



ESCUELA DE EDUCACIÓN
SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"GENERALÍSIMO JOSÉ DE SAN MARTÍN"

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE EDUCACIÓN INICIAL

TÍTULO

**“MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESARROLLO PROFESIONAL DE DOCENTES, EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE
LA CIUDAD DE MOYOBAMBA, 2021”**

**Tesis para optar el Título Profesional de
Licenciado en Educación Inicial**

AUTORAS:

Maria Nancy Inga Diaz,
ORDID: <https://orcid.org/0009-0008-4810-1691>

María Graciela Vara Mozombite
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1477-7304>

ASESORA:

Mg. Gloria Milagros Ocampo Guerra
ORDID: <https://orcid.org/0000-0003-0757-5598>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Personal y Habilidades Sociales

**MOYOBAMBA–SAN MARTÍN-PERÚ
(2024)**

MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACION CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE DOCENTES, EN INSTITUCIONES DEL NIVEL INICIAL DE LA CIUDAD DE MOYOBAMBA, 2021- MARIA INGA Y MARÍA VARA.pdf

Fecha de entrega: 17-dic-2024 11:28a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2554674244

Nombre del archivo: ANTONY VENANCIO PEREYRA GONZALES_PreviewUser

MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACION CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE DOCENTES EN INSTITUCIONES DEL NIVEL INICIAL DE LA CIUDAD DE MOYOBAMBA, 2021- MARIA INGA Y MARÍA VARA.pdf (531.81K)

Total de palabras: 12263

Total de caracteres: 66332

MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACION CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE DOCENTES, EN INSTITUCIONES DEL NIVEL INICIAL DE LA CIUDAD DE MOYOBAMBA, 2021- MARIA INGA Y MARÍA VARA.pdf

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%

PÁGINA DEL JURADO

Mag. Odilardo Rojas Gonzalez
Presidente

Lic. René Pinedo Tangoa
Secretario

Mag. Séphora Yone Alvarado Yparraguirre
Vocal

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis padres y hermanos por el apoyo que me han brindado en este proceso de formación profesional. También la dedico a mi hijo quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en mis estudios y poder llegar a ser un ejemplo para él.

María Nancy

El presente trabajo de grado va dedicado a Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida. A mis padres y hermanas que, con apoyo incondicional, amor y confianza en cada paso de mi formación profesional.

María Graciela

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia porque siempre estuvieron brindándome su apoyo incondicional en cada una de las metas trazadas que dieron como resultado la culminación de mi carrera profesional de manera exitosa.

Las Autoras

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CAPÍTULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. Problema General	17
1.2.2. Problemas Específicos	17
1.3. OBJETIVOS	18
1.3.1. Objetivo General	18
1.3.2. Objetivos Específicos	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	18
1.5. DELIMITACIÓN Y LIMITACIONES	20
1.5.1. Delimitación	20
1.5.2. Limitaciones	21
CAPÍTULO II	22
MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	22
2.1. ANTECEDENTES	22
2.2. BASES TEÓRICO CIENTÍFICAS	26
2.3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	34
2.4. DEFINICIÓN DE VARIABLES	34
2.5. IDENTIFICACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	35
2.6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	40
CAPITULO III	42
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	42
3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	42
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	42
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	43
3.4. MÉTODO	43
3.5. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	44
3.5.1. Población	44

3.5.2. Muestra.....	45
3.5.3. Muestreo.....	45
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	45
3.6.1. Técnicas.....	45
3.6.2. Instrumentos.....	46
3.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE DATOS	47
CAPITULO IV.....	49
RESULTADOS.....	49
4.1. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS	49
4.1.1. Validación de Instrumentos	49
4.1.2. Confiabilidad de los Instrumentos.....	50
4.2. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	52
4.2.1. Procesamiento e interpretación de datos.	52
4.2.2. Comprobación de Hipótesis	59
4.3. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	60
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
ANEXOS	68

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Identificación y operacionalización de Variables.....	35
Tabla 2 Población	44
Tabla 3 Validación de Instrumentos de Evaluación de Motivación Laboral	49
Tabla 4 Validación de Instrumentos de Evaluación de Desarrollo Profesional	50
Tabla 5 Aplicación del Alfa de Cronbach para variable de motivación laboral.....	50
Tabla 6 Aplicación del Alfa de Cronbach para variable de desarrollo profesional.....	51
Tabla 7 Nivel de motivación laboral de docentes en su dimensión intensidad en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021.	52
Tabla 8 Nivel de motivación laboral de docentes en su dimensión dirección, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021.	53
Tabla 9 Nivel de motivación laboral de docentes en su dimensión persistencia, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021.....	54
Tabla 10 Determinar el nivel de desarrollo profesional del docente en su dimensión pedagógica en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021.	55
Tabla 11 Determinar el nivel de desarrollo profesional del docente en su dimensión cultural en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021.	56
Tabla 12 Determinar el nivel de desarrollo profesional del docente en su dimensión Política, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021.	57
Tabla 13 Correlación Chi Cuadrado de Pearson	58

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gráfico del nivel de motivación laboral de docentes en su dimensión intensidad en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021. Fuente: Elaboración Propia (Encuesta aplicada).	52
Figura 2 Gráfico del Nivel de motivación laboral de docentes en su dimensión dirección, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021. Fuente: Elaboración Propia (Encuesta aplicada).	53
Figura 3 Gráfico del Nivel de motivación laboral de docentes en su dimensión persistencia, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021. Fuente: Elaboración Propia (Encuesta aplicada).	54
Figura 4 Gráfico para Determinar el nivel de desarrollo profesional del docente en su dimensión pedagógica en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021. Fuente: Elaboración Propia (Encuesta aplicada).	55

Figura 5 Gráfico para Determinar el nivel de desarrollo profesional del docente en su dimensión cultural en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021. Fuente: Elaboración Propia (Encuesta aplicada).	56
Figura 6 Gráfico para Determinar el nivel de desarrollo profesional del docente en su dimensión Política, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021. Fuente: Elaboración Propia (Encuesta aplicada).	57
Figura 7 Gráfico de Distribución. Fuente: Elaboración Propia (IBM SPSS).	60
Figura 8 Recolección de datos. Fuente: Propia.	79
Figura 9 Recolección de datos. Fuente: Propia.	80
Figura 10 Recolección de datos. Fuente: Propia.	81
Figura 11 Recolección de datos. Fuente: Propia.	82
Figura 12 Recolección de datos. Fuente: Propia.	83
Figura 13 Recolección de datos. Fuente: Propia.	84
Figura 14 Recolección de datos. Fuente: Propia.	85
Figura 15 Recolección de datos. Fuente: Propia.	86
Figura 16 Recolección de datos. Fuente: Propia.	87
Figura 17 Recolección de datos. Fuente: Propia.	88
Figura 18 Recolección de datos. Fuente: Propia.	89

RESUMEN

En esta investigación se exploró la relación entre la motivación laboral y el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de Moyobamba en 2021. Se empleó un enfoque metodológico básico de tipo cuantitativo con un diseño no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 98 docentes de instituciones de educación inicial en el distrito de Moyobamba. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de una escala de Likert validada, cuyos instrumentos demostraron ser confiables, con un índice de alfa de Cronbach de 0.845 para la variable de motivación laboral y 0.894 para la de desarrollo profesional. Los resultados revelaron una correlación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desarrollo profesional de los docentes. Específicamente, se observó que un alto porcentaje de los docentes manifestaron altos niveles de motivación laboral (87.27%) y de acuerdo (79.79% - 94.55%) en las diversas dimensiones evaluadas. Sin embargo, también se identificaron áreas de mejora en las que se observaron discrepancias, como en los niveles de dirección y persistencia de la motivación laboral, así como en ciertos aspectos del desarrollo profesional, como la dimensión cultural y política. Estos hallazgos sugieren la necesidad de implementar estrategias específicas para fortalecer la motivación y el desarrollo profesional de los docentes, con el objetivo de mejorar la calidad educativa en el contexto analizado.

Palabras clave: Motivación/ docente/ desarrollo.

ABSTRACT

This research aimed to explore the relationship between work motivation and professional development of teachers in early childhood education institutions in Moyobamba in 2021. A basic quantitative approach with a non-experimental design was employed. The study population consisted of 98 teachers from early childhood education institutions in the district of Moyobamba. Data were collected using a validated Likert scale, with instruments demonstrating reliability, with a Cronbach's alpha of 0.845 for the work motivation variable and 0.894 for professional development. The results revealed a significant positive correlation between work motivation and professional development of teachers. Specifically, a high percentage of teachers showed high levels of work motivation (87.27%) and agreement (79.79% - 94.55%) in the various dimensions evaluated. However, areas for improvement were also identified, including discrepancies observed in the levels of direction and persistence of work motivation, as well as in certain aspects of professional development, such as the cultural and political dimensions. These findings suggest the need to implement specific strategies to strengthen teacher motivation and professional development, aiming to improve educational quality in the analyzed context.

Keywords: Motivation/ teacher/development.

INTRODUCCIÓN

En el entorno educativo, la motivación laboral de cada uno de los docentes es un elemento crucial que influye de forma directa en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Este estudio tiene como objetivo analizar la relación entre la motivación laboral y el desarrollo profesional de los docentes en instituciones educativas del nivel inicial en la ciudad de Moyobamba durante el año 2021. La importancia del estudio se ubica en que una motivación adecuada no solo mejora el bienestar personal de los docentes, sino que también impacta positivamente en su desempeño profesional y a su vez en la calidad de la educación que se les brindan a los alumnos.

Por otro lado, en lo que respecta a la motivación laboral se expresa a la conformación de los factores tanto internos como externos que ayudan a impulsar a los individuos a realizar sus tareas con energía, entusiasmo y compromiso. En el contexto educativo, estos factores pueden incluir el reconocimiento, la remuneración, el apoyo institucional y las oportunidades de desarrollo profesional. Así mismo, la motivación laboral es esencial para que los profesores puedan sentirse valorados y a la vez se comprometan con su trabajo lo que conlleva a que las circunstancias influyan en la calidad y eficacia del aprendizaje brindado a los estudiantes.

El desarrollo profesional de los docentes es otro componente vital que determina la calidad educativa. Este desarrollo implica formación continua, actualización de conocimientos y habilidades, y la capacidad de adaptarse a nuevos métodos pedagógicos y tecnologías. La asociación entre las variables de estudio es bidireccional, dado que los docentes están más inclinados a buscar diversas oportunidades que les ayuden en su crecimiento profesional y desarrollo lo que causa que aumente su motivación al brindarles nuevas competencias y reconocimiento.

Las instituciones del nivel inicial que pertenecen a la ciudad de Moyobamba, enfrentan diversos desafíos que pueden influir en la motivación y el desarrollo profesional de sus docentes. Factores como las condiciones laborales, la infraestructura, los recursos disponibles y el apoyo institucional juegan un papel significativo. Este estudio se propone

explorar cómo estos factores se relacionan con la motivación laboral y cómo esta motivación impacta sobre el desarrollo competente de los maestros del nivel inicial en dicha región.

Finalmente, la importancia de esta investigación reside en la posibilidad de ofrecer recomendaciones prácticas para mejorar la motivación y el desarrollo profesional de los docentes en Moyobamba. Al comprender mejor las necesidades y desafíos específicos de estos educadores, las instituciones educativas y las políticas educativas pueden ajustarse para proporcionar un entorno más favorable que potencie tanto el bienestar de los profesores y a su vez que se puedan brindar servicios de calidad a los alumnos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA

Se sabe que la motivación es uno de los componentes fundamentales en las diversas instituciones, por ello diferentes autores toman como punto importante la relevancia de la motivación ante la consecuencia de un incremento de un mejor rendimiento, es de ahí donde nace un interés por estudiar, indagar, investigar la asociación que tiene la motivación y el desempeño del docente.

Por ello para Han & Yin. (2016) nos refiere que tanto para la cultura, para la ciencia y la educación ha observado que la motivación de un docente dentro de un aula y la gestión que realiza en general generan significativamente un progreso en el rendimiento académico del estudiante, además se sabe que la enseñanza es uno de los trabajos que se realiza con bastante dificultad y que va más allá de solamente un aprendizaje en un aula, dado que se presentan diversas exigencias educativas, por lo que se deben abordar diferentes temáticas desde distintos ángulos en los cuales los niños puedan llegar a tener una mejor comprensión e interacción.

Por otro lado, tenemos a Markova, S. (2017) manifiesta que una de las principales prioridades es la educación que se genera a nivel mundial y que siempre dependerá de aquellas naciones que logren desarrollarse, asimismo explica que para poder dar una educación favorable y de calidad, es necesario que todo docente se encuentre motivado y correctamente capacitado. Por ello, contamos con el aporte de Gallardo (2017) el cual detalla que el profesor no se encuentra lo suficientemente

motivado, eso conlleva a que sus funciones no las desempeñen correctamente lo que significa que se presencie el desgano y la apatía, impidiendo las culminaciones de sus objetivos y metas que se han propuesto en la institución en la cual laboran, cabe mencionar que otros docentes no se llegan a identificar con las escuelas, creyendo que su única finalidad es transmitir conocimientos lo que estaría produciendo que se fomente una carencia de pertenencia institucional y a su vez un mal desempeño laboral.

En el mismo contexto, Otero & Gago. (2022) realizaron una investigación en la ciudad de Nicaragua, en la cual se manifestó que el desempeño laboral de los profesores contaba con diversos comentarios provenientes del alumnado, los cuales explicaban que tenían muchas dificultades para entender la enseñanza brindada por los docentes en las sesiones de aprendizaje, como también problemas con los conocimientos en los cursos y en sus evaluaciones constantes de aprendizajes. Así mismo, dieron a conocer que los docentes carecían de voluntad para enseñar por lo que concluyendo con el estudio los alumnos se encontraron insatisfechos con el servicio brindado y el mal desempeño del docente dentro del salón de clase.

También, para el Instituto Nacional De Estadística e Informática (2020) se tuvo como como resultados que para aquellas instituciones educativas provenientes de aquellos distritos los cuales tienen ingresos socioeconómicos bajos, cuentan con un incremento de dificultades para poder brindar una adecuada enseñanza, dado que carecen de una buena infraestructura y no tienen el material pedagógico adecuado, lo cual influye mucho en el desempeño laboral del docente, lo que conlleva a que el mismo se sienta desmotivado y a su vez no pueda cumplir una de sus metas trazadas.

Cabe mencionar, que dicha problemática es una preocupación urgente del estado, ministerio de educación y de las diferentes instituciones mismas que respaldan a las instituciones nacionales que ayudan a mejorar la educación, por lo que es necesario que los directores de cada plantel puedan incentivar a sus docentes, brindándoles un servicio de calidad a sus alumnos y mejorando los niveles de enseñanza y aprendizaje académico. Para, Grafiati (2021) nos dice, que los docentes

se encuentran insatisfechos con el trabajo generado, ello a casusa de las áreas inapropiadas con las que contaba la institución, las cuales no estaban correctamente adecuadas para llevar acabo adecuadamente las actividades de la sesión del aprendizaje.

En la ciudad de Moyobamba, los centros educativos de inicial enfrentan unas diversas situaciones que impactan tanto en la motivación laboral y en la formación desarrollo profesional de los docentes. Estas dificultades se originan en diversos factores que afectan el entorno educativo y, en consecuencia, la calidad de la enseñanza que reciben los estudiantes. En primer lugar, las condiciones laborales de los docentes en Moyobamba son a menudo precarias. La infraestructura de muchas escuelas es inadecuada, con aulas en mal estado, falta de materiales didácticos y recursos insuficientes para llevar a cabo actividades educativas de calidad. Estas carencias generan un ambiente de trabajo desfavorable, que puede desmotivar a los docentes y afectar su desempeño profesional.

Además, la remuneración de los docentes en esta región suele ser baja y no siempre refleja la responsabilidad y el esfuerzo que implica la labor educativa. La falta de incentivos económicos adecuados contribuye a la desmotivación y puede llevar a los docentes a buscar oportunidades en otros sectores con mejores condiciones salariales. Esta situación también provoca una alta rotación de personal, lo que afecta la continuidad y estabilidad en el proceso educativo.

Otro factor crucial es el limitado acceso a oportunidades de desarrollo profesional. Así mismo, es esencial que constantemente los docentes se adapten a diversas actualizaciones de conocimiento y a diferentes formaciones de manera continua. Sin embargo, en Moyobamba, las opciones para capacitación y formación profesional son escasas, lo que dificulta que los docentes mejoren sus competencias y se sientan motivados a crecer en su carrera. El apoyo institucional también juega un papel significativo en la motivación laboral de los docentes. En muchas ocasiones, la gestión administrativa no brinda el respaldo necesario para resolver problemas cotidianos, lo que genera frustración y descontento entre el personal docente. La falta

de reconocimiento y valoración del esfuerzo de los docentes por parte de las autoridades educativas también contribuye a un clima laboral negativo.

Finalmente, las relaciones interpersonales en las instituciones educativas son un factor determinante para el clima laboral. La colaboración y el apoyo entre colegas son fundamentales para crear un ambiente de trabajo positivo. No obstante, en algunas escuelas de Moyobamba, existen conflictos y una falta de cohesión en el equipo docente, lo que puede generar tensiones y disminuir la motivación de los profesores.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿En qué medida se relaciona la motivación laboral y el desarrollo profesional de docentes, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de motivación laboral de las docentes, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021?

¿Cuál es el nivel de desarrollo profesional de las docentes, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021?

¿Cuál es el coeficiente de correlación entre motivación laboral y desarrollo profesional de las docentes, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre motivación laboral y desarrollo profesional de las docentes, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de motivación laboral de docentes en su dimensión intensidad, dirección y persistencia, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021.
- Determinar el nivel desarrollo profesional del docente en su dimensión pedagógica, cultural y Política, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021.
- Calcular el coeficiente de correlación entre motivación laboral y desarrollo profesional de docentes, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La presente investigación estuvo justificada de la siguiente manera:

a) Justificación Teórica.

La investigación se justificó teóricamente porque permitió comprender cómo la motivación laboral influye en el desarrollo profesional de los docentes en los centros escolares de nivel inicial en Moyobamba. Dicho enfoque ayudó a que se pueda evaluar que tan importante es la motivación tomándolo como uno de los factores cruciales los cuales comienzan a afectar al desempeño y a su vez que los docentes no cumplan con el compromiso en sus labores

educativas. Comprender esta relación proporcionó un marco teórico sólido que respaldó la identificación de estrategias efectivas para así se pueda regenerar las condiciones en las que se llevan a cabo las enseñanzas por parte de los educadores, contribuyendo así a la literatura existente sobre la mejora de la educación a través de la motivación docente.

b) Justificación Metodológica.

Metodológicamente, la investigación estuvo justificada porque permitió que se pueda aplicar un enfoque mixto, además de combinar diferentes métodos tanto cualitativos como cuantitativos para que así se pudiera tener una amplia comprensión profunda y completa de la relación entre la motivación laboral y el desarrollo profesional de los docentes. A través de encuestas, entrevistas y análisis de datos, se recopilaron evidencias empíricas que validaron las hipótesis planteadas. Este enfoque mixto facilitó una comprensión integral del fenómeno estudiado, permitiendo obtener datos cuantitativos representativos y narrativas cualitativas enriquecedoras que proporcionaron una visión holística de los desafíos y oportunidades en la motivación y el desarrollo profesional docente.

c) Relevancia práctica.

Desde un punto de vista práctico, esta investigación fue esencial para identificar y proponer estrategias concretas que mejoraran la motivación y el desarrollo profesional de los docentes en Moyobamba. Al analizar los factores que afectaban negativamente la motivación, se podrán diseñar intervenciones específicas, como programas de reconocimiento, mejoras en las condiciones laborales y oportunidades de formación continua. La recomendación de estas estrategias ayudará a crear un ambiente de trabajo más positivo y productivo, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes y mejorando la calidad educativa en las instituciones de nivel inicial.

e) Relevancia Social.

Socialmente, esta investigación tuvo un impacto significativo en la comunidad educativa de Moyobamba. Mejorar la motivación laboral y el desarrollo profesional de los docentes contribuyó directamente a la calidad de la educación que recibieron los estudiantes. Docentes motivados y bien formados estuvieron mejor preparados para ofrecer una educación de alta calidad, lo que repercutió positivamente en el desarrollo integral de los niños. Además, una educación inicial de calidad fue fundamental para el futuro académico y personal de los estudiantes, contribuyendo al desarrollo social y económico de la comunidad. Por lo tanto, esta investigación buscó no solo mejorar las condiciones laborales de los docentes, sino también promover un impacto positivo y duradero en la sociedad.

1.5. DELIMITACIÓN Y LIMITACIONES

1.5.1. Delimitación

El presente proyecto de investigación se desarrolló entre septiembre de 2021 y septiembre de 2022, en la ciudad de Moyobamba, centrándose en los docentes del nivel inicial. La investigación se llevó a cabo en las instituciones educativas destacadas de la región: Martín Fulgencio Elorza Legaristi, Francisco Tejada Rojas, Mi Mundo de Fantasías, María Emperatriz Durango Serván, María Encarnación Loja Vásquez, Niño Jesús de Praga, Moyobamba-Av. Ignacia Velásquez, Tahuishco, Moyobamba, 2 De Junio, José Antonio Encinas Franco, Moyobamba- Los Laureles. Belén, Moyobamba- Los Algarrobos, Oscar Rengifo Hidalgo, María Lizarda Vásquez López, Juan Clímaco Vela Reyes, María Encarnación Loja Vásquez".

Estas instituciones fueron seleccionadas debido a su representatividad y su importancia en la comunidad educativa local, proporcionando un contexto adecuado para analizar la relación entre la motivación laboral y el desarrollo profesional de los docentes.

1.5.2. Limitaciones

Factores Externos No Controlados: Pueden haber existido factores externos que influyeran en la motivación laboral y el desarrollo profesional de las docentes, los cuales no fueron controlados ni considerados dentro del alcance de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES

La presente investigación, presentó una amplia revisión bibliográfica dentro del ámbito internacional, nacional y local por lo que se ha creído conveniente estructurarlo de la siguiente manera.

A Nivel Internacional

En su investigación Comighud & Arevalo, (2020), realizada en una institución de Filipinas en la que se trabajó con una población total de 89 participantes a los cuales se les aplicó un cuestionario, mediante la utilización de una metodología correlacional descriptiva con el objetivo de evaluar la relación entre las variables de estudio. Los resultados manifestaron, que de acuerdo con las percepciones de la motivación de los docentes fueron bastantes altas en aquellas áreas como por ejemplo la satisfacción de las necesidades, necesidades de crecimiento o relaciones. Por otro lado, también se analizaron otras variables como lo son los años de empleo, sexo y edad, en las cuales no se pudieron diferencias que hagan cambios significativos respecto a la motivación del docente.

Sin embargo, existieron dos variables que si marcaron la diferencia como lo son la formación del profesorado y la remuneración. En síntesis, los autores de la investigación recomendaron que se organizaran compromisos de agradecimientos hacia los docentes por el arduo trabajo que vienen generando.

En su investigación Alcanta & Peña. (2022) se centró en poder investigar acerca de la relación entre la inteligencia emocional y la capacidad de resiliencia en los docentes de las diversas etapas de la educación. Para dicho estudio se utilizó un diseño correlacional con un nivel descriptivo, asimismo se trabajó con la selección de una muestra de 59 maestros los cuales fueron educadores del nivel inicial, secundaria hasta el bachillerato de la ciudad de Andalucía. Por otro lado, para poder evaluar el estudio se hizo uso de la escala de Likert por medio de un cuestionario y así se pudieran conocer a ambas variables. Los resultados, alcanzados manifestaron que la inteligencia emocional si influyó sobre la capacidad de la resiliencia de los docentes y ello a causa de que se pudieron evidenciar ciertos factores tanto sociodemográficos como laborales que afectan directamente e influyen a las variables.

El estudio, concluyó que es muy importante el bienestar tanto profesional como personal de los docentes para que así se pueda tener una eficiente y se brinde una enseñanza de calidad a los alumnos generando un clima escolar positivo.

En el mismo contexto, Manjarrez et al. (2020) llevo a cabo su investigación en Ecuador con el objetivo de analizar la asociación entre las variables de motivación y el desempeño laboral. Para dicha investigación se usó un enfoque cuantitativo de diseño descriptivo y nivel explicativo, asimismo para validar los datos se aplicó un cuestionario, el cual fue estructuradamente de manera múltiple y a su vez aplicada a una población total de 37 trabajadores de una institución educativa. De acuerdo a los hallazgos encontrados, uno de los factores que más influyen en la motivación intrínseca del trabajador está el nivel de autonomía en el trabajo. Por lo que se llegó a la conclusión, que la autonomía de un colaborador es clave en su motivación dado que si existe una supervisión excesiva esto hará que se limite su independencia y a la vez su motivación.

Por otro lado, Verdesoto, M. (2021) en su estudio la cual realizó en la ciudad de Ecuador y tuvo como objetivo poder analizar la motivación y eficiencia del personal de una empresa y para ello se trabajó con una muestra total de 38 colaboradores del total de la organización. Asimismo, la metodología que enmarcó la investigación fue cuantitativa con un diseño descriptivo transversal de tipo no experimental dado que no

se van a manipular las variables de investigación, por otro lado, se aplicará un cuestionario el cual estuvo semiestructurado con un total de 25 ítems. Se obtuvo como resultados, que el factor motivacional fue el que más actuó en cada uno de los colaboradores haciendo que estos se encuentren siempre activos y que estos puedan reflejar correctamente su compromiso con su empresa y a la vez puedan cumplir con cada una de sus tareas y metas trazadas, lo que conlleva que se incrementen sus ingresos y para la organización haya más producción.

A Nivel Nacional

En el contexto nacional de acuerdo a la investigación de Olivera, M. (2019) fue realizado en el departamento de Ica en un centro educativo en el cual tomo en cuenta una metodología cuantitativa y un diseño descriptivo no experimental-correlacional. Además, de acuerdo al tipo de muestreo utilizado se optó por un muestreo censal dado que se trabajó con el 100% del profesorado a los cuales se les aplicó dos encuestas acerca del rendimiento y de la motivación. Se obtuvo como resultado, que de acuerdo con la prueba de asociación hay un 0,781 lo que expresa que si existe una conexión entre las variables en estudio. Concluyendo que cuando hay más motivación el docente se desempeña mejor.

También, Loayza, L. (2021) realizó una investigación en el Perú en el cual dio a conocer acerca de la motivación laboral y el desempeño profesional de los docentes, cuyo estudio tuvo como objetivo poder determinar la asociación de las variables en estudio. Así mismo contó con una metodología en la que el tipo de estudio fue cuantitativo y un diseño no experimental-correlacional. Cabe mencionar, que se tuvo un total de 70 docentes los cuales conformaron la muestra del estudio y a su vez se les consideró para poder aplicar los cuestionarios correspondientes para extraer una recolección de datos. Los resultados que se hallaron fue una fuerte asociación con una correlación de 0.462 y una persistencia de 0.000 lo que quiere decir que se asocian de manera sustancial.

Se llevó a cabo un estudio en el Perú en la que se refirió acerca de la motivación laboral y el desempeño del docente, así mismo tuvo como objetivo la determinación de

la relación de los mismos. Además, como metodología se utilizó un tipo de estudio cuantitativo con un diseño no experimental y correlacional, contando con una muestra total de 70 docentes a los cuales se les aplicó dos cuestionarios de acuerdo a la investigación. Los hallazgos encontrados fueron que la motivación laboral si se asocia con el rendimiento del docente con un resultado de 0.462 para Rho y una persistencia de 0.000 conllevando a que se relacionen de manera sustancial.

Para Pastor & Soria. (2021) en su estudio en el que realizó una propuesta para un centro educativo de Pativilca, tuvo como propósito poder averiguar cómo es que la motivación laboral cambia de algún modo el desempeño del trabajador, para ello se tuvo que crear un instrumento llamado encuesta el cual sirvió para poder medir la influencia que a su vez tuvo un enfoque deductivo. Por otro lado, también se hizo uso de Spearman quien ayudo a obtener que existe una correlación del 0.301 y la persistencia es de 0.047 lo que significa que existe una relación directa y elevada.

Cabe mencionar, que otros de los resultados que se manifestaron en el estudio fueron los factores que afectan directamente al desempeño del docente y entre ellos están la falta de incentivos, bajos salarios, la inestabilidad en el trabajo, entre otros lo que produce que el profesor no tenga la motivación necesaria y no brinde un servicio de calidad.

A Nivel regional

Díaz et al. (2021) en su estudio el cual se llevó a cabo en la región de San Martín, cuyo objetivo fue determinar la asociación existente entre la motivación de los docentes y el desempeño académicos de algunos estudiantes de una universidad de la misma región durante el año 2018. Además, los datos que se obtuvieron, se lograron extraer por medio de encuestas aplicadas, técnicas de motivación y las realizaciones de entrevistas que fueron previamente semiestructuradas con la finalidad de que sean aplicadas a una cierta población de manera concisa siendo estos los estudiantes de la escuela de Turismo. Cabe mencionar, que para un mejor entendimiento del estudio se utilizó la estadística descriptiva. Los resultados, que se encontraron fueron que existen varias deficiencias en la motivación de los docentes hacia los estudiantes lo que influye

bastante en el rendimiento académico. Concluyendo, con el estudio, los autores recomiendan a los docentes mejorar su motivación, debido a que sino estarían teniendo repercusiones negativas en el desarrollo educativo de la escuela de turismo.

2.2. BASES TEÓRICO CIENTÍFICAS

Definición de motivación

Cuando asumimos la definición de la motivación tenemos diversos conceptos ante esta variable por ello nos daremos cuenta a continuación los puntos de vista de acuerdo a diversas posturas: García et al. (2015) nos explica, que la motivación es un mecanismo del ser humano en la cual se ve impulsado ante diferentes influencias ya sean tanto internas como externas y que van actuar siempre sobre sí misma, se pondrá en marcha, se guiará, y se va a mantener de acuerdo a la acción que realice la persona en cuanto ella realice algo para lograr satisfacer su necesidad, de tal manera que pueda cumplir con su objetivo trazado. Por otro lado, tenemos a Moquillaza. (2014) que concierne a la docencia la motivación es un compromiso que tiene todo docente ante un sistema con la finalidad de ser como un guía para las demás personas y que así se pueda lograr un objetivo específico.

Koontz et al. (2017) quienes explican que las motivaciones en el ser humano están basadas en necesidades y que las mismas pueden o no ser conscientes, también se puede decir que existen necesidades primarias como las fisiológicas o secundarias en las cuales encontramos a la autoestima, el amor, el respeto, entre otros. Cabe mencionar, que dichas necesidades, de acuerdo al tiempo varían en intensidad o también se pueden convertir en metas alcanzables pero desafiantes. Por otro lado, el no alcanzar dichas metas puede generar frustración en la persona generando cambios negativos y a su vez que su motivación decaiga. Según Espada, G. (2002) refiere que la motivación tanto para una persona en su día a día o una persona profesional es necesario y básico que lo tenga.

Tipos de Motivación

López. J (2018) es uno de los autores españoles quien manifestó que existen dos tipos de motivaciones tanto la intrínseca como la extrínsecas, pero por otro lado también describe y comienza analizar una tercera opción o tipo de motivación, la cual llamó como motivación trascendente. Cabe mencionar, que indicó que dicha motivación habría surgido por el deseo de la realización de obrar por aquellos efectos positivos que tendrá para una tercera persona, ello no quiere decir que sean problemas metafísicos, sino que son consecuencias inmediatas que surgen por los actos realizados al momento y se pueden sentir en cada uno de los aspectos de la vida. Por ejemplo, para un docente el incentivo que trascenderá una tercera persona aprenda o también se puede decir que para un médico que su paciente se pueda curar.

Motivación extrínseca y motivación intrínseca

La motivación intrínseca de acuerdo con Ryan, R y Deci, E. (2000) nos refiere que esta generada por la misma persona, debido a que resulta de un proceso que se da internamente y que conlleva a que se pueda disfrutar durante el tiempo en el cual se lleva a cabo el proceso como consecuencia de los objetivos que se puedan plantear sin necesidad de que haya alguna ayuda de manera externa, es por ello que la persona aprecia lo que realiza a diario y lo que aprende para rendir correctamente para así obtener los resultados esperados, dichos disfrute es individual. Cabe mencionar que la satisfacción va a provenir de poder vivir una vida completamente plena en la cual tenga que cumplir con cada una de sus obligaciones, asumiendo cada responsabilidad y a su vez controlando el desarrollo de sus proyectos a futuro.

De la misma manera o parecido las personas que son informados al momento en el que tienen que realizar un trabajo dado que se les brinda la información necesaria, ventajas, requisitos y sobre todo los requisitos que están basados en valores que ayudaran a estas personas a participar de dichas actividades con el objetivo de generar múltiples beneficios y oportunidades en la persona sin tener alguna recompensa (Ivette et al. 2021).

Por otro lado, Fisher, Q. (2019) refiere que dicha motivación la tiene aquella persona cuando tiende a tener interés por algo o por lo que le rodea, lo que conlleva a que la misma persona busque diversos retos que ayude a mejorar tanto sus conocimientos como sus habilidades sin recibir alguna recompensa. Asimismo, por medio de estudios experimentales y por teorías acerca de la determinación se ha podido analizar actualmente un conjunto de bases biológicas que se asocian a la motivación intrínseca que están ayudando a que se pueda mejorar tanto el aprendizaje como la creatividad.

En lo que respecta a la motivación extrínseca tenemos, para Ryan, R y Deci, E. (2000) manifestaron que está dada gracias a la respuesta que genera la conducta de una persona, pero que a la misma vez van a influir diversos factores del exterior y siempre está controlada por la autonomía. Cabe mencionar, que uno de los factores que sobresalen es el salario, dado que mientras más incrementa, la persona se encontrará más motivada (Ivette et al., 2021).

Según Vbroom, V. (1998) respecto a su teoría en la cual nos habla acerca de la motivación laboral, nos explica que, si un colaborador se encuentra motivado, el mismo podrá realizar sus funciones con éxito y por tanto estarán en función de dos variables tanto del esfuerzo como de la recompensa.

Según López, J & Gratacós, C. (2013) nos habla acerca de la tercera motivación la cual es la trascendental y es aquella en la que un equipo trabaja pero bajo una dirección y lo hace por medio de un líder y tienen un objetivo principal el cual es poder generar un resultado el cual pueda beneficiar a todos los integrantes del equipo, es fundamental que cada integrante posea un conjunto firme de valores esenciales y esté dedicado a alcanzar un objetivo común. Mediante un trabajo en equipo que resalte las habilidades de todos sus miembros, se busca lograr la cohesión del grupo. En el ámbito educativo, esto incentiva a los educadores a desempeñarse de manera correcta y eficiente, con el mismo compromiso hacia la calidad y el servicio, para mejorar el aprendizaje en las actividades diarias. Además, se promueve un espíritu de innovación y creatividad.

Ferreiro, P y Alcázar, M. (2017) nos explican que es importante tener en cuenta los 3 tipos de motivación: la primera es la extrínseca la cual está caracterizada por los castigos, recompensas o incentivos. la segunda llamada intrínseca la cual está asociada con los deseos que reconozcan y acepten a las personas dentro de un grupo y finalmente la trascendente, dicha motivación es aquella que surge de los impulsos que se tienen para poder priorizar las necesidades de las demás personas sobre las de uno mismo. Por ello para Chavenato (2017) argumentó que a la motivación se le conoce como una actividad psicológica, la cual es clave si se trabaja de la mano con la actitud y la personalidad del ser humano en las diferentes organizaciones.

Dimensiones de la motivación.

En cuanto a las teorías existen diversas las cuales abordan el tema tratado en la presente investigación teniendo en cuenta que la motivación está dividida en dimensiones las cuales son la dirección, persistencia e intensidad. Ante ello se tuvo la Teoría de la Expectativa de Vroom la cual establece que la motivación está fundamentada por las expectativas, la instrumentalidad y la valencia, lo que influye en la intensidad del esfuerzo. Por otro lado, se tiene también la teoría de Deci y Ryan los cuales hablan acerca de la autodeterminación resaltando tanto a la motivación de tipo extrínseca e intrínseca lo cual puede afectar a la cantidad de esfuerzo (intensidad), el enfoque hacia los objetivos (dirección) y la constancia en el tiempo (persistencia).

Las dimensiones clave son: intensidad conocida también como fuerza, dirección llamada también como orientación o finalmente la persistencia o también dicha como perseverancia.

La intensidad

Según algunos expertos como Vroom, V y Deci, E. (2000) cuando se habla de intensidad está ligada a cantidad de esfuerzo que una persona está dispuesta a dedicar a una tarea específica. Vroom, en su Teoría de la Expectativa, sugiere que esta intensidad está influenciada por la creencia de que el esfuerzo producirá el rendimiento deseado y por la valoración de las recompensas asociadas a ese rendimiento. Por otro

lado, Ivette et al. (2021) en su Teoría de la Autodeterminación, argumenta que la motivación intrínseca, basada en el interés y la satisfacción personal en una tarea, lleva a una mayor intensidad en comparación con la motivación extrínseca, que depende de recompensas externas.

En términos prácticos, las organizaciones buscan crear un entorno que fomente esta intensidad motivacional. Esto puede incluir ofrecer oportunidades de desarrollo personal y profesional, reconocer y premiar el rendimiento excepcional, y establecer metas desafiantes pero alcanzables que motiven a los empleados a invertir su máximo esfuerzo. Por otro lado, los individuos buscan roles y ambientes laborales que les permitan sentirse comprometidos y satisfechos, lo que los lleva a dedicar una cantidad significativa de energía y tiempo a sus responsabilidades laborales. En resumen, la intensidad de la motivación es crucial tanto para las organizaciones como para los individuos, ya que determina el nivel de compromiso y esfuerzo que se invierte en el trabajo (González et al., 2023).

La dirección

La dirección motivacional se centra en la orientación del esfuerzo hacia metas y objetivos específicos. En el ámbito laboral, esto implica que los individuos enfoquen sus acciones y energía en actividades que los acerquen a alcanzar los resultados deseados. Esto puede incluir la identificación de tareas prioritarias, la planificación de acciones concretas y la asignación de recursos a actividades que contribuyan al logro de metas establecidas. Además, la dirección motivacional puede estar influenciada por los intereses personales y los valores individuales, asegurando que el esfuerzo se enfoque en áreas que sean significativas para cada persona (Chávez-Vassallo et al. 2020).

La persistencia

La persistencia en la motivación esta conceptualizada como la capacidad que se tiene al mantener el esfuerzo y el compromiso a lo largo del tiempo, incluso frente a obstáculos y desafíos. En el ámbito laboral, implica que los individuos continúen

trabajando hacia sus metas y objetivos a pesar de las diversas dificultades las cuales puedan aparecer en el camino. Esto requiere una combinación de determinación, resistencia y voluntad para superar las adversidades y mantener el impulso, incluso cuando las cosas se ponen difíciles. Además, la persistencia motivacional implica aprender de los errores y fracasos, y ajustar el enfoque cuando sea necesario, manteniendo siempre la vista en el objetivo final (Arriola et al. 2018).

Desarrollo profesional

De acuerdo con lo que se puede fundamentar para el desarrollo profesional, es importante destacar los diversos puntos que lo conceptualizan por ello se tomó en cuenta el aporte principal de Robalino, M. (2019), el progreso profesional en el sector educativo es un proceso constante que busca mejorar las habilidades de los docentes más allá de su formación inicial. Este camino está estrechamente relacionado con la visión educativa nacional y con el papel que se asigna a los educadores dentro del sistema escolar. Además, las personas deben adaptarse a los cambios de la sociedad y de las nuevas generaciones de estudiantes es esencial en este proceso, permitiendo que los docentes se ajusten y respondan de manera efectiva a estas necesidades. Además, este desarrollo se extiende a lo largo de toda la carrera profesional de los educadores, influyendo en sus prácticas y en la calidad de la enseñanza.

Es crucial que este proceso esté integrado como parte de una política continua de formación docente, donde los directores tienen un papel fundamental en su promoción y aplicación. La colaboración entre el equipo directivo y el cuerpo docente es esencial, ya que esta cooperación conduce a mejores resultados en el desempeño estudiantil y en el fortalecimiento de la comunidad escolar, así como en la consecución de objetivos compartidos.

Características del desarrollo profesional docente

Según Robalino, M. (2019) son las siguientes: El desarrollo profesional en la educación es un proceso continuo y pertinente que capacita a los docentes para enfrentar los cambios en la sociedad, la educación y la tecnología, afirmando principios éticos y valores universales en un entorno complejo. Esto implica planes de mejora

trabajados en equipo y evaluados periódicamente por los docentes, liderados por directores comprometidos con la construcción de una cultura escolar que favorezca el crecimiento profesional. La planificación es esencial, incorporando estrategias de apoyo dentro de la cultura escolar y utilizando diversas modalidades de capacitación, desde presenciales hasta virtuales, que fomenten la autoformación, la formación entre pares y en equipo, aprovechando las tecnologías disponibles.

Dimensiones específicas del desarrollo de la docencia

Entorno a lo que concierne al desempeño docente MINEDU: (2016). En la enseñanza, reconocemos tres dimensiones particulares que se entrelazan para conformar la práctica profesional, siendo esta una actividad que desempeña roles culturales, políticos y pedagógicos de manera simultánea.

a. Dimensión cultural

Se recalca la importancia de poder contar con un amplio conocimiento del entorno para abordar los retos tanto sociales, regionales o internacionales en los diversos contextos que puedan generarse. Ello conlleva a que se examine la evolución, las causas y los desafíos con la finalidad de poder tener una comprensión más profunda y así alcanzar nuevos aprendizajes los cuales estén contextualizados para que así puedan pasar a nuevas generaciones (p. 16).

b. Dimensión política

Se refiere aquel compromiso que tiene el docente ante una formación integral para con los alumnos, y ello que no se da solo como individuos, sino que también como ciudadanos los mismos que deben estar comprometidos con los cambios de las conexiones para con la sociedad desde un punto de vista de equidad y justicia. Se destaca que la tarea de la escuela va más allá de la educación individual, abordando el desafío de fortalecer la identidad nacional y construir sociedades más cohesionadas y justas. Para lograr esto, es fundamental que los docentes comprendan la realidad social y los desafíos que esta presenta,

contribuyendo así a la formación de ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente. (p. 16)

c. Dimensión pedagógica

Es aquella que se refiere al profesionalismo que tiene un docente. Así mismo, esta direccionado a los conocimientos específicos, saberes utilizados en la pedagogía y que están desarrollados por medio de la reflexión en la cual se usa tanto lo teórico y la práctica, que capacita al docente para emplear una variedad de conocimientos en su rol. Además, después de toda teoría explicada debe haber una práctica de la misma, la cual se debe realizar con habilidad y la finalidad es poder despertar los intereses y compromisos de los alumnos en cuanto a la forma de aprender. Finalmente, es necesario que se mantenga siempre una ética, en la cual se valore la libertad y el crecimiento constante de los estudiantes con el propósito de generar un vínculo educativo. (p.14)

Para esta dimensión se puede mostrar al menos 3 aspectos esenciales:

El ejercicio de la enseñanza abarca varios aspectos centrales. El juicio pedagógico implica la capacidad de reconocer las diversas formas de aprender y comprender, valorando las necesidades individuales de cada estudiante y seleccionando la mejor estrategia de enseñanza en cada situación. El liderazgo motivacional es esencial para inspirar el interés por el aprendizaje en grupos diversos, fomentando la confianza en las habilidades de los estudiantes, sin importar las circunstancias externas.

La vinculación personal con los estudiantes, especialmente en su aspecto subjetivo, y la creación de conexiones significativas son fundamentales para establecer relaciones sólidas que faciliten el proceso educativo. Estas dimensiones se combinan para formar un enfoque completo de la enseñanza que promueve el desarrollo integral de los estudiantes.

2.3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

La motivación laboral se relaciona positivamente con el desarrollo profesional de docentes, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021.

2.4. DEFINICIÓN DE VARIABLES

Variable 1: Motivación laboral

Definición conceptual

Romero, D (2005). Lo podemos definir como aquel proceso por el cual un colaborador es impulsado por sus propias fuerzas internas o también se puede decir que las mismas actúan sobre él, lo que conlleva a que el trabajador inicie, dirige y mantenga una conducta la cual este orienta a poder alcanzar diversos incentivos mismos que permitirán satisfacer sus necesidades y a su vez puede intentar lograr las metas establecidas por el centro de estudios donde labora.

Variable 2: Desarrollo profesional.

Definición conceptual

Según Pérez y Sehringer (2020). Es aquel proceso que tiene un tiempo estimado a largo plazo, el cual tiende a incluir tanto el crecimiento como el desarrollo de la trayectoria profesional del Docente. Además, se concibe al colaborador como un profesional que cuenta con los conocimientos necesarios y a su vez realiza una práctica reflexiva.

2.5. IDENTIFICACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Tabla 1 *Identificación y operacionalización de Variables.*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación laboral	Es un proceso en el que un empleado, motivado por fuerzas internas o externas, inicia, dirige y mantiene una conducta enfocada en lograr ciertos incentivos que le ayudan a satisfacer sus necesidades, mientras, al mismo tiempo, busca cumplir con los objetivos de la organización (Romero, D. 2005)	Es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual.	Intensidad	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción en su desempeño laboral. Desempeño laboral competitivo. Manejo de situaciones difíciles y desafiantes. Convicción para hacer frente a situaciones laborales de presión y estrés. 	Ordinal
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Promoción y desarrollo de metas propuestas. Obtención de altos niveles de logros en su competencia profesional. Participación en la promoción profesional. Promoción y desarrollo de acciones que definen el estatus de la organización. 	Ordinal

			Persistencia	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para desarrollar tareas complejas. • Satisfacción en la conclusión de tareas difíciles. • Adecuación permanente a los grupos de trabajo • Influencia en el grupo para conseguir objetivos laborales. 	
Desarrollo profesional	Es un proceso prolongado en el tiempo, que abarca múltiples oportunidades y experiencias planificadas cuidadosamente; su objetivo es promover el crecimiento y el desarrollo dentro de la profesión docente: cada fase de este proceso contribuye a consolidar competencias, habilidades y conocimientos necesarios para responder de manera efectiva a las exigencias de la educación actual, generando un camino de mejora continua y	El crecimiento profesional implica mejorar nuestras competencias de forma continua en los ámbitos pedagógico, cultural y político; este proceso se realiza en equipo, siempre orientado a asegurar el aprendizaje efectivo de los estudiantes, promoviendo una evolución profesional constante y adaptada a los desafíos de la educación moderna.	Dimensión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Posee un conocimiento profundo y comprensión de las características individuales y el desarrollo de sus estudiantes, así como de sus necesidades particulares. • Mantiene conocimientos actualizados y comprende los conceptos esenciales de las disciplinas que conforman el área curricular que imparte. • Está al día en teorías y prácticas pedagógicas, además de dominar la didáctica de las áreas que enseña. • Colabora con sus colegas para diseñar la programación curricular, ajustándola a las particularidades de su aula; asegura una coherencia entre los aprendizajes promovidos, las 	

	<p>enriquecimiento profesional que beneficia tanto al docente como a su entorno educativo. (Pérez & Sehringer, 2020)</p>			<p>características de los estudiantes y los métodos y recursos seleccionados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla, elige y organiza una variedad de recursos educativos que apoyen el aprendizaje de sus estudiantes. • Planifica la evaluación de manera continua, formativa, diferenciada y alineada con los objetivos de aprendizaje. • Implementa estrategias pedagógicas y actividades que estimulan el pensamiento crítico y la creatividad en sus estudiantes, fomentando su motivación por aprender. • Emplea diversos recursos y tecnologías accesibles, así como el tiempo adecuado, en función de los objetivos de cada sesión de aprendizaje. 	
			<p>Dimensión cultural</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, el currículo y los planes de mejora continua, integrándose en equipos de trabajo. 	

				<ul style="list-style-type: none"> • Lleva a cabo proyectos de investigación, innovación pedagógica y acciones para mejorar la calidad del servicio educativo en la institución. • Trabaja en colaboración con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, valorando sus contribuciones al proceso educativo. • Incorpora en sus prácticas de enseñanza los conocimientos culturales y los recursos disponibles en la comunidad y su entorno. • Comparte con las familias, estudiantes, autoridades locales y miembros de la comunidad los desafíos de su labor pedagógica, además de informar sobre sus logros y avances. 	
			Dimensión política	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características socioculturales de sus estudiantes. • Fomenta relaciones interpersonales positivas con 	

				<p>y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</p> <ul style="list-style-type: none">• Participa en comunidades de profesionales que reflexionan sobre su práctica pedagógica, institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.• Vive experiencias de desarrollo profesional que se alinean con sus propias necesidades, así como las de los estudiantes y de la escuela.• Aplica principios de ética profesional docente para resolver situaciones prácticas y normativas en la vida escolar.• Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y priorizando el bienestar del niño y el adolescente.• Expresa sus opiniones sobre su formación profesional y la capacitación en servicio.	
--	--	--	--	--	--

2.6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Autoestima

Cuando se habla de autoestima se refiere a la valoración que se tiene una persona de su propia persona, ya sea que se determine por sus emociones, pensamientos, sensaciones y vivencias a lo largo de su vida (Pendones, L. et al. 2021).

Autorrealización

(Maslow, 1968) La autorrealización se entiende como el proceso de desarrollar todas las capacidades y potencialidades de una persona, alcanzando su plena humanidad y convirtiéndose en todo lo que puede llegar a ser. Este concepto implica lograr una identidad e individualidad completas (Justo, K. 2023).

Liderazgo

Se le define como aquel procedimiento por el cual el ser humano es establecido como un líder dado que comienza a ejercer influencias sobre otras personas los cuales son llamados seguidores, con el único propósito de lograr los objetivos o las metas establecidas (Janqui, L. 2020).

Motivación

Es uno de los aspectos más importantes en las diferentes situaciones de la vida, incluyendo la educativa y la laboral, ya que impulsa las acciones y constituye un elemento central que determina hacia qué metas se dirigen las personas y qué esfuerzos están dispuestas a realizar para alcanzarlas (Villanueva et al. 2022).

Motivación extrínseca

La motivación extrínseca se caracteriza por ser claramente observable y tangible para los demás, ya que consiste en recompensas o incentivos que se otorgan a los individuos por realizar tareas o comportamientos específicos (Villanueva et al. 2022).

Motivación intrínseca

Se refiere a las emociones y la satisfacción experimentadas por los trabajadores en su entorno laboral. Se trata de un ciclo motivacional donde la calidad del trabajo realizado contribuye constantemente a satisfacer las necesidades internas del individuo (Villanueva et al. 2022).

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología de esta investigación se rigió principalmente por un enfoque cuantitativo, el cual se fundamentó en la recopilación y análisis estadístico de datos numéricos. La aplicación de técnicas cuantitativas permitió una evaluación objetiva de variables específicas relacionadas con la motivación laboral y el desarrollo profesional de las docentes en las instituciones educativas estudiadas. Además, se emplearon pruebas de hipótesis para examinar la significancia estadística de las relaciones y patrones identificados en el análisis de datos, brindando así una base sólida para las conclusiones obtenidas en el estudio.

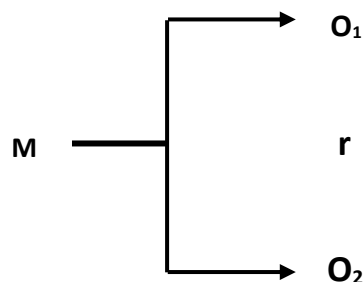
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de tipo Básica, debido a que se busca conocer si se asocia o relaciona la motivación laboral y el desarrollo profesional. Por ello Según Selye (1959) el cual refiere que una investigación no porque es básica no tiene importancia, dado que todas las investigaciones comienzan siendo básicas para que luego se puedan complementar, Por otro lado, este tipo de estudio siempre se inspira de la nada de lo desconocido, teniendo en cuenta que nunca debe perder de vista los hechos que ocurren o las situaciones existentes. Por otro lado, Bisquerra (2004) nos explica el objetivo de dicha investigación es poder explicar cómo es que acontecen dichas situaciones u hechos para que así se pueda determinar la causa, describir como son y como es que aparece.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Esta tesis fue de diseño no experimental, según lo que nos comenta Kerlinger (1979) nos da a conocer que dicho diseño reconocer a la realidad tal y como es, sin hacer ningún cambio, lo que quiere decir que a pesar que el estudio necesite de cambios importantes de manipulación no los realiza, por lo que no se cambian las variables y así poder obtener una información correcta y verídica. Asimismo, se utilizó un nivel descriptivo correlacional transversal, el que tuvo como finalidad buscar cada una de las características de las docentes y la relación con el desarrollo profesional en un determinado tiempo y espacio, para lo cual fue necesario el uso del método deductivo y finalmente un enfoque cuantitativo el que sirvió de ayuda para la evaluación correcta e interpretación de los resultados obtenidos después de su aplicación.

El esquema del diseño descriptivo correlacional es el siguiente:



Donde:

- M = Muestra.
 O₁ = Observación de motivación laboral
 O₂ = Desarrollo profesional.
 r = Relación de las variables.

3.4. MÉTODO

Deductivo: La investigación siguió un método deductivo, partiendo de teorías previas sobre motivación laboral y desarrollo profesional para formular hipótesis específicas. Estas hipótesis se sometieron a prueba a través de la recopilación de datos y el análisis estadístico, buscando confirmar o refutar las suposiciones iniciales. El enfoque deductivo permitió establecer relaciones causales entre

variables y generalizar los resultados obtenidos en el estudio a partir de la evidencia empírica recopilada.

3.5. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.

3.5.1. Población

Para (López.R & Fachelli, 2015) nos dicen que la población es todo el conjunto de los elementos que comparten una característica en específico de un estudio y que por ende lo conforman.

La población estuvo conformada por 98 docentes de instituciones educativas Publicas pertenecientes al distrito de Moyobamba como se señala en la Tabla 2.

Tabla 2 *Población*

N°	IE N°	NOMBRE O LUGAR	CODIGO	TOTAL
1	00491	Martín Fulgencio Elorza Legaristi	1585494	02
2	00659	Francisco Tejada Rojas	1217314	05
3	091	Mi Mundo de Fantasías	0632158	06
4	150	María Emperatriz Durango Serván	0564310	04
5	172	María Encarnación Loja Vásquez	0266965	16
6	174	Niño Jesús de Praga	0266981	10
7	209	Moyobamba-Av. Ignacia Velásquez	0707372	05
8	226	Tahuishco	0789719	01
9	227	Moyobamba	0789743	05
10	228	2 De Junio	0789776	03
11	298	José Antonio Encinas Franco	0564583	06
12	299	Moyobamba- Los Laureles. Belén	1188119	07
13	315	Moyobamba- Los Algarrobos	1343656	02
14	00872	Oscar Rengifo Hidalgo	0789800	07
15	00475	María Lizarda Vásquez López	1242528	06
16	00479	Juan Clímaco Vela Reyes	0266973	13
POBLACIÓN				98

Fuente: UGEL Moyobamba (Área de Gestión Pedagógica)

3.5.2. Muestra.

La Muestra estuvo conformada por el total de la población del estudio antes mencionado.

3.5.3. Muestreo.

El muestreo que se utilizó en la tesis fue muestreo poblacional, donde se incluyeron todas las unidades de la población de interés. Esta elección se basó en un criterio profesional de las investigadoras, lo que permitirá un enfoque específico en el problema y en las causas más relevantes, facilitando la identificación de posibles soluciones a los objetivos de estudio. Este enfoque censal garantiza una amplia cobertura de la población y mejora la comprensión de los resultados al analizar todos los elementos de la población en lugar de una muestra seleccionada (Mucha & Lora , 2021).

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1. Técnicas.

Escala de actitudes

Romero & Álvarez, (2022) nos refieren, que es aquella técnica de medición que se utiliza en las diversas investigaciones u estudios tanto sociales como psicológicos con la finalidad de poder evaluar y cuantificar las diferentes actitudes de los seres humanos ante los diversos temas específicos que se puedan presentar. Teniendo en cuenta que para ello es necesario el uso de una serie de afirmaciones que las personas encuestadas deberán responder en un intervalo que va desde la parte del acuerdo hasta el desacuerdo. Cabe mencionar, que dentro de nuestro estudio el tema en relación fue: Motivación laboral y desarrollo profesional.

Fichaje

Es aquella técnica, la cual el investigador utiliza para poder recopilar, almacenar u organizar toda la información de relevancia de las diferentes fuentes como lo son, por ejemplo: los libros, artículos, documentos o cuyos registros que hayan sido de gran importancia. Dichas fichas deberán tener datos muy esenciales, en los cuales manifiesten, nombre del autor, títulos, fechas de las publicaciones,

resúmenes o contenidos lo que va a servir para cuando el investigador comience a realizar la redacción y analizar las diversas situaciones problemáticas.

Por otro lado, el fichaje también permite que se pueda tener un registro de forma ordenada y sistematizada de cada una de las fuentes que han sido consultadas a lo largo del proceso de búsqueda lo que quiere decir que habrá una mejor elaboración del trabajo que se estaría realizando (Granados,2020).

3.6.2. Instrumentos.

Escala de Likert

Es aquella técnica de medición que se utiliza en los diferentes cuestionarios con la finalidad de evaluar las diversas actitudes, opiniones o también percepciones que se tienen de las personas. Lo que va a consistir en un conjunto de afirmaciones a lo que las personas encuestadas deberán responder si están de acuerdo o en desacuerdo ello respecto a su nivel, teniendo en cuenta que existe un rango que va de 5 a 7 puntos. Además, dicha técnica también permite cuantificar las respuestas subjetivas de modo estructurado para que se pueda comprender y analizar de manera más sencilla. Por otro lado, en la investigación nos ayudó a poder valorar las percepciones ante la relación de las variables de motivación laboral y desarrollo profesional (Romero & Álvarez, 2022).

Fichas Bibliográficas, textuales y de Resumen

Como instrumento hemos utilizado este tipo de fichas dado que ayudó a poder registrar cada uno de los datos de forma completa y tener la extracción real de la fuente bibliográfica. Por otro lado, se pudo incluir también diferentes informaciones esenciales como lo son las fechas, nombres de los autores, editoriales, años de publicaciones y así se pueda organizar de forma correcta la información necesaria.

3.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Técnicas estadísticas

Distribución de frecuencias

El análisis se llevó a cabo utilizando tablas estadísticas que mostraban tanto las frecuencias absolutas como porcentuales de los datos. Esto nos permitió comprender mejor la distribución de los datos y encontrar patrones significativos dentro de la muestra. Las frecuencias absolutas nos dieron el número total de veces que ocurrió cada categoría, mientras que las porcentuales nos dieron estas cifras como un porcentaje del total, lo que facilitó la comparación y la interpretación de los resultados. Este enfoque estadístico proporcionó una base sólida para analizar y presentar los hallazgos de manera clara y precisa.

Gráficos estadísticos

Se llevó a cabo teniendo en cuenta las diversas distribuciones de las frecuencias, así mismo se hizo hincapié en la forma de la representación visual por medio de los gráficos de barras. Estos gráficos proporcionaron una visualización clara de la frecuencia de ocurrencia de cada categoría o variable estudiada. Al emplear los gráficos de barras, se logró identificar fácilmente patrones, tendencias y disparidades en los datos, lo que produjo que se facilitara las interpretaciones de los datos.

Análisis e interpretación de datos

El análisis se llevó a cabo en función de la información presentada en las tablas y gráficos estadísticos. Estos recursos proporcionaron una representación visual y numérica de los datos recopilados, lo que permitió una comprensión más profunda de las tendencias y patrones dentro de la muestra. Al interpretar los resultados basados en estas herramientas, se pudo tener una mejor visión ante la precisión de los resultados en la investigación y obtener una visión más completa y precisa de los hallazgos del estudio.

Coefficiente de correlación de Pearson

Es aquella medida de la estadística que sirve para evaluar la relación que existe entre dos variables continuas. Por ello se dice que se emplea para determinar su asociación y en qué medida dado que se tiene que interpretar la dirección de la relación sin que sea el plagio de otras investigaciones.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

4.1.1. Validación de Instrumentos

La validación se realizó con la V de Aiken, misma que permite que se cuantifique la relevancia en lo que respecta a cada uno de los dominios de los contenidos que son valorados por los jueces, los cuales se les considera como expertos, dado que conocen acerca del tema y colocan los resultados de acuerdo a los coeficientes que deben ser ideales por ende toman la especificación en el rango de 0-1, con ello se puede decir que mientras el resultado más se acerque a la unidad la validez será mayor. Finalmente, para el primer instrumento respecto a la Motivación Laboral se pudo obtener un 0.99 lo que se le consideró como un instrumento altamente válido.

A continuación, el detalle por instrumento:

Tabla 3 *Validación de Instrumentos de Evaluación de Motivación Laboral*

Criterio de validez	V de Aiken Motivación Laboral
Suficiencia	1
Claridad	1
Coherencia	1
Relevancia	1
Promedio V de Aiken	0.99

Fuente: Elaboración en IBM SPSS.

Tabla 4 *Validación de Instrumentos de Evaluación de Desarrollo Profesional*

Criterio de validez	V de Aiken
Suficiencia	1
Claridad	1
Coherencia	1
Relevancia	1
Promedio V de Aiken	0.99

Fuente: Elaboración Propia en IBM SPSS.

4.1.2. Confiabilidad de los Instrumentos

APLICACIÓN DEL ALFA DE CRONBACH PARA VARIABLE DE MOTIVACIÓN LABORAL

Tabla 5 *Aplicación del Alfa de Cronbach para variable de motivación laboral*

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	90	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	90	100,0

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

Motivación Laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,845	12

Según Romero (2013), como criterio general, los valores referenciales para interpretar el coeficiente alfa de Cronbach son los siguientes: un coeficiente alfa superior a 0.9 se considera excelente; si es superior a 0.8, se califica como bueno; un valor superior a 0.7 es aceptable; cuando supera 0.6 se considera cuestionable; un valor superior a 0.5 se evalúa como pobre; y un coeficiente inferior a 0.5 se clasifica como inaceptable.

Lo que quiere decir que los instrumentos son buenos.

APLICACIÓN DEL ALFA DE CRONBACH PARA VARIABLE DE DESARROLLO PROFESIONAL

Tabla 6 *Aplicación del Alfa de Cronbach para variable de desarrollo profesional*

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	90	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	90	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,894	20

Romero (2013) establece como criterio general los siguientes valores de referencia para evaluar el coeficiente alfa de Cronbach: un valor superior a 0.9 indica una excelente confiabilidad; si el coeficiente es mayor a 0.8, se considera bueno; un coeficiente por encima de 0.7 se considera aceptable; valores mayores a 0.6 se califican como cuestionables; si el coeficiente está por encima de 0.5, se considera pobre; y un coeficiente inferior a 0.5 es clasificado como inaceptable.

El valor obtenido muestra que el coeficiente de confiabilidad fue bueno con un resultado de 0,894, tal como indica el autor de la prueba de Alfa de Cronbach.

Lo que quiere decir que los instrumentos son buenos.

4.2. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.2.1. Procesamiento e interpretación de datos.

Tabla 7 Nivel de motivación laboral de docentes en su dimensión intensidad en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021.

Motivación Laboral		
Intensidad		
	Frecuencia	Porcentaje %
MEDIO	46	46.5
ALTO	52	53.5
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración Propia (Encuesta aplicada).

Interpretación: La tabla refleja la **intensidad de la motivación laboral** de los docentes en instituciones educativas del nivel inicial en Moyobamba. Los resultados indican que **46.5% de los docentes** presentan un nivel **medio** de motivación, mientras que **53.5%** reporta un nivel **alto**. Esto sugiere que más de la mitad de los docentes se sienten bastante motivados en su labor, lo cual es un indicativo positivo del compromiso y la dedicación hacia su trabajo.

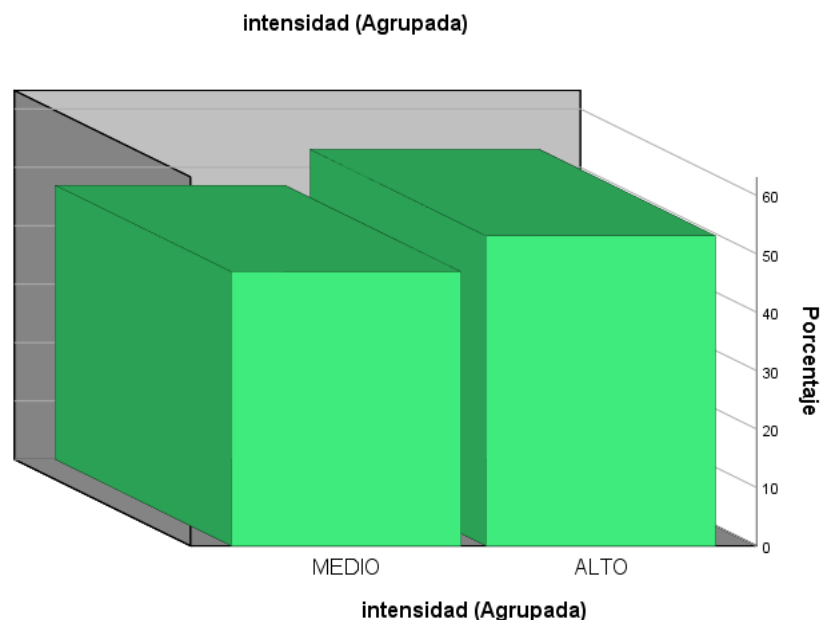


Figura 1 Gráfico del nivel de motivación laboral de docentes en su dimensión intensidad en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021. Fuente: Elaboración Propia (Encuesta aplicada).

Tabla 8 Nivel de motivación laboral de docentes en su dimensión dirección, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021.

Dirección		
	Frecuencia	Porcentaje %
MEDIO	2	2.0
ALTO	96	98.0
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración Propia (Encuesta aplicada).

Interpretación: En la segunda tabla se examina la dirección de la motivación laboral entre los docentes. Aquí, se observa que solo 2% de los docentes se encuentran en un nivel medio de motivación, mientras que un abrumador 98% se sitúa en un nivel alto. Este resultado resalta que prácticamente todos los docentes tienen claridad sobre sus objetivos y propósitos en su labor educativa, lo que es fundamental para un desempeño efectivo y satisfactorio.

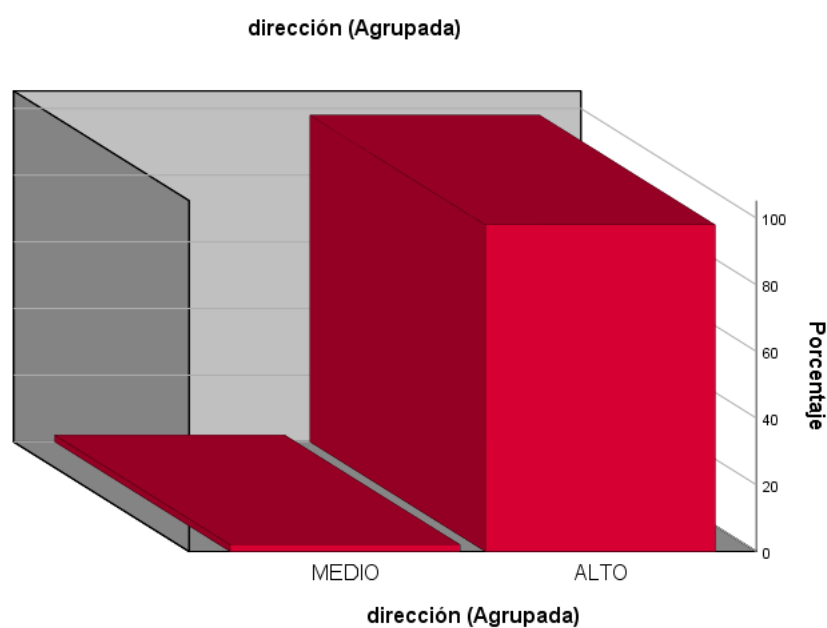


Figura 2 Gráfico del Nivel de motivación laboral de docentes en su dimensión dirección, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021. Fuente: Elaboración Propia (Encuesta aplicada).

Tabla 9 Nivel de motivación laboral de docentes en su dimensión persistencia, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021.

Persistencia		
	Frecuencia	Porcentaje %
medio	51	52.5
alto	47	47.5
Total	98	100.0

Fuente: Elaboración Propia (Encuesta aplicada).

Interpretación: La tercera tabla muestra la persistencia de la motivación laboral en los docentes. Los datos reflejan que el 52.5% de los docentes tiene un nivel medio de persistencia en su motivación, mientras que el 47.5% se encuentra en un nivel alto. Esto sugiere que, aunque una gran parte de los docentes logra mantener su motivación a lo largo del tiempo, existe un porcentaje ligeramente mayor que experimenta una motivación moderada, lo cual podría indicar ciertos desafíos en mantener la motivación de manera continua.

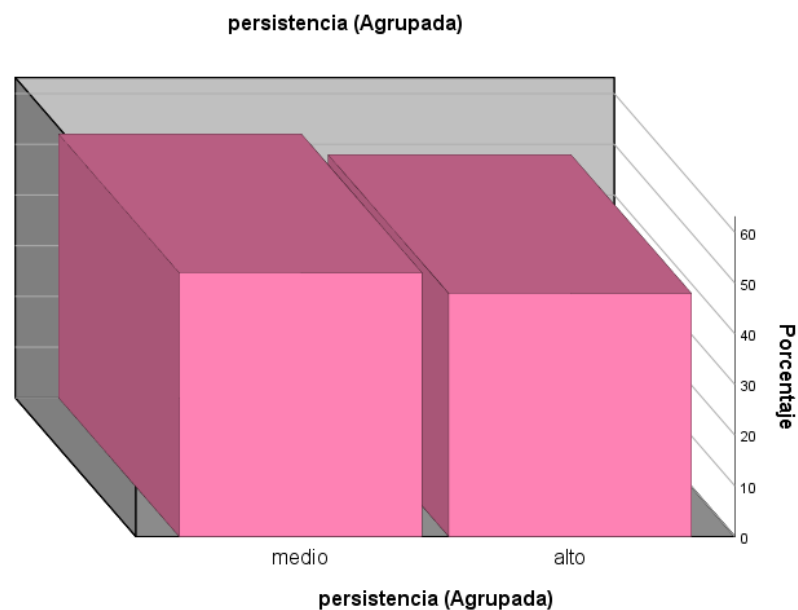


Figura 3 Gráfico del Nivel de motivación laboral de docentes en su dimensión persistencia, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021. Fuente: Elaboración Propia (Encuesta aplicada).

Tabla 10 *Determinar el nivel de desarrollo profesional del docente en su dimensión pedagógica en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021.*

Pedagógica			
		Frecuencia	Porcentaje %
Válido	medio	26	26.0
	alto	72	74.0
	Total	98	100.0

Fuente: Elaboración Propia (Encuesta aplicada).

Interpretación: La cuarta tabla refleja el nivel de desarrollo profesional en la dimensión pedagógica. Se observa que el 26% de los docentes se encuentran en un nivel medio, mientras que el 74% se encuentran en un nivel alto. Este resultado muestra que la mayoría de los docentes presenta un alto desarrollo en el aspecto pedagógico, lo cual es positivo para el fortalecimiento de sus competencias educativas.

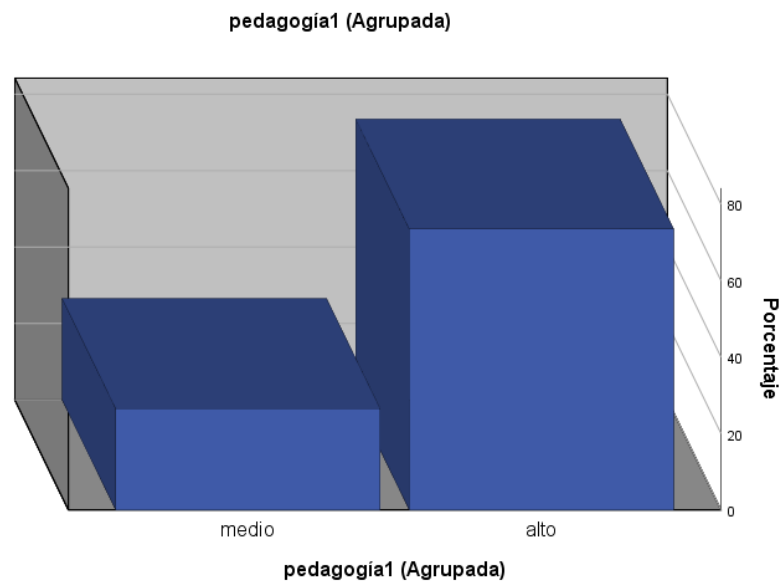


Figura 4 Gráfico para Determinar el nivel de desarrollo profesional del docente en su dimensión pedagógica en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021.

Fuente: Elaboración Propia (Encuesta aplicada).

Tabla 11 *Determinar el nivel de desarrollo profesional del docente en su dimensión cultural en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021.*

Cultural			
		Frecuencia	Porcentaje %
Válido	medio	17	17.0
	alto	81	83.0
	Total	98	100.0

Fuente: Elaboración Propia (Encuesta aplicada).

Interpretación: La quinta tabla muestra el desarrollo profesional de los docentes en la dimensión cultural. Los resultados indican que el 17% de los docentes se encuentran en un nivel medio, y un 83% en un nivel alto. Esto sugiere que la mayoría de los docentes tiene un buen desarrollo en su dimensión cultural, lo cual es importante para integrarse de manera adecuada en el contexto y necesidades culturales del entorno educativo.

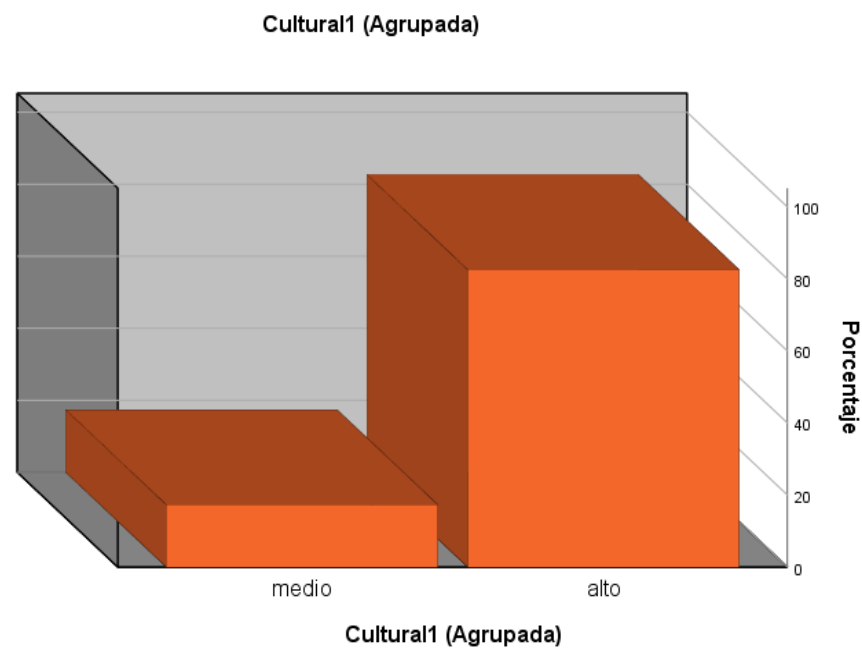


Figura 5 Gráfico para Determinar el nivel de desarrollo profesional del docente en su dimensión cultural en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021. Fuente: Elaboración Propia (Encuesta aplicada).

Tabla 12 *Determinar el nivel de desarrollo profesional del docente en su dimensión Política, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021.*

Política			
		Frecuencia	Porcentaje %
Válido	medio	15	15.0
	alto	83	85.0
	Total	98	100.0

Fuente: Elaboración Propia (Encuesta aplicada).

Interpretación: La sexta tabla evalúa el desarrollo profesional de los docentes en la dimensión política. Los datos reflejan que el 15% de los docentes tiene un nivel medio, mientras que el 85% se encuentra en un nivel alto. Esto indica que la gran mayoría de los docentes está bien desarrollada en esta dimensión, lo que es beneficioso para la participación activa y crítica en aspectos políticos y administrativos que impactan su labor educativa.

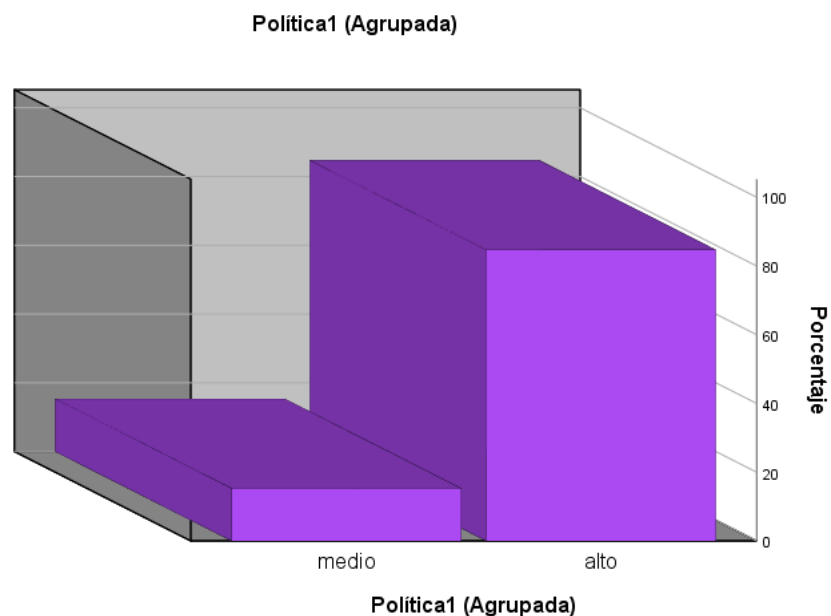


Figura 6 Gráfico para Determinar el nivel de desarrollo profesional del docente en su dimensión Política, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021. Fuente: Elaboración Propia (Encuesta aplicada).

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA RELACION DE LAS VARIABLES

HIPÓTESIS: La motivación laboral se relaciona positivamente con el desarrollo profesional de docentes, en instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba, 2021.

Tabla 13 *Correlación Chi Cuadrado de Pearson*

Correlaciones			
		Motivación Laboral	Desarrollo Profesional
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	1	0,920**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	90	90
Desarrollo Profesional	Correlación de Pearson	0,920**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	90	90
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Elaboración Propia (IBM SPSS).

Interpretación: La correlación entre la motivación laboral y el desarrollo profesional es altamente positiva y significativa. El coeficiente de correlación de Pearson, que mide la fuerza y la dirección de la relación entre estas dos variables, es de 0,920. Esto indica una fuerte relación positiva entre la motivación laboral y el desarrollo profesional. Además, el valor de p es menor que 0,01, lo que indica que esta correlación es altamente significativa. En otras palabras, existe una asociación muy fuerte entre la motivación en el trabajo y el desarrollo profesional, lo que sugiere que los empleados que están más motivados en su trabajo tienden a experimentar un mayor desarrollo profesional, y viceversa.

El valor de "r" se interpreta de la siguiente manera: cuando el coeficiente es de -1, significa una correlación negativa grande y perfecta; si está entre -0.9 y -0.99, se considera una correlación negativa muy alta, mientras que entre -0.7 y -0.89, la

correlación negativa es alta. Si se encuentra entre -0.4 y -0.69, la correlación negativa es moderada, y entre -0.2 y -0.39, es baja. Cuando el valor está entre -0.01 y -0.19, se habla de una correlación negativa muy baja. Si el valor es 0, significa que no hay correlación. Por otro lado, si el coeficiente se encuentra entre 0.01 y 0.19, la correlación es positiva pero muy baja; entre 0.2 y 0.39, es baja; entre 0.4 y 0.69, es moderada; entre 0.7 y 0.89, es alta, y si está entre 0.9 y 0.99, es muy alta. Finalmente, un valor de +1 refleja una correlación positiva grande y perfecta.

4.2.2. Comprobación de Hipótesis

Condición:

El valor de la correlación de Pearson obtenido ($r = 0,920$) y en los límites establecidos en la hipótesis, que indican " $0,69 < r < 0,99$ ", podemos confirmar que el valor de la correlación ($0,920$) se encuentra dentro de este rango. Por lo tanto, podemos concluir que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desarrollo profesional en el contexto analizado, ya que el valor de la correlación es alto y está dentro del rango establecido en la hipótesis alterna. Con ello se estaría rechazando automáticamente la hipótesis nula.

Decisión:

Según los resultados que se obtuvieron por medio del IBM SPSS, encontramos que tenemos una relación de las variables de $0,920$, por tanto, aceptamos a la hipótesis alterna y afirmamos de la siguiente manera:

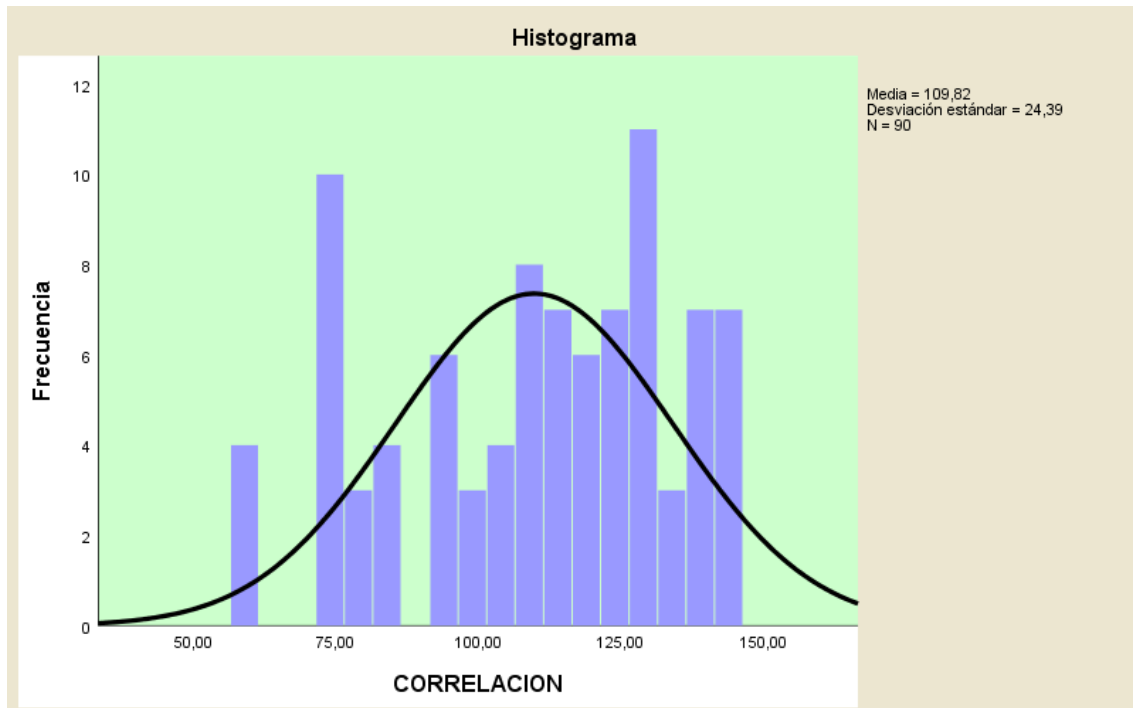


Figura 7 Gráfico de Distribución. Fuente: Elaboración Propia (IBM SPSS).

4.3. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En Al analizar la motivación laboral de los docentes, primero observamos que en su dimensión de intensidad hay una ligera inclinación hacia una alta motivación. Un 53.5% de los docentes siente una motivación intensa en su trabajo, mientras que un 46.5% se encuentra en un nivel medio. Esto muestra que la mayoría de los docentes está bastante comprometida emocionalmente con su labor, aunque casi la mitad experimenta un nivel de motivación un poco más moderado, lo que sugiere que podría haber espacio para fortalecer su conexión con el trabajo.

En cuanto a la dirección de la motivación, prácticamente todos los docentes (98%) sienten que tienen claridad en sus metas y propósito en el trabajo, y esto les da un sentido de control y autonomía que seguramente contribuye a su satisfacción laboral. Solo un 2% se encuentra en un nivel medio en esta dimensión, lo cual refleja un contexto muy positivo en el que los docentes están empoderados y orientados hacia sus objetivos.

Cuando exploramos la persistencia de la motivación, los resultados están más divididos: un 52.5% de los docentes tiene una motivación persistente a nivel medio, mientras que un 47.5% la experimenta a un nivel alto. Esto sugiere que, si bien

muchos docentes muestran determinación en su trabajo, un poco más de la mitad enfrenta desafíos para mantener su motivación a largo plazo. Este equilibrio indica la necesidad de fortalecer el apoyo para que todos puedan sostener su motivación, incluso cuando enfrentan obstáculos.

Sobre el desarrollo profesional, la mayoría de los docentes (74%) siente que tienen un alto desarrollo pedagógico, lo cual es positivo para la enseñanza, ya que sugiere que la mayoría está bien preparada y se siente confiada en su capacidad de educar. Asimismo, en la dimensión cultural, un 83% de los docentes tiene un alto desarrollo, lo que muestra que están integrados en el contexto cultural de su entorno, una habilidad que es valiosa para atender las necesidades diversas de los estudiantes.

Por último, en el desarrollo político, el 85% de los docentes tiene un nivel alto, lo que indica que están bien preparados para participar en aspectos organizativos y de liderazgo en sus instituciones. Este desarrollo en la dimensión política es clave, ya que les permite influir positivamente en sus entornos de trabajo y en las decisiones que afectan la educación.

En resumen, estos resultados reflejan una relación positiva entre la motivación y el desarrollo profesional de los docentes en Moyobamba. Es evidente la importancia de fomentar no solo la motivación de los docentes en todas sus facetas, sino también su crecimiento profesional. Esto puede ayudar a mejorar la calidad de la educación y a apoyar el bienestar y la satisfacción de los docentes en su labor educativa diaria.

CONCLUSIONES

- ✓ Los resultados muestran que los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial en Moyobamba tienen una alta motivación en su trabajo. Esta motivación se expresa en un fuerte sentido de compromiso, una orientación positiva hacia sus metas y una gran disposición para continuar en su labor, incluso cuando enfrentan retos. Esto nos habla de docentes que no solo valoran su trabajo, sino que lo asumen con entusiasmo y responsabilidad.
- ✓ En cuanto al desarrollo profesional, los docentes reflejan una actitud positiva y receptiva hacia su propio crecimiento. En áreas como la pedagogía, la cultura y el ámbito organizativo o político, los docentes se mostraron dispuestos a mejorar y a seguir aprendiendo. Esta apertura para participar en actividades de desarrollo profesional sugiere que están comprometidos con su crecimiento constante, lo cual es fundamental para una práctica educativa de calidad.
- ✓ Finalmente, la relación positiva entre la motivación laboral y el desarrollo profesional destaca cómo estos dos aspectos se potencian mutuamente. Los docentes motivados tienden a crecer más en su carrera y, a su vez, este crecimiento profesional refuerza su motivación. Esto subraya la importancia de ofrecer apoyo y oportunidades de desarrollo para los docentes, pues no solo enriquece su vida laboral, sino que también contribuye a elevar la calidad de la educación en Moyobamba.

RECOMENDACIONES

- ✓ Para las instituciones educativas del nivel inicial en la ciudad de Moyobamba, se les recomienda fomentar un ambiente laboral que promueva la motivación y el compromiso de los docentes. Esto puede incluir la implementación de programas de reconocimiento y recompensa, así como la creación de oportunidades para el crecimiento profesional y el desarrollo personal.
- ✓ También, se sugiere diseñar e implementar programas de desarrollo profesional que aborden las áreas identificadas como necesidades prioritarias en la investigación, como la dirección y la persistencia en la motivación laboral, así como el desarrollo cultural y político en el ámbito pedagógico. Estos programas pueden incluir talleres, cursos de capacitación y mentorías que ayuden a los docentes a mejorar sus habilidades y conocimientos en estas áreas.
- ✓ Por otro lado, alienta a fomentar la colaboración y el intercambio de buenas prácticas entre los docentes. Esto puede lograrse mediante la creación de espacios formales e informales para compartir experiencias, ideas y recursos, tanto dentro de la institución educativa como a nivel regional o nacional.
- ✓ Además, aconseja brindar apoyo y recursos adecuados para que los docentes puedan implementar estrategias pedagógicas innovadoras y culturalmente relevantes en el aula. Esto puede incluir el acceso a materiales didácticos, tecnología educativa y capacitación específica en metodologías de enseñanza inclusivas y culturalmente sensibles.
- ✓ Finalmente, se recomienda establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el impacto de las intervenciones diseñadas para mejorar la motivación laboral y el desarrollo profesional de los docentes. Esto permitirá ajustar y mejorar continuamente las estrategias implementadas en función de los resultados obtenidos y las necesidades identificadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arriola, N. Z., Llaja, L. C., & Pacheco, L. M. Z. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157-164.
- Chávez-Vassallo, P., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. (2020). *ESTRATEGIA MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA*. *Paideia XXI*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.31381/paideia.v10i2.3224>
- Comighud, S. M., & Arevalo, L. (2020). *Utilization of Maintenance and Other Operating Expenses (MOOE) in Relation to Students' Academic Performance*. 6, 1-23. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3782668>
- Díaz, M. J. G. S., Amasifen, M. R. R. R., Reátegui, M. W. T., Silva, M. C. T., & Alfaro, M. K. P. M. (2021). *La motivación docente y su relación con el desempeño académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo en la Universidad Nacional de San Martín*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 584-592. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.259
- Espada G. (2002). *Nuestro motor emocional «la motivación»: Con motivación nuestra vida será más estimulante, exitosa y satisfactoria o no será*. Díaz de Santos. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=134971>
- Ferreiro, P., y Alcázar, M. (2017). *Gobierno de personas en la empresa: Personas y Organizaciones*.
- Fisher, Q. (2019). *Neurociencia y Educación: El nuevo aprendizaje de los niños 2020*. MB Cooltura.
- García, M., Ibañez, J., & Alvira, F. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa—Dipòsit Digital de Documents de la UAB*. <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- González Peño, A., Coterón López, J., Martín-Hoz, L., & Franco, E. (2023). *Estrategias motivacionales y conductas docentes en educación física: Propuesta de integración*.

- Trances: Transmisión del conocimiento educativo y de la salud, 15(6 (NOV-DIC)), 265-272.
- Grafiati. (2021). *Journal articles: «Educación secundaria - Ecuador»* – Grafiati. <https://www.grafiati.com/en/literature-selections/educacion-secundaria-ecuador/journal/>
- Han, J., & Yin, H. (2016). *Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers*. *Cogent Education*, 3(1), 1217819. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>
- Ivette, M. I. M., Horta, J. B. G., López, A. T., & Rivera, J. Z. (2021). *Teoría de la Autodeterminación*. Una perspectiva teórica para el estudio del trabajo social. *Realidades Revista de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano*, 11(2), Article 2. <https://realidades.uanl.mx/index.php/realidades/article/view/141>
- Janqui E. (2020). *Estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial y primaria de la red educativa de Rondocan, ugel Paruro, 2018*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/5308>
- Justo,C. (2023). *Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital Público de Lima 2023*. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/9416>
- Koontz, weihrich, & Cannice. (2017). Ingebook—ADMINISTRACIÓN 15ED - *Una perspectiva global, empresarial y de innovación* (15.a ed.). McGraw-Hill. https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8101
- Loayza F. (2021). *Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021*. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71794>
- López, J. A. P. (2018). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Ediciones Rialp, S.A.
- López, J, & Gratacós,C. (2013). *Elegir enseñar: Propuesta del modelo antropológico de la motivación de Pérez López aplicada al ámbito de la educación*. <https://doi.org/10.15581/004.24.2027>

- López.R, & Fachelli. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. 4.
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
- Markova, S. (2017). *La educación, una prioridad de desarrollo a nivel mundial, regional y nacional*. Blogs del Banco Mundial. <https://blogs.worldbank.org/es/opendata/la-educacion-una-prioridad-de-desarrollo-a-nivel-mundial-regional-y-nacional>
- MINEDU (2016). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima Perú.
- Moquillaza U. (2014). *El nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los institutos de educación superior tecnológica de la ciudad de Ica, año 2013*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3129470>
- Mucha H, & Lora L. (2021). *Técnica de muestreo para investigación cuantitativa: Aplicación informática*. En *Repositorio Institucional—UCV. Universidad César Vallejo*. Fondo Editorial. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78250>
- Olivera M. (2019). *Motivación Y Desempeño De Los Docentes De Una Institución Educativa, Los Aquijes—Ica*. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38341>
- Otero, M. E. D. M. C., & Gago, D. O. (2022). *Influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la unidad de gestión educativa local de Santiago de Chuco, 2020*. *Emergentes - Revista Científica*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.37811/erc.v1i2.12>
- Pastor V, & Soria F. (2021). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública, Pativilca, 2021*. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85070>
- Pendones, F, Flores, R, Espino, O, & Duran, N. (2021). *Autoconcepto, autoestima, motivación y su influencia en el desempeño académico*. Caso: Alumnos de la carrera de Contador Público. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672021000200115&script=sci_arttext

- Pérez, & Sehringer. (2020). *Desarrollo Profesional Docente* – D.G.E.S. <https://dges-cba.edu.ar/wp/index.php/desarrollo-institucional/>
- Robalino, M. (2019). *Formación y desarrollo profesional docente*. Condición necesaria para las escuelas que aprenden. Líderes Compartir. Santillana Lima Perú.
- Romero, D. (2005). *La motivación en el trabajo*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-en-el-trabajo/>
- Romero, M. del C., & Álvarez, M. B. (2022). *Usos del término «Likert». Una revisión en estudios sobre aprendizaje organizacional*. Revista de la Escuela de Perfeccionamiento en Investigación Operativa, 30(51), Article 51. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/epio/article/view/37820>
- Verdesoto P. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019* [Ecuador - PUCESE – Maestría Gestión del Talento Humano]. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/38534>
- Villanueva, S. V., Senepo, M. C. A., Campos, S. A. V., Villanueva, C. A. V., Villanueva, L. V., & Castillo, M. del Á. G. de. (2022). *Motivación e identidad de los docentes, en una asociación educativa del oriente peruano*. Apuntes Universitarios, 12(3), Article 3. <https://doi.org/10.17162/au.v12i3.1136>
- Vroom, V. y Deci, E. (1988). *Motivación y alta dirección*. México: Trillas, S.A

ANEXOS

VALIDACIÓN DE DATOS



ESCUELA DE EDUCACIÓN
SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"GENERALÍSIMO JOSÉ DE SAN MARTÍN"

"ALMA MÁTER DE LA FORMACIÓN DE MAESTROS
EN LA AMAZONÍA PERUANA"

Creado por D.S. N° 025-52-ED del 05-12-1952
Licenciada por R.M. N° 245-2020-MINEDU

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Informe de Opinión sobre Instrumento de Investigación Científica

Nombres y apellidos del experto : Sixto Lazón Pereira

Investigación: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL EN LA CIUDAD DE MOYOBAMBA, 2021.

Nombre del Instrumento : ESCALAMIENTO TIPO LIKER OBJETO DE ACTITUD: MOTIVACIÓN LABORAL.

Autores del instrumento : INGA DÍAZ MARIA NANCY / VARA MOZOMBITE MARIA GRACIELA.

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los objetivos y sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a las dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Proyecto.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
VALIDEZ / SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información a recoger a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con todos los indicadores de cada dimensión					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito y diseño de la investigación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					✓
TOTAL						

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Instrumento válido y confiable.*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50.

Moyobamba, 18 de mayo 2022


Mg. Sixto Lazón Pereira
D.N.I. 00019313



ESCUELA DE EDUCACIÓN
SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"GENERALÍSIMO JOSÉ DE SAN MARTÍN"

"ALMA MÁTER DE LA FORMACIÓN DE MAESTROS
EN LA AMAZONÍA PERUANA"

Creado por D.S. N° 025-52-ED del 05-12-1952
Licenciada por R.M. N° 245-2020-MINEDU

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Informe de Opinión sobre Instrumento de Investigación Científica

Nombres y apellidos del experto : Sixto Lazón Pereira

Investigación: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE DOCENTES
EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL EN LA CIUDAD DE MOYOBAMBA, 2021.

Nombre del Instrumento : ESCALAMIENTO TIPO LIKER OBJETO DE ACTITUD: DESARROLLO PROFESIONAL.

Autores del instrumento : INGA DÍAZ MARIA NANCY / VARA MOZOMBITE MARIA GRACIELA.

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los objetivos y sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a las dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Proyecto.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
VALIDEZ / SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información a recoger a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con todos los indicadores de cada dimensión					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito y diseño de la investigación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					✓
TOTAL						50

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Instrumento válido y confiable*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Moyobamba, 18 de mayo 2022

Mg. Sixto Lazón Pereira
D.N.I. 00819313



**ESCUELA DE EDUCACIÓN
SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"GENERALÍSIMO JOSÉ DE SAN MARTÍN"**

"ALMA MÁTER DE LA FORMACIÓN DE MAESTROS
EN LA AMAZONÍA PERUANA"

Creado por D.S. N° 025-52-ED del 05-12-1952
Licenciada por R.M. N° 245-2020-MINEDU

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Informe de Opinión sobre Instrumento de Investigación Científica

Nombres y apellidos del experto :

Investigación: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL EN LA CIUDAD DE MOYOBAMBA, 2021.

Nombre del Instrumento : ESCALAMIENTO TIPO LIKER OBJETO DE ACTITUD: MOTIVACIÓN LABORAL.

Autores del instrumento : INGA DÍAZ MARIA NANCY / VARA MOZOMBITE MARIA GRACIELA.

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los objetivos y sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a las dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Proyecto.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
VALIDEZ / SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información a recoger a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con todos los indicadores de cada dimensión					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito y diseño de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					x
TOTAL						50

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:
PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Moyobamba, 19 de agosto 2022

MG. KARIM VELA ZABALETA
D.N.I: 33430965



ESCUELA DE EDUCACIÓN
SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"GENERALÍSIMO JOSÉ DE SAN MARTÍN"

"ALMA MÁTER DE LA FORMACIÓN DE MAESTROS
EN LA AMAZONÍA PERUANA"

Creado por D.S. N° 025-52-ED del 05-12-1952
Licenciada por R.M. N° 245-2020-MINEDU

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Informe de Opinión sobre Instrumento de Investigación Científica

Nombres y apellidos del experto :

Investigación: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE DOCENTES
EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL EN LA CIUDAD DE MOYOBAMBA, 2021.

Nombre del Instrumento : ESCALAMIENTO TIPO LIKER OBJETO DE ACTITUD: DESARROLLO PROFESIONAL.

Autores del instrumento : INGA DÍAZ MARIA NANCY / VARA MOZOMBITE MARIA GRACIELA.

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los objetivos y sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a las dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Proyecto.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
VALIDEZ / SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información a recoger a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con todos los indicadores de cada dimensión					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito y diseño de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					x
TOTAL						50

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:
PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Moyobamba, 19 de agosto 2022


 MG. KARIM VELA ZABALETA
 D.N.I: 33430965



ESCUELA DE EDUCACIÓN
SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"GENERALÍSIMO JOSÉ DE SAN MARTÍN"

"ALMA MÁTER DE LA FORMACIÓN DE MAESTROS
EN LA AMAZONÍA PERUANA"

Creado por D.S. N° 025-52-ED del 05-12-1952
Licenciada por R.M. N° 245-2020-MINEDU

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Informe de Opinión sobre Instrumento de Investigación Científica

Nombres y apellidos del experto : Leisvith Shupingahua Chávez

Investigación: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL EN LA CIUDAD DE MOYOBAMBA, 2021.

Nombre del Instrumento : ESCALAMIENTO TIPO LIKER OBJETO DE ACTITUD: MOTIVACIÓN LABORAL.

Autores del instrumento : INGA DÍAZ MARIA NANCY / VARA MOZOMBITE MARIA GRACIELA.

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los objetivos y sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a las dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Proyecto.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
VALIDEZ / SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información a recoger a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con todos los indicadores de cada dimensión					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito y diseño de la investigación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					✓
TOTAL						50

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Instrumento válido y confiable.*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: *50*

Moyobamba, 20 de mayo 2022

Mg. Leisvith Shupingahua Chávez
D.N.I: 22510144



ESCUELA DE EDUCACIÓN
SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"GENERALÍSIMO JOSÉ DE SAN MARTÍN"

"ALMA MÁTER DE LA FORMACIÓN DE MAESTROS
EN LA AMAZONÍA PERUANA"

Creado por D.S. N° 025-52-ED del 05-12-1952
Licenciada por R.M. N° 245-2020-MINEDU

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Informe de Opinión sobre Instrumento de Investigación Científica

Nombres y apellidos del experto : Leisvith Shupingahua Chávez

Investigación: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE DOCENTES
EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL EN LA CIUDAD DE MOYOBAMBA, 2021.

Nombre del Instrumento : ESCALAMIENTO TIPO LIKER OBJETO DE ACTITUD: DESARROLLO PROFESIONAL.

Autores del instrumento : INGA DÍAZ MARIA NANCY / VARA MOZOMBITE MARIA GRACIELA.

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)


CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los objetivos y sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a las dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Proyecto.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
VALIDEZ / SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información a recoger a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con todos los indicadores de cada dimensión					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito y diseño de la investigación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					✓
TOTAL						50

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Instrumento válido y confiable*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Moyobamba, 20 de mayo 2022


Mg. Leisvith Shupingahua Chávez
D.N.E: 22510144

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO



**ESCUELA DE EDUCACIÓN
SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"GENERALÍSIMO JOSÉ DE SAN MARTÍN"**

"ALMA MÁTER DE LA FORMACIÓN DE MAESTROS
EN LA AMAZONÍA PERUANA"

Creado por D.S. N° 025-52-ED del 05-12-1952
Licenciada por R.M. N° 245-2020-MINEDU

ESCALAMIENTO TIPO LIKERT OBJETO DE ACTITUD: MOTIVACIÓN LABORAL

Nombre: Estela del Aguila R.

Sección/edad: Unidad - 04 años

Estimada docente:

A continuación, te presentamos una serie de items, las mismas que están relacionadas con la motivación laboral.

Lee en forma silenciosa, luego responde marcando solo una de las alternativas, solo una y nada más.

CRITERIO	PUNTAJE
Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni desacuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

Dimensión	Items	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5
Intensidad	1 Las diferentes tareas o actividades que realizo como docente en mi institución educativa, me proveen mucha satisfacción en mi desempeño laboral.					X
	2 Considero que a nivel de la institución educativa aún me falta demostrar mi desempeño laboral competitivo.		X			
	3 Generalmente en mi labor cotidiana, sé manejar situaciones difíciles y desafiantes.				X	
	4 Considero que, durante mi labor diaria como docente, permanentemente hago frente a situaciones laborales de presión y estrés.				X	
Dirección	5 Realmente siento que, durante mi trabajo cotidiano como docente, me esmero por la promoción y el desarrollo de las metas propuestas de la institución educativa.				X	
	6 Uno de los propósitos principales por los que sigo trabajando como docente, es porque anhelo obtener altos niveles de logros en mi competencia profesional.			X		
	7 Me siento emocionalmente bien porque como docente de mi institución educativa, tengo acceso libre de participar en mi promoción profesional.				X	
	8 Estoy muy comprometida como docente con la promoción y desarrollo de acciones que definen el estatus de mi institución educativa.				X	

Persistencia	9	En el marco de mis responsabilidades profesionales como docente, siempre demuestro capacidad para desarrollar tareas complejas.				X	
	10	Generalmente, frente al cumplimiento de responsabilidades en mi labor diaria como docente, me siento satisfecha por la conclusión de las tareas difíciles.				X	
	11	A nivel de mi institución educativa siempre me adecúo de forma permanente a los grupos de trabajo.				X	
	12	Aporto mucho esfuerzo profesional en mi labor diaria como docente, influenciar positivamente en el grupo para conseguir objetivos laborales.					X
		PUNTAJE PARCIAL					
		PUNTAJE TOTAL				47	



ESCUELA DE EDUCACIÓN
SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
"GENERALÍSIMO JOSÉ DE SAN MARTÍN"

"ALMA MÁTER DE LA FORMACIÓN DE MAESTROS
EN LA AMAZONIA PERUANA"

Creado por D.S. N° 025-52-ED del 05-12-1952
Licenciada por R.M. N° 245-2020-MINEDU

ESCALAMIENTO TIPO LIKERT
OBJETO DE ACTITUD: DESARROLLO PROFESIONAL

Nombre: Estela del Aguila R.

Sección/edad: Unión - 04 años

Estimada docente:

A continuación, te presentamos una serie de ítems, las mismas que están relacionadas con el desarrollo profesional.

Lee en forma silenciosa, luego responde marcando solo una de las alternativas, solo una y nada más.

CRITERIO	PUNTAJE
Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni desacuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

Dimensión	Ítems	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5
Pedagógica	1 Considero que, durante mi labor diaria como docente, demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.				X	
	2 Generalmente durante mi labor técnico pedagógica, tengo conocimientos actualizados y comprendo conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en las áreas curriculares que enseño.				X	
	3 En mi práctica pedagógica aún me falta conocimiento actualizado y comprender las teorías y prácticas pedagógicas y la didáctica de las áreas que enseño.				X	
	4 Generalmente elaboramos la programación curricular analizando con mis colegas el plan más pertinente a la realidad de nuestra aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				X	
	5 Aporto mucho esfuerzo profesional para crear,					X

		seleccionar y organizar diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
	6	Aporto mucho esfuerzo profesional para diseñar la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				X	
	7	Considero que aún me falta desarrollar estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes, que los motiven a aprender.				X	
	8	Pongo mucho esfuerzo profesional para utilizar recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				X	
Cultural	9	Siempre me involucro activamente en los equipos de trabajo para gestionar la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, el currículo y los planes de mejora continua.				X	
	10	Tengo dificultades profesionales para desarrollar proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de mi escuela.	X				
	11	Considero que he puesto poco esfuerzo profesional para desarrollar trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					X
	12	Considero que aún me falta integrar en mis prácticas de enseñanza, saberes culturales, recursos de la comunidad y del entorno.	X				
	13	Aporto mucho esfuerzo profesional para compartir con las familias, estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, dando cuenta de mis avances y resultados.				X	
	14	Durante mi trabajo técnico pedagógico demuestro un buen nivel de conocimiento y comprensión de las características socioculturales de mis estudiantes.				X	
Política	15	Durante mi trabajo profesional promuevo la construcción de relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					X
	16	Siento que aún me falta formar parte de comunidades de profesionales para reflexionar sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos mis estudiantes.	X				
	17	Considero que tengo dificultades para desarrollar experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de mis	X				

	estudiantes y las de la escuela.					
18	Considero que es fundamental la práctica de principios de ética profesional docente para resolver dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.				X	
19	Siempre he actuado y he tomado decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					X
20	No me es difícil expresar en forma coherente una opinión sobre mi formación profesional y la formación en servicio.					X
PUNTAJE PARCIAL			16		44	25
PUNTAJE TOTAL				85		

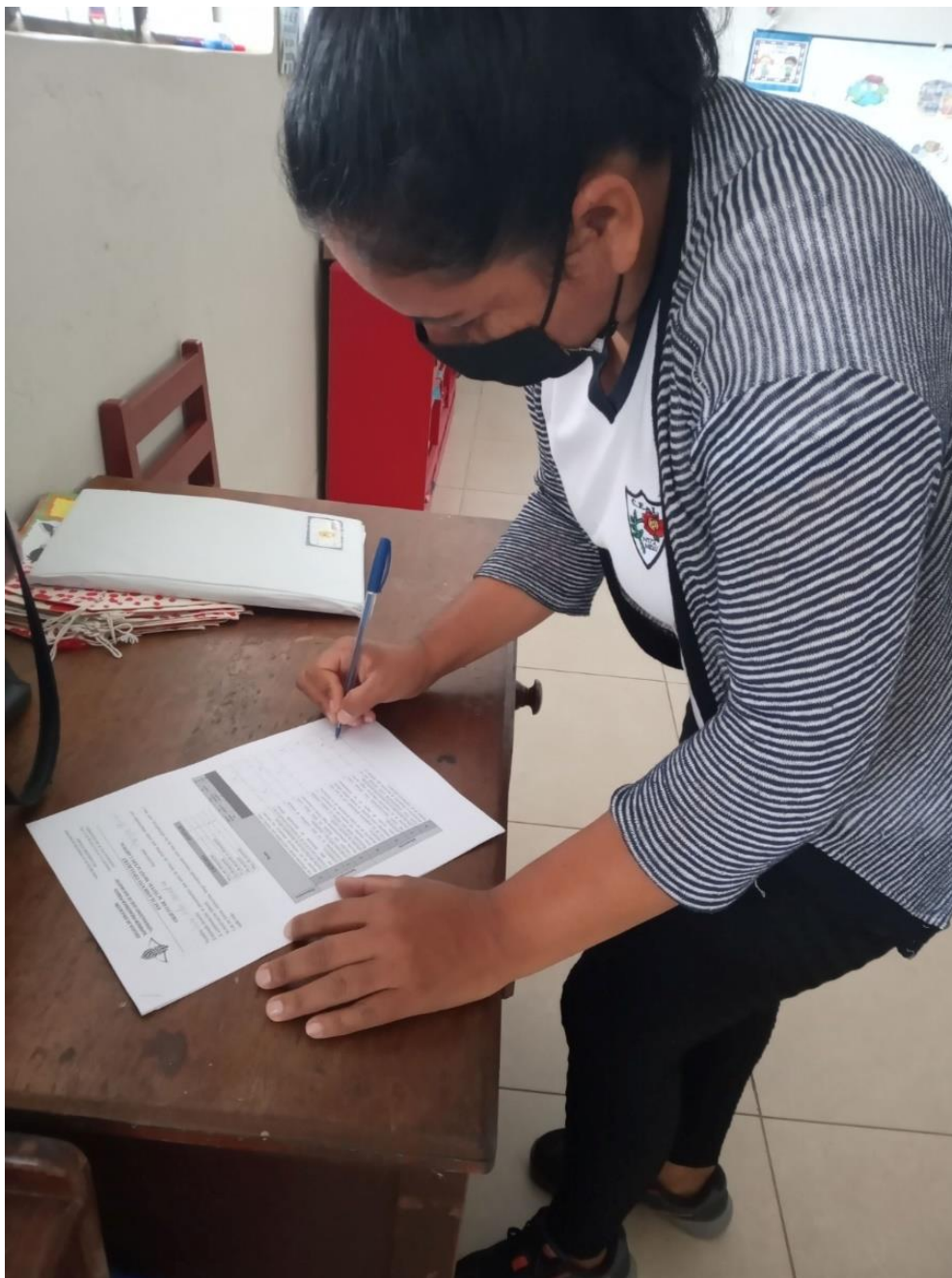
FOTOS DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Figura 8 Recolección de datos. Fuente: Propia.

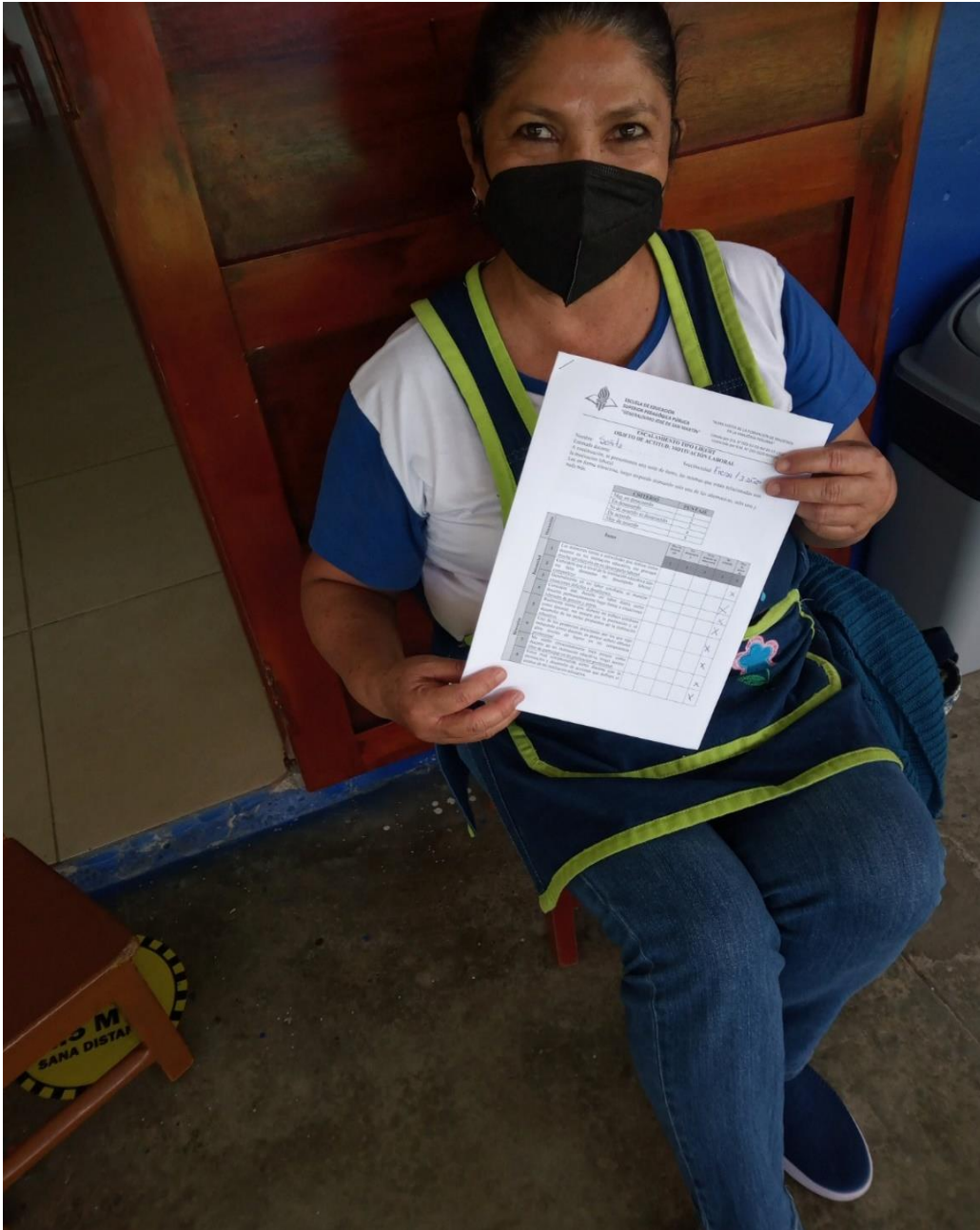


Figura 9 Recolección de datos. Fuente: Propia.



Figura 10 Recolección de datos. Fuente: Propia.

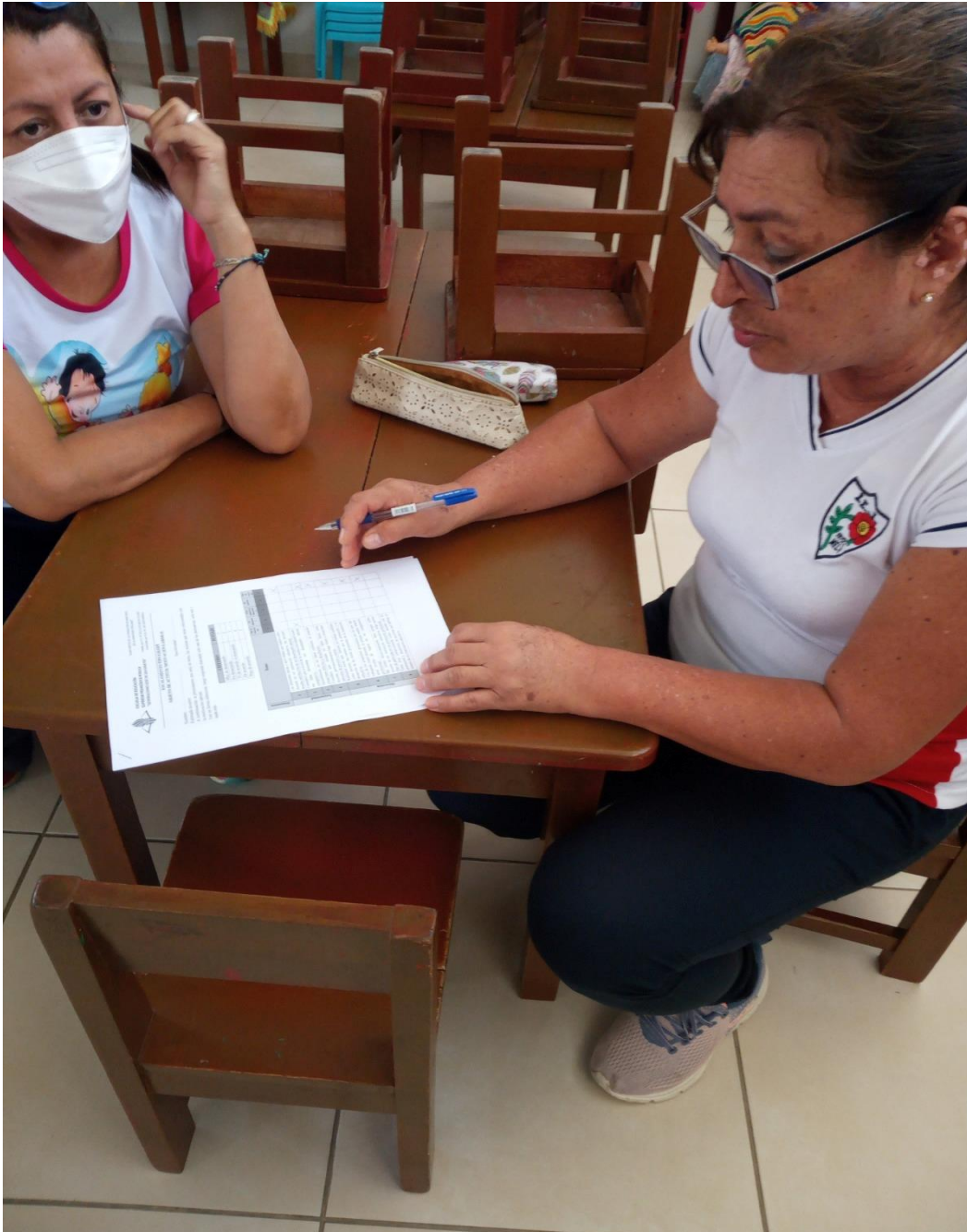


Figura 11 Recolección de datos. Fuente: Propia.

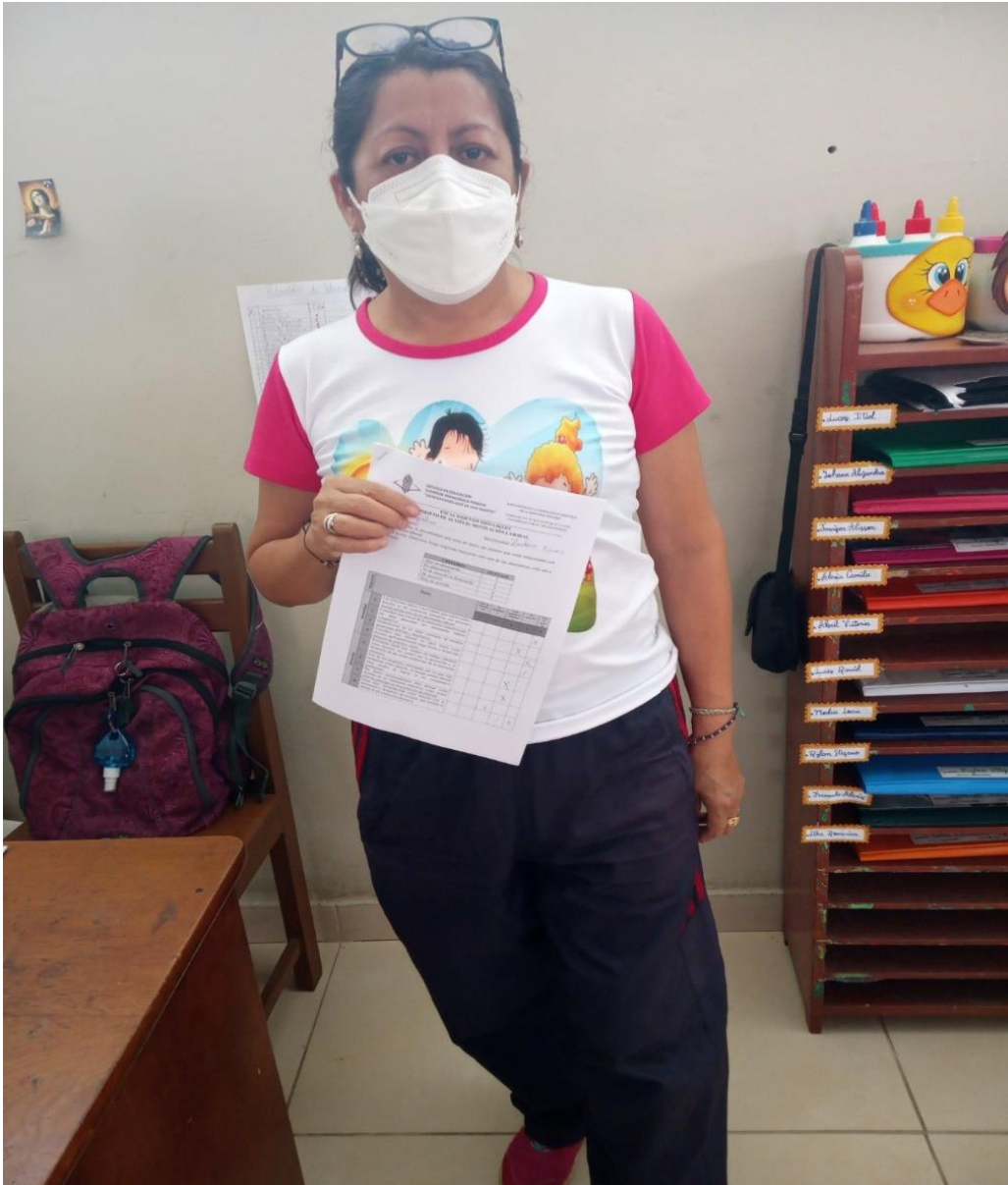


Figura 12 Recolección de datos. Fuente: Propia.

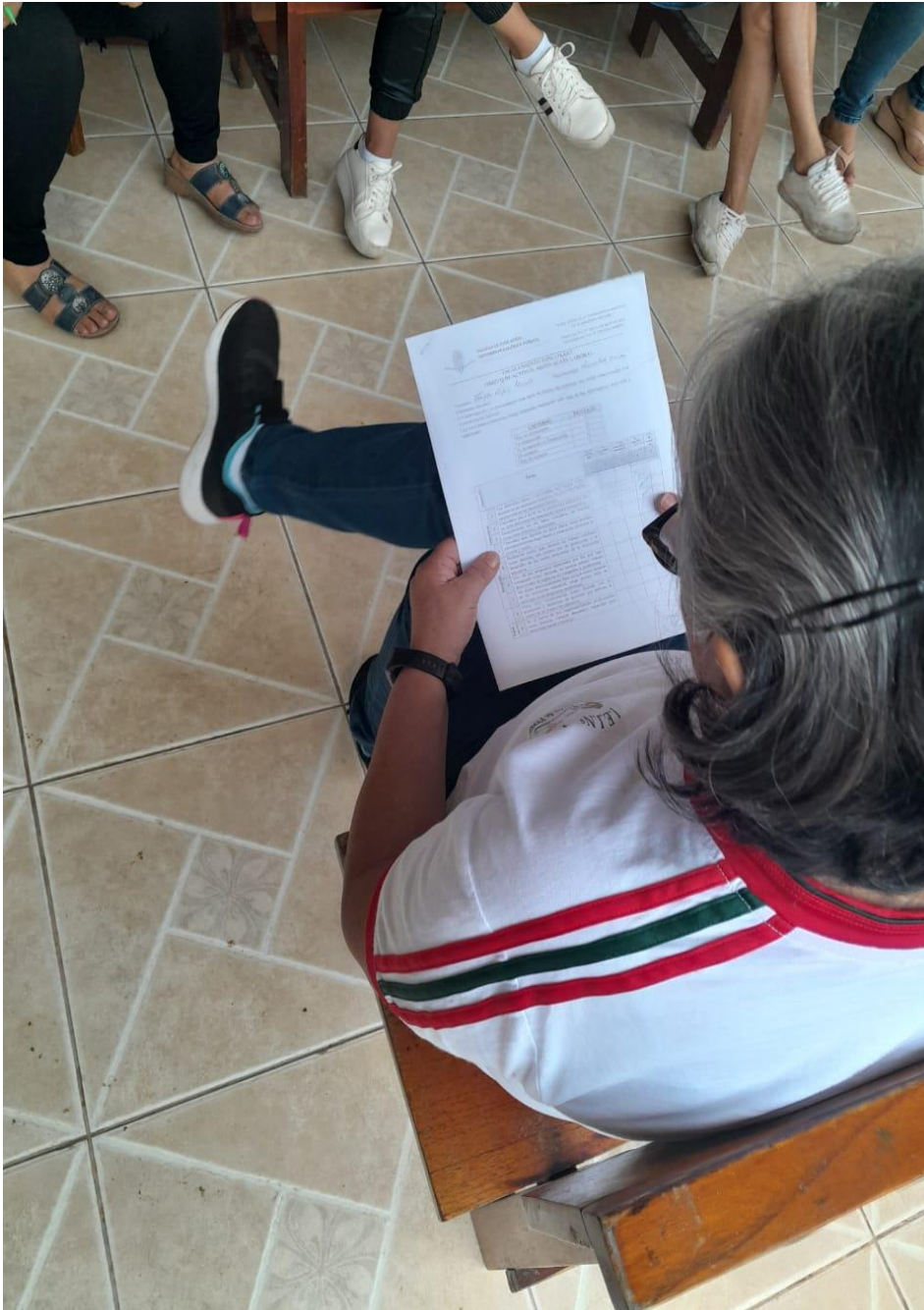


Figura 13 Recolección de datos. Fuente: Propia.



Figura 14 Recolección de datos. Fuente: Propia.



Figura 15 Recolección de datos. Fuente: Propia.



Figura 16 Recolección de datos. Fuente: Propia.

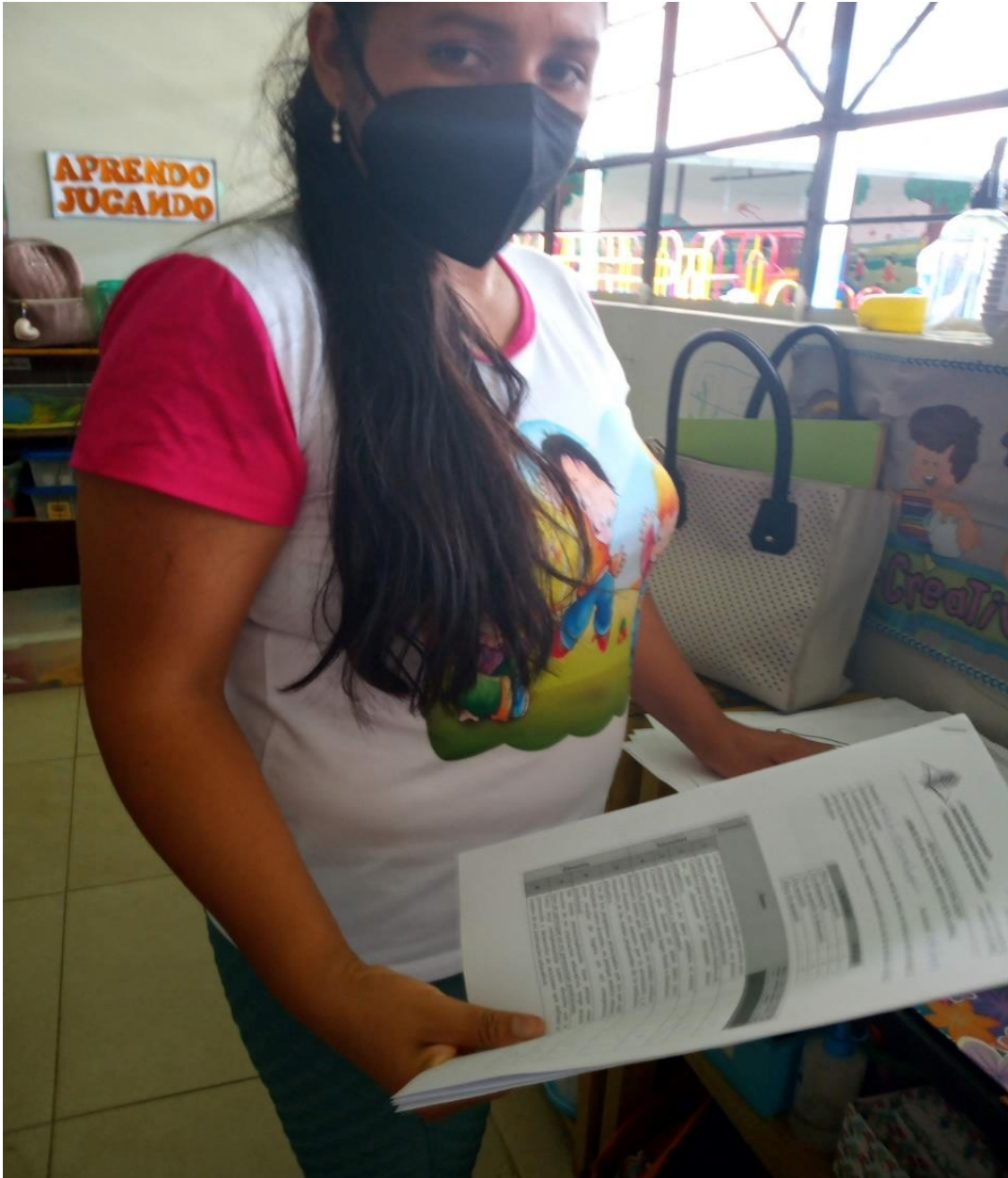


Figura 17 Recolección de datos. Fuente: Propia.

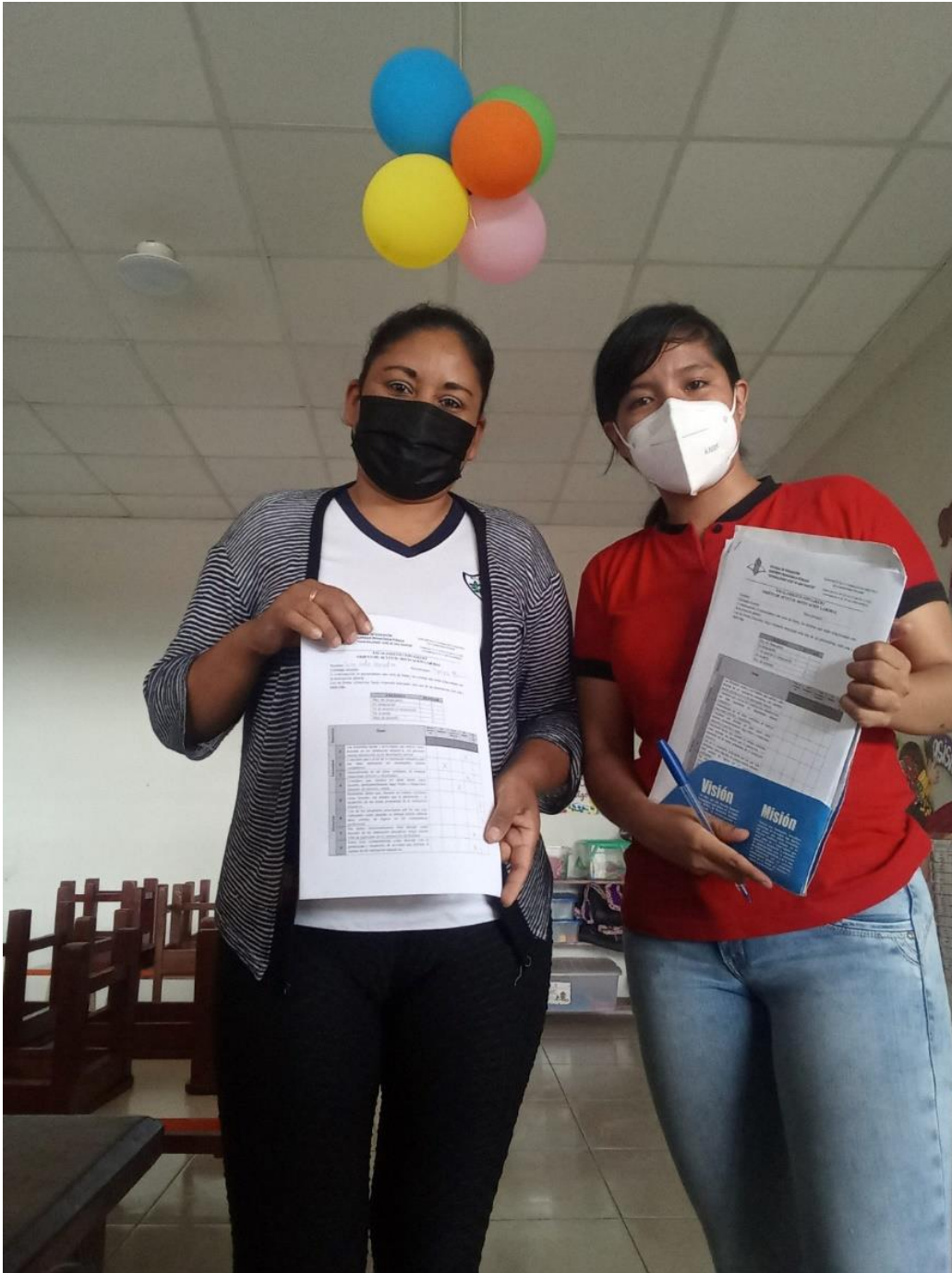


Figura 18 Recolección de datos. Fuente: Propia.