en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros, Apurímac 2021? PE2: ¿Cuál es el nivel de motivación extrínseca en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros, Apurímac 2021? PE3: ¿Cuál es el nivel de motivación trascendente en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros, Apurímac 2021?</p>	<p><u>Objetivo General:</u> OG: Determinar y comparar el nivel de motivación laboral docente de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021.</p> <p><u>Objetivos específicos:</u> OE1: Determinar y comparar el nivel de motivación intrínseca en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021. OE2: Determinar y comparar el nivel de motivación extrínseca en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021. OE3: Determinar y comparar el nivel de motivación trascendente en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021.</p>	<p><u>Hipótesis General:</u> HG: Existe diferencias significativas de motivación laboral docente de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021.</p> <p><u>Hipótesis específicas:</u> HE1: Existe diferencias significativas de motivación intrínseca en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021. HE2: Existe diferencias significativas de motivación extrínseca en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021. HE3: Existe diferencias significativas de motivación trascendente en docentes de tres instituciones educativas, UGEL Chincheros. Apurímac 2021.</p>	<p><u>Variable:</u> V1: Motivación laboral docente.</p> <p><u>Dimensiones:</u> D1: Motivación intrínseca. D2: Motivación extrínseca. D3: Motivación trascendente.</p>	<p><u>Población:</u> 98 docentes.</p> <p><u>Muestra:</u> 98 docentes (Muestra censal).</p> <p><u>Muestreo:</u> No probabilístico.</p> <p><u>Tipo de investigación:</u> Aplicado.</p> <p><u>Enfoque:</u> Cuantitativo</p> <p><u>Método:</u> Hipotético-deductivo.</p> <p><u>Nivel de investigación:</u> Descriptivo-comparativo.</p> <p><u>Diseño específico:</u> No experimental,</p> $ \begin{array}{l} M1 \longrightarrow O1 \\ M2 \longrightarrow O2 \quad O1 \overset{\sim}{=} O2 \overset{\sim}{=} O3 \\ M3 \longrightarrow O3 \quad \quad \quad \neq \quad \neq \end{array} $ <p><u>Técnicas e instrumentos:</u> <u>Técnica:</u> V1: Encuesta.</p> <p><u>Instrumento:</u> V1: Cuestionario.</p>

Anexo 2. Operacionalización de la variable

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición.	Rango
Motivación laboral docente	La motivación laboral docente es la satisfacción percibida por el docente al realizar su trabajo pedagógico, el cual lo estimula a seguir empeñado, ejecutando determinadas acciones durante el proceso de enseñanza persistiendo en ello para culminar en buenos términos. (Flores, 2017)	La motivación laboral docente es un estímulo psicológico latente, que lo impulsa a realizar su labor efectivamente con el propósito de satisfacer sus necesidades, a nivel laboral y personal, el cual fue medido por medio de cuestionario con 27 preguntas valorado por una escala de Likert con cinco posibles alternativas, de nivel: bajo, medio y alto.	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Crecimiento personal. - Autonomía. - Competencia docente. 	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo: 27-62 Medio: 63-99 Alto: 100-135
			Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de trabajo. - Reconocimiento. - Remuneración o recompensa. 	10, 11, 12 13, 14, 15 16, 17, 18		
			Motivación trascendente	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con su labor. - Cooperación. - Relación con su entorno. 	19, 20, 21 22, 23, 24 25, 26, 27		

CUESTIONARIO: MOTIVACIÓN LABORAL DOCENTE

Bach. Cuba Tenorio Sonia Flor

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación que lleva como título “**Estudio descriptivo comparativo motivación laboral docente de tres instituciones educativas, Chincheros. Apurímac 2021**”.

Indicaciones. Estimado docente, el cuestionario es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, por lo cual agradezco de antemano su participación y su sinceridad, sus respuestas servirán para identificar fortalezas como debilidades sobre la motivación laboral docente. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

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

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
Dimensión 1: Motivación intrínseca	1	2	3	4	5
01. Recibo opiniones o críticas positivas respecto a mi desempeño docente que me permite crecer profesionalmente y seguir mejorando.					
02. El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional.					
03. Estoy a gusto con las responsabilidades asignadas en la institución educativa donde laboro.					
04. Soy independiente al organizar y realizar mi labor docente.					
05. Me resulta fácil tomar la iniciativa asumiendo nuevos retos.					
06. Disfruto las actividades pedagógicas y los retos que se presentan					
07. Me siento con ánimos y energía para realizar mi trabajo.					
08. Pienso que puedo desempeñar otras actividades diferentes o complementarias con metas más altas.					
09. Considero que tengo la libertad de decidir cómo desempeñar mejor mi trabajo.					
Dimensión 2: Motivación extrínseca	1	2	3	4	5
10. Me siento cómodo con el trabajo remoto.					
11. Los recursos digitales y materiales educativos me ayudan a desarrollar mi labor docente.					

12. Las tareas y responsabilidades específicas que asigna la dirección están dentro de mis responsabilidades como docente.					
13. Recibo reconocimientos por mi labor docente.					
14. Recibo estímulos y reconocimientos por el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.					
15. Cuando realizo mi trabajo necesito el reconocimiento del personal superior.					
16. El sueldo que recibo es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.					
17. Mi remuneración está acorde con las actividades que se me han asignado en la institución educativa.					
18. Son frecuentes las recompensas o intensivos en la institución educativa donde laboro.					
Dimensión 3: Motivación trascendente	1	2	3	4	5
19. Pienso que mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales.					
20. Considero que mi desempeño laboral beneficia a mis estudiantes.					
21. Participo entusiastamente en las actividades de la institución educativa donde laboro.					
22. En la institución educativa donde trabajo se fomenta el trabajo colaborativo					
23. En ocasiones colaboro desinteresadamente con las actividades que no me fueron asignadas.					
24. En la institución educativa donde laboro me dan la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
25. Considero que tengo buena relación con mis compañeros de trabajo.					
26. Cuento con el apoyo de mis compañeros de trabajo al desarrollar actividades específicas.					
27. Cuentas con el apoyo emocional de parte de la dirección para realizar tu trabajo pedagógico.					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.

<https://forms.gle/X62xBvjAjX6LEazx6>

Anexo 4. Validez del instrumento de recolección de datos



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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca								
01	Recibo opiniones o críticas positivas respecto a mi desempeño docente que me permite crecer profesionalmente y seguir mejorando.	X		X		X		
02	El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional.	X		X		X		
03	Estoy a gusto con las responsabilidades asignadas en la institución educativa donde laboro.	X		X		X		
04	Soy independiente al organizar y realizar mi labor docente.	X		X		X		
05	Me resulta fácil tomar la iniciativa asumiendo nuevos retos.	X		X		X		
06	Disfruto las actividades pedagógicas y los retos que se presentan.	X		X		X		
07	Me siento con ánimos y energía para realizar mi trabajo.	X		X		X		
08	Pienso que puede desempeñar otras actividades diferentes o complementarias con metas más altas.	X		X		X		
09	Considero que tengo la libertad de decidir cómo desempeñar mejor mi trabajo.							
DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca								
10	Me siento cómodo con el trabajo remoto.							
11	Los recursos digitales y materiales educativos me ayudan a desarrollar mi labor docente.	X		X		X		
12	Las tareas y responsabilidades específicas que asigna la dirección están dentro de mis responsabilidades como docente.	X		X		X		
13	Recibo reconocimientos por mi labor docente.	X		X		X		
14	Recibo estímulos y reconocimientos por el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.	X		X		X		
15	Cuando realizo mi trabajo necesito el reconocimiento del personal superior.	X		X		X		
16	El sueldo que recibo es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.	X		X		X		
17	Mi remuneración está acorde con las actividades que se me han asignado en la institución educativa.	X		X		X		
18	Son frecuentes las recompensas o intensivos en la institución educativa donde laboro.							
DIMENSIÓN 3: Motivación trascendente								
19	Pienso que mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales.							
20	Considero que mi desempeño laboral beneficia a mis estudiantes.	X		X		X		
21	Participo entusiastamente en las actividades de la institución educativa donde laboro.	X		XX		X		

22	En la institución educativa donde trabajo se fomenta el trabajo colaborativo.	X		X		X		
23	En ocasiones colaboro desinteresadamente con las actividades que no me fueron asignadas.	X		X		X		
24	En la institución educativa donde laboro me dan la oportunidad de participar en la toma de decisiones.	X		X		X		
25	Considero que tengo buena relación con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
26	Cuento con el apoyo de mis compañeros de trabajo al desarrollar actividades específicas.	X		X		X		
27	Cuento con el apoyo emocional de parte del directivo para realizar mi trabajo pedagógico.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Erasilda Huamani Fernández DNI: 40079100

Especialidad del validador: Educación infantil y neuroeducación

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.

Ayacucho 26, de Mayo del 2021



Firma del experto Informante

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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca								
01	Recibo opiniones o críticas positivas respecto a mi desempeño docente que me permite crecer profesionalmente y seguir mejorando.	X		X		X		
02	El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional.	X		X		X		
03	Estoy a gusto con las responsabilidades asignadas en la institución educativa donde laboro.	X		X		X		
04	Soy independiente al organizar y realizar mi labor docente.	X		X		X		
05	Me resulta fácil tomar la iniciativa asumiendo nuevos retos.	X		X		X		
06	Disfruto las actividades pedagógicas y los retos que se presentan.	X		X		X		
07	Me siento con ánimos y energía para realizar mi trabajo.	X		X		X		
08	Pienso que puede desempeñar otras actividades diferentes o complementarias con metas más altas.	X		X		X		
09	Considero que tengo la libertad de decidir cómo desempeñar mejor mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca								
10	Me siento cómodo con el trabajo remoto.	X		X		X		
11	Los recursos digitales y materiales educativos me ayudan a desarrollar mi labor docente.	X		X		X		
12	Las tareas y responsabilidades específicas que asigna la dirección están dentro de mis responsabilidades como docente.	X		X		X		
13	Recibo reconocimientos por mi labor docente.	X		X		X		
14	Recibo estímulos y reconocimientos por el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.	X		X		X		
15	Cuando realizo mi trabajo necesito el reconocimiento del personal superior.	X		X		X		
16	El sueldo que recibo es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.	X		X		X		
17	Mi remuneración está acorde con las actividades que se me han asignado en la institución educativa.	X		X		X		
18	Son frecuentes las recompensas o intensivos en la institución educativa donde laboro.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Motivación trascendente								
19	Pienso que mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales.	X		X		X		
20	Considero que mi desempeño laboral beneficia a mis estudiantes.	X		X		X		
21	Participo entusiastamente en las actividades de la institución educativa donde laboro.	X		X		X		

22	En la institución educativa donde trabajo se fomenta el trabajo colaborativo.	X		X		X	
23	En ocasiones colaboro desinteresadamente con las actividades que no me fueron asignadas.	X		X		X	
24	En la institución educativa donde laboro me dan la oportunidad de participar en la toma de decisiones.	X		X		X	
25	Considero que tengo buena relación con mis compañeros de trabajo.	X		X		X	
26	Cuento con el apoyo de mis compañeros de trabajo al desarrollar actividades específicas.	X		X		X	
27	Cuento con el apoyo emocional de parte del directivo para realizar mi trabajo pedagógico.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: JORGE MARTINEZ ATÚNCAR DNI: 09252341

Especialidad del validador: EDUCACIÓN FÍSICA-BIOLOGÍA

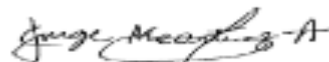
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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.

25, de mayo del 2021



.....
Firma del experto Informante

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca								
01	Recibo opiniones o críticas positivas respecto a mi desempeño docente que me permite crecer profesionalmente y seguir mejorando.	X		X		X		
02	El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional.	X		X		X		
03	Estoy a gusto con las responsabilidades asignadas en la institución educativa donde laboro.	X		X		X		
04	Soy independiente al organizar y realizar mi labor docente.	X		X		X		
05	Me resulta fácil tomar la iniciativa asumiendo nuevos retos.	X		X		X		
06	Disfruto las actividades pedagógicas y los retos que se presentan.	X		X		X		
07	Me siento con ánimos y energía para realizar mi trabajo.	X		X		X		
08	Pienso que puede desempeñar otras actividades diferentes o complementarias con metas más altas.	X		X		X		
09	Considero que tengo la libertad de decidir cómo desempeñar mejor mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Me siento cómodo con el trabajo remoto.	X		X		X		
11	Los recursos digitales y materiales educativos me ayudan a desarrollar mi labor docente.	X		X		X		
12	Las tareas y responsabilidades específicas que asigna la dirección están dentro de mis responsabilidades como docente.	X		X		X		
13	Recibo reconocimientos por mi labor docente.	X		X		X		
14	Recibo estímulos y reconocimientos por el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.	X		X		X		
15	Cuando realizo mi trabajo necesito el reconocimiento del personal superior.	X		X		X		
16	El sueldo que recibo es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.	X		X		X		
17	Mi remuneración está acorde con las actividades que se me han asignado en la institución educativa.	X		X		X		
18	Son frecuentes las recompensas o incentivos en la institución educativa donde laboro.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Motivación trascendente		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Pienso que mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales.	X		X		X		
20	Considero que mi desempeño laboral beneficia a mis estudiantes.	X		X		X		
21	Participo entusiastamente en las actividades de la institución educativa donde laboro.	X		X		X		

Martínez Atúncar, Jorge	09252341	Magister	Aplicable
Chávez Toledo, Carlos	31461745	Magister	Aplicable

Anexo 6. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL DOCENTE

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	TOTAL
1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	132
2	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	109
3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128
4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5	2	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	2	88
5	4	3	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	97
6	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	123
7	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	5	5	103
8	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	102
9	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	124
10	5	4	4	4	5	4	4	5	3	1	5	5	5	5	2	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	109
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	70
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	106
13	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	116
14	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	125
15	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	125
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	130
17	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	4	109
18	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	126
19	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	104
20	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	95
VAR	0.47	0.53	0.43	0.59	0.54	0.62	0.58	0.56	0.38	0.89	0.45	0.47	0.33	0.75	0.62	0.79	0.72	1.08	1.08	0.79	0.89	0.83	1.10	0.87	1.46	0.91	0.84	259.94
																												19.56

Fórmula del coeficiente alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Variable: Motivación laboral docente

$$\alpha = 27/26 * (1 - 19.56/259.94)$$

$$\alpha = 1.038 * 0.925$$

$$\alpha = 0.960$$

Anexo 7. Autorización de aplicación del instrumento



INSTITUCION EDUCATIVA "JOSÉ MARÍA ARGUEDAS" DE URIPA
CHINCHEROS-APURÍMAC



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIO DE MENORES- "JOSÉ MARÍA ARGUEDAS" DE URIPA, DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CHINCHEROS, EXPIDE LA SIGUIENTE:

AUTORIZACIÓN

A la Bach. Sonia Flor Cuba Tenorio, identificada con DNI. n° 28314270, testista de la Universidad "César Vallejo", sede Lima Norte, a aplicar el instrumento de recojo de información a los docentes de la Institución Educativa Secundario de Menores "José María Arguedas" de Uripa, correspondiente al trabajo de investigación titulado "**ESTUDIO DESCRIPTIVO COMPARATIVO DE COMPETENCIA DIGITAL DOCENTE EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SECUNDARIO, UGEL CHINCHEROS. APURÍMAC 2021**"- UGEL Chincheros, Región Apurímac.

Se expide la presente autorización, para que así conste a los efectos oportunos y para los fines que vea por conveniente la interesada.

Chincheros, 27 de mayo de 2021





INSTITUCION EDUCATIVA "TÚPAC AMARU"

CHINCHEROS-APURÍMAC

Hacia una organización educativa inteligente.

CREADO POR D.S N° 244 DEL 23 DE MARZO DE 1964

CÓDIGO MODULAR: 1090307



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIO DE MENORES- JEC "TÚPAC AMARU" DE CHINCHEROS, DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CHINCHEROS, EXPIDE LA SIGUIENTE:

AUTORIZACIÓN

A la Bach. **Sonia Flor Cuba Tenorio**, identificada con DNI. N° 28314270, tesista de la Universidad "César Vallejo", sede Lima Norte, a aplicar el instrumento de recojo de información a los docentes de la Institución Educativa Secundario de Menores – JEC "Túpac Amaru" de Chincheros, correspondiente al trabajo de investigación titulado **"ESTUDIO DESCRIPTIVO COMPARATIVO DE MOTIVACIÓN LABORAL DOCENTE DE TRES INSTUCIONES EDUCATIVAS, CHINCHEROS. APURÍMAC 2021"**- UGEL Chinchero, Región Apurímac.

Se expide la presente autorización, para que así conste a los efectos oportunos y para los fines que vea por conveniente la interesada.

Chincheros, 27 de mayo de 2021


Mg. Victor Acuña Tapero
DIRECTOR

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



Chincheros, 27 de mayo de 2021

Carta 02-2021-SFCT

Señor: Vladimir meneses Malca

Director de la IEPM. "Nuestra Señora del Carmen" de Chincheros.

Asunto: Facilitar acceso para aplicación de instrumento de investigación a docentes.

Por medio de la presente carta, yo Sonia Flor, Cuba Tenorio, identificada con DNI N° 28314270, estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial de la Universidad César Vallejo, con código de estudiante 7002530505 que en el marco de mi tesis conduce a la obtención del grado de MAESTRA, me encuentro desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

"ESTUDIO DESCRIPTIVO COMPARATIVO DE MOTIVACION LABORAL DOCENTE DE TRES INSTUCIONES EDUCATIVAS. CHINCHEROS. APURÍMAC 2021"

En este sentido, solicito a su despacho facilitarme el acceso, a fin de que pueda obtener información de los docentes de la institución que usted representa, asumiendo el compromiso de alcanzar los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradezco su atención, a la vez expreso mis sentimientos de consideración.

Atentamente,

Sonia Flor Cuba Tenorio

DNI n° 28314270

Estudiante del programa de posgrado semipresencial

Universidad César Vallejo



Bladimir Meneses Malca
DIRECTOR
Autógrafo
27/05/2021

Anexo 8. Base de datos

DATA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÚPAC AMARU

Nº	VI: Motivación laboral docente																												EV	Motiv. Lab. Docente					
	D1: Motivación intrínseca										D2: Motivación extrínseca										D3: Motivación trascendente									D1	D2	D3	TOT		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TD1	10	11	12	13	14	15	16	17	18	TD2	19	20	21	22	23	24	25	26		27	TD3				
1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	32	3	4	3	3	3	4	2	2	2	26	4	4	4	3	3	3	4	3	3	31	89	32	26	31	89
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	71	18	27	26	71
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	4	5	5	2	2	1	4	3	2	28	5	5	5	3	5	4	5	5	3	40	112	44	28	40	112
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43	5	5	5	3	3	2	2	3	2	30	5	5	5	4	4	5	5	5	4	42	115	43	30	42	115
5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	33	3	4	3	3	3	4	2	2	2	26	3	4	4	3	4	2	4	3	2	29	88	33	26	29	88
6	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43	3	5	5	3	3	3	4	2	2	30	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41	114	43	30	41	114
7	5	2	5	4	5	5	5	3	5	39	3	5	5	3	3	5	2	2	2	30	5	4	4	5	3	5	5	3	3	37	106	39	30	37	106
8	4	4	4	4	3	3	3	4	4	33	3	3	4	4	3	4	2	2	3	28	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32	93	33	28	32	93
9	3	4	4	5	5	5	5	5	4	40	3	3	4	2	5	5	3	3	3	31	2	4	3	4	5	4	5	5	4	36	107	40	31	36	107
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4	3	4	2	2	2	2	1	2	22	5	5	5	3	4	3	3	3	34	100	44	22	34	100	
11	3	4	4	3	4	4	4	3	4	33	2	3	4	3	2	2	3	3	2	24	5	4	4	3	4	3	4	4	4	35	92	33	24	35	92
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	5	5	4	3	1	2	1	31	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43	110	36	31	43	110
13	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	4	5	4	4	3	1	4	4	1	30	5	5	4	5	4	1	5	5	1	35	108	43	30	35	108
14	3	5	5	5	4	5	5	4	4	40	4	5	5	4	3	4	3	4	3	35	5	5	5	4	5	5	4	4	3	40	115	40	35	40	115
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	109	36	37	36	109
16	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43	4	5	4	4	4	3	4	5	4	37	2	2	2	2	2	1	2	1	2	16	96	43	37	16	96
17	3	4	4	5	5	5	5	4	5	40	5	5	5	3	3	3	3	3	2	32	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	111	40	32	39	111
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	2	2	2	3	3	2	28	5	5	5	4	5	3	5	4	3	39	112	45	28	39	112
19	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	4	5	5	3	3	2	3	3	2	30	4	4	3	3	4	4	5	5	3	35	107	42	30	35	107

20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	2	2	2	3	4	3	30	5	5	5	4	5	3	5	4	3	39	114
21	3	3	4	4	4	3	4	4	3	32	5	4	3	3	3	4	4	3	2	31	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	97	
22	4	5	5	4	4	5	5	4	5	41	3	5	5	4	4	3	3	3	3	33	5	5	5	5	4	4	4	5	4	41	115	
23	3	3	3	4	4	4	4	4	3	32	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	96	
24	4	4	3	5	4	3	4	3	4	34	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29	5	5	5	4	5	4	2	3	3	36	99	
25	3	3	4	4	4	4	4	5	5	36	3	4	4	3	2	1	3	3	2	25	3	4	4	4	4	2	4	3	4	32	93	
26	4	5	4	3	5	4	5	5	5	40	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41	5	5	5	4	5	5	5	4	2	40	121	
27	4	4	3	3	4	4	4	5	4	35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34	106	
28	3	3	3	3	4	4	4	4	3	31	3	4	4	4	4	4	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28	91	
29	5	5	4	4	4	5	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	113	
30	4	5	4	3	5	4	5	4	4	38	4	3	5	4	5	4	4	4	5	38	5	4	5	3	4	5	4	5	4	39	115	
31	4	4	4	4	3	4	4	5	4	36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34	105	
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	4	4	3	3	33	104	
33	4	4	2	4	4	3	3	4	4	32	3	4	4	4	3	3	3	3	4	31	3	3	3	4	4	4	3	4	4	32	95	

45	30	39	114
32	31	34	97
41	33	41	115
32	30	34	96
34	29	36	99
36	25	32	93
40	41	40	121
35	37	34	106
31	32	28	91
39	38	36	113
38	38	39	115
36	35	34	105
35	36	33	104
32	31	32	95

DATA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

Nº	VI: Motivación laboral docente																											EV	Motiv. Lab. Docente						
	D1: Motivación intrínseca									D2: Motivación extrínseca									D3: Motivación trascendente										D1	D2	D3	TOT			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TD1	10	11	12	13	14	15	16	17	18	TD2	19	20	21	22	23	24	25						26	27	TD3
1	3	3	3	3	2	4	4	3	3	28	4	4	3	3	2	4	3	3	2	28	3	4	3	3	4	3	4	4	3	31	87	28	28	31	87
2	3	3	5	5	2	5	5	5	5	38	3	4	5	2	2	2	1	1	1	21	5	5	5	3	5	3	5	3	3	37	96	38	21	37	96
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43	3	4	4	5	4	3	3	3	2	31	5	5	5	5	4	3	5	4	3	39	113	43	31	39	113
4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	36	4	4	4	1	1	3	3	3	1	24	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43	103	36	24	43	103
5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	41	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	118	41	32	45	118
6	2	4	5	5	5	5	4	4	5	39	4	4	5	4	4	3	3	3	3	33	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38	110	39	33	38	110
7	3	3	3	3	3	4	4	4	3	30	3	3	3	3	3	3	2	2	1	23	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32	85	30	23	32	85
8	3	5	2	5	4	5	4	2	5	35	3	5	4	3	1	2	2	2	1	23	5	5	4	4	4	3	4	4	3	36	94	35	23	36	94
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	2	2	2	2	1	1	1	1	1	13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	66	35	13	18	66
10	4	4	4	5	4	5	4	4	3	37	4	4	4	4	4	1	4	3	4	32	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	107	37	32	38	107
11	3	4	5	5	4	4	4	5	4	38	4	4	4	3	3	3	3	3	4	31	4	5	5	5	4	5	4	5	4	41	110	38	31	41	110
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	4	5	5	1	1	1	4	4	4	29	4	5	5	5	5	4	5	5	4	42	115	44	29	42	115
13	5	5	4	5	5	4	5	4	4	41	3	4	4	2	2	2	3	3	2	25	4	5	4	5	4	4	4	5	4	39	105	41	25	39	105
14	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41	4	5	5	5	5	4	4	2	4	38	4	5	5	5	4	4	5	4	5	41	120	41	38	41	120
15	2	4	5	5	5	5	5	4	5	40	4	3	5	2	4	4	3	2	1	28	4	5	3	3	5	4	4	3	3	34	102	40	28	34	102
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	86	36	15	35	86
17	4	4	5	4	4	5	5	4	5	40	3	3	5	4	2	3	2	2	2	26	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42	108	40	26	42	108
18	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	4	5	1	5	5	4	5	39	118	43	36	39	118
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	1	1	2	1	1	1	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	69	27	15	27	69

20	4	3	3	3	3	3	4	4	3	30	3	3	3	1	1	1	2	3	1	18	3	3	4	2	4	2	3	3	3	27	75
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	4	4	1	4	3	4	35	4	4	5	4	5	5	5	5	3	40	120
22	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42	3	5	4	1	1	1	3	4	1	23	5	4	5	5	3	2	4	5	1	34	99
23	4	5	4	4	4	5	5	5	5	41	3	3	4	1	1	2	2	2	2	20	4	4	4	4	4	3	4	4	2	33	94
24	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	4	2	2	1	4	1	1	25	5	5	5	4	4	5	5	5	3	41	109
25	2	5	5	4	5	5	5	5	5	41	2	2	5	1	2	2	1	1	1	17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	103
26	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	92
27	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41	2	2	4	1	2	4	4	3	1	23	5	5	4	3	5	4	4	4	4	38	102
28	2	4	5	5	4	5	5	4	4	38	3	3	3	2	2	4	3	3	3	26	4	5	4	4	3	4	4	4	3	35	99
29	2	3	4	4	4	4	5	4	4	34	2	4	3	2	2	3	1	2	2	21	5	4	5	4	5	5	5	4	4	41	96
30	3	4	5	4	4	4	5	4	4	37	3	4	4	4	2	4	2	3	2	28	3	3	5	5	3	3	4	5	3	34	99
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	1	1	1	1	1	25	5	5	5	5	5	3	5	3	3	39	109
32	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40	4	5	5	4	4	3	3	3	3	34	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	117
33	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39	5	4	4	4	4	5	2	2	2	32	4	5	5	5	5	5	4	5	4	42	113
34	2	5	5	5	5	5	5	5	5	42	3	3	4	4	3	2	1	1	2	23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	102
35	5	5	4	5	5	5	4	5	4	42	4	5	5	5	4	5	4	4	5	41	5	5	5	5	5	5	2	2	2	36	119
36	5	4	3	5	5	5	5	3	2	37	4	3	4	5	4	5	5	4	5	39	4	5	4	4	5	3	5	5	5	40	116
37	5	4	5	4	5	4	5	5	4	41	3	5	5	5	4	5	5	4	4	40	5	2	5	4	4	5	4	4	4	37	118
38	5	4	4	4	4	4	3	4	3	35	3	4	4	4	2	2	3	2	3	27	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	87
39	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	132
40	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38	2	3	3	3	4	2	3	4	5	29	5	3	4	3	3	5	4	4	5	36	103
41	5	5	4	4	3	4	3	4	4	36	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	96

30	18	27	75
45	35	40	120
42	23	34	99
41	20	33	94
43	25	41	109
41	17	45	103
33	24	35	92
41	23	38	102
38	26	35	99
34	21	41	96
37	28	34	99
45	25	39	109
40	34	43	117
39	32	42	113
42	23	37	102
42	41	36	119
37	39	40	116
41	40	37	118
35	27	25	87
43	45	44	132
38	29	36	103
36	30	30	96

42	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	4	5	5	5	4	4	4	4	39	5	5	5	5	4	4	4	4	40	122		
43	3	4	4	4	3	3	3	4	3	31	3	4	5	5	3	2	3	3	3	31	4	4	3	4	3	3	3	3	30	92	
44	4	3	5	5	5	5	5	4	4	40	5	5	5	5	4	3	5	4	4	40	5	4	5	5	5	3	4	4	4	39	119
45	5	5	2	4	4	4	4	4	3	35	3	4	4	5	4	5	5	4	4	38	4	5	4	4	3	3	3	3	3	32	105
46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43	4	5	5	5	5	5	5	5	44	131	
47	4	3	4	5	5	4	5	5	4	39	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43	4	3	3	3	4	3	5	5	4	34	116
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38	5	5	4	4	4	4	4	4	3	37	110
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	4	4	5	5	4	39	4	4	4	4	3	5	5	5	4	38	113
50	4	3	3	5	3	3	5	5	4	35	3	4	5	4	5	4	4	4	4	37	4	5	4	4	3	3	3	3	3	32	104
51	5	5	4	4	4	5	5	5	4	41	3	4	5	5	3	3	5	5	5	38	5	5	4	3	3	3	5	5	4	37	116
52	4	3	4	4	5	3	5	5	4	37	4	5	5	5	4	4	4	4	5	40	5	4	4	4	5	4	3	5	4	38	115
53	5	4	4	5	5	5	4	5	5	42	3	5	5	5	5	5	5	3	5	41	5	3	3	3	3	3	3	3	3	29	112
54	4	3	4	3	4	4	4	5	3	34	3	4	5	5	3	3	4	3	5	35	5	5	4	5	5	4	5	4	5	42	111

43	39	40	122
31	31	30	92
40	40	39	119
35	38	32	105
44	43	44	131
39	43	34	116
35	38	37	110
36	39	38	113
35	37	32	104
41	38	37	116
37	40	38	115
42	41	29	112
34	35	42	111

DATA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN

Nº	V1: Motivación laboral docente																											EV	Motiv. Lab. Docente						
	D1: Motivación intrínseca										D2: Motivación extrínseca										D3: Motivación trascendente								D1	D2	D3	TOT			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TD1	10	11	12	13	14	15	16	17	18	TD2	19	20	21	22	23	24	25		26	27	TD3				
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	3	3	3	3	1	3	28	3	4	4	4	4	4	4	4	35	99	36	28	35	99	
2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43	4	5	5	5	4	3	3	3	4	36	5	4	5	5	5	5	5	5	44	123	43	36	44	123	
3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	37	2	4	4	3	4	5	2	1	2	27	5	5	5	4	5	4	5	5	43	107	37	27	43	107	
4	1	5	5	5	5	5	5	4	4	39	3	3	5	3	3	1	1	1	1	21	5	5	5	5	5	5	4	5	44	104	39	21	44	104	
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43	4	5	5	2	2	3	2	2	3	28	5	5	5	5	4	5	5	5	44	115	43	28	44	115	
6	3	4	4	4	3	3	4	3	4	32	3	4	4	2	1	4	2	2	1	23	5	5	5	3	3	5	5	2	4	37	92	32	23	37	92
7	4	4	5	5	3	3	5	4	5	38	3	3	4	3	3	3	2	2	1	24	5	5	5	5	5	5	2	2	39	101	38	24	39	101	
8	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42	3	4	5	4	3	4	2	3	2	30	5	4	5	5	5	5	5	5	44	116	42	30	44	116	
9	2	3	3	2	2	2	3	3	2	22	3	3	2	3	3	2	1	2	2	21	3	3	2	3	3	3	3	3	26	69	22	21	26	69	
10	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43	3	4	5	5	5	3	2	2	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	45	122	43	34	45	122	
11	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43	3	4	5	5	5	3	2	2	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	45	122	43	34	45	122	

Anexo 9. Confiabilidad y normalidad

Confiabilidad

Dimensión	Alfa de Cronbach	N.º de ítems
Motivación laboral	0,960	27

Prueba de normalidad

Dimensiones y variable	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación intrínseca	,109	98	,006
Motivación extrínseca	,063	98	,200*
Motivación trascendente	,098	98	,020
Motivación laboral docente	,078	98	,160

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors