

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Motivación laboral y la realización del proceso pedagógico en los docentes del Distrito de Ahuaycha, Provincia de Tayacaja, Región Huancavelica 2017.

Para optar el grado académico de maestro en:

Gerencia e Innovación Educativa

Autora:

Bach. Cecilia VILCAPOMA OLIVERA

Asesor:

Mg. Aníbal Isaac CARBAJAL LEANDRO

Cerro de Pasco – Perú 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Motivación laboral y la realización del proceso pedagógico en los docentes del Distrito de Ahuaycha, Provincia de Tayacaja, Región Huancavelica 2017.

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Flaviano Armando ZENTENO RUIZ
PRESIDENTE

Dra. Eva Elsa CONDOR SURICHAQUI
MIEMBRO

Mg. Wilfredo Florencio ROJAS RIVERA
MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios por guiar mis pasos en mi vida profesional, a mis seres queridos que me brindaron su comprensión y apoyo para lograr mis estudios de posgrado; y a los grandes maestros que me inspiraron para seguir desarrollándome.

Cecilia

RECONOCIMIENTO

Expresamos nuestra gratitud a los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica por haber participado con sus mejores disposiciones en el desarrollo de esta investigación. Asimismo, expresamos nuestro reconocimiento a los señores directores de las instituciones educativas del referido distrito por habernos brindado todas las facilidades para ponernos en contacto con los profesores.

Así mismo expresamos nuestra conformidad al gerente de la Asociación Educativa HV, el señor Armando Vicuña Sánchez por habernos brindado las facilidades administrativas y económicas para tener acceso a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Y a los docentes de la sección de Maestría de la referida Universidad, por habernos asesorado en forma acertada y oportuna en lo que respecta a metodología de la investigación educativa y procesamiento de datos.

RESUMEN

La motivación laboral del docente es un elemento fundamental para el éxito de una institución educativa ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos de la organización. Lo cierto es que todavía muchas entidades educativas no se han percatado de la importancia de estas cuestiones y siguen practicando una gestión que no tiene en cuenta el factor humano. En ellos, ha empezado a darse un déficit de recursos cualificados y es por eso que las organizaciones educativas están buscando formas de atraer y retener los mejores recursos humanos.

El objetivo principal formulado en esta investigación fue: determinar la relación que existe entre motivación laboral y la realización del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica en el año 2017. Lo cual se logró satisfactoriamente porque al correlacionar las variables motivación laboral y proceso pedagógico a través de programas estadísticos se obtuvo un coeficiente de 0,730, la cual nos indica que existe correlación alta entre las referidas variables.

Para llevar a cabo el estudio se ha dispuesto de una muestra compuesta por 20 docentes, a quienes se les administró un cuestionario para conocer su motivación laboral y una ficha de observación para identificar la calidad del proceso pedagógico que desarrollan como parte de su desempeño profesional. Luego a través de procedimientos estadísticos se analizó la intensidad de relación que hay entre las variables consideradas en estudio.

Luego de haber evaluado la hipótesis general a través del test de Pearson con un 95% de confianza se ha logrado demostrado que, existe relación significativa entre motivación laboral y la realización del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha.

Palabras clave: Motivación laboral y proceso pedagógico.

ABSTRACT

The teacher's labor motivation is a fundamental element for an educational institution's success since the attainment of the organizational goals depends on her to a large extent. The truth is that many educational entities have not still found out about the importance of these issues and they keep on practicing a step that the human factor does not take into account. In them, he has begun to give himself a resource gap attributed qualities to and he is the educational organizations that's why they are on the lookout for forms to attract and retaining the best human resources.

The principal objective formulated in this investigation matched: Determining the relation that exists between labor motivation and the realization of the pedagogic process in the teachers of Ahuaycha's district, Tayacaja's province, region Huancavelica in the year 2017. Which turned out well satisfactorily because you got a coefficient from 0.730 when labor motivation and pedagogic process through statistical programs correlated variables, which indicates us that loud correlation between the referred variables exists. You have gotten ready of a sign fixed by 20 teachers, whom they administrated a questionnaire to know his labor motivation and a fiche of observation to identify the quality of the pedagogic process that they develop as part of his professional performance to them in order to accomplish the study. Next the intensity of relation that is between the variables considered under consideration was examined through statistical procedures.

It has turned out well demonstrated right after having evaluated the general hypothesis through Pearson's test with 95 % of confidence than, exists significant relation between labor motivation and the realization of the pedagogic process in the teachers of Ahuaycha's district.

Keywords: Labor motivation and pedagogic process.

INTRODUCCIÓN

Sáenz (2014) alude a que la inspiración del instructor es más fundamental que la del alumno. Ya que el instructor es un generador de sentimientos y elementos. Un instructor impulsado es una pieza importante en los principios de la educación. Esta es la convicción de los especialistas que se reúnen estos días en La Rábida como componente de los cursos de medio año de la Universidad Internacional de Andalucía.

Los especialistas en el sistema nervioso han encontrado recientemente la neurona espejo, que camaleonea al individuo con el clima. Sáenz es profesor de Ciencias de la Educación en la Universidad de Huelva y director de la asignatura 'Persuasión en el aula', y reflexiona sobre lo que esto supone en el ámbito de la escolarización. Su respuesta es básica: "Un profesor sonriente puede hacer alumnos sonrientes. Un profesor enérgico puede hacer alumnos entusiastas. Y también exactamente lo contrario: Imagínese a un educador que esté agotado o que no le interese lo que hace el individuo en cuestión. Dudo mucho que vaya a suscitar algo valioso en sus alumnos", dice.

Un educador entusiasmado mejora la probabilidad de una clase alegre. En la actualidad deberíamos tomar el modelo contrario: Un instructor desmotivado transformará su aula en un espacio abatido. "El perdón habitual que damos los instructores es la compensación, los directores, las mejores condiciones. Además, eso es falso: Debemos persuadirnos de que tenemos una vocación soberbia y pocas convocatorias tienen un efecto social como la nuestra", garantiza el educador de la Universidad de Huelva.

Además, ¿cómo impulsaría usted a un alumno de grado? "Es más sencillo impulsar a un suplente que a un instructor", dice Sáenz. Es válido, dice, que es cualquier cosa menos el equivalente a estimular a un niño de seis años, que sólo debe ser dirigido, todo sea por estimular a un joven de secundaria. La neuroeducación, que es la utilización

de la neurociencia en la sala de estudio, dice que el gran cambio radica en los sentimientos. "En el caso de que el instructor esté energizado, podemos energizar a nuestros subestudiantes a través del interés. Es difícil instruir si a un alumno no le gusta aprender. El cambio consiste, pues, en darse cuenta de cómo necesita aprender el alumno. Ser instructor no está ligado a presentarse en una sala de estudio y divagar sobre lo que pienso de un tema específico. Ser instructor es hacer que mis alumnos necesiten aprender", concluye.

Traducción realizada con la versión gratuita del traductor www.DeepL.com/Translator

La figura del profesor, es fundamental en el aula y en el proceso educativo en general. Es a veces una fuente de información que trasmite y comparte lo que sabe, a veces un mediador que ayuda a que el estudiante vaya encontrando y construyendo su propio conocimiento. Pero más allá de los datos que circulan entre docente, texto y estudiante, el profesor es un ente con actitudes, normas, creencias y valores tanto provenientes de su personal formación, como de la institución a la que representa. Es decir, presenta ante sus alumnos un discurso que puede pretender o no, transmitir.

Esa enseñanza, que puede ser consciente o inconsciente, se lleva a cabo mediante el ejemplo, la imposición, la persuasión, el convencimiento o algunas otras formas, y en mucho depende de la manera utilizada el hecho de que el alumno llegue a imitar, acatar, acceder o convencerse de hacer suyo ese discurso, ese conjunto de actitudes, normas, creencias y valores.

Teniendo en cuenta la reflexión precisada en párrafos anteriores, se desarrolló la investigación titulada: "Motivación laboral y la realización del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica en el año 2017", cuyo informe se encuentra distribuida en cuatro capítulos como sigue:

Capítulo I: Problema de investigación. En ella se destaca la identificación y planteamiento del problema, delimitación de la investigación, formulación del problema formulación de objetivos, justificación de la investigación y finalmente se precisan las limitaciones que se manifestaron en el estudio.

Capítulo II: Marco teórico. En esta parte se presenta las investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional relacionadas a las variables consideradas en estudio. Asimismo, se destacan las bases teóricas sobre las variables: motivación laboral y proceso pedagógico. Finalmente se presentan las hipótesis postuladas, variables consideradas en estudio, definición operacional de las mismas con sus respectivos indicadores.

Capítulo II: Metodología y técnicas de investigación. Aquí se menciona el tipo de investigación, métodos utilizados, el diseño de investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento de datos y el tratamiento estadístico para los datos obtenidos.

Capítulo IV: Resultados y discusión. En esta sección se describen el trabajo de campo, se presenta, analiza e interpreta los resultados obtenidos. Asimismo, se realizan las pruebas de hipótesis principal como específicas. Finalmente se lleva a cabo la discusión de resultados.

En la parte final de este informe se encuentran los anexos como: base de datos, matriz de consistencia, instrumentos de acopio de datos que corresponden a las variables considerados en estudio.

La Autora

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA

RECONOCIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	5
1.3. Formulación del problema	6
1.3.1. Problema general.....	6
1.3.2. Problemas específicos	6
1.4. Formulación de objetivos.....	6
1.5. Justificación de la investigación	7
1.6. Limitaciones de la investigación.....	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	9
2.2. Bases teóricas – científicas	14
2.3. Definición de términos básicos	47
2.4. Formulación de hipótesis	48
2.4.1. Hipótesis general.....	48
2.4.2. Hipótesis específicas	49
2.5. Identificación de variables	49
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	49

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	51
3.2. Métodos de investigación.....	51

3.3. Diseño de la investigación	52
3.4. Población y muestra	53
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	54
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	54
3.7. Tratamiento estadístico	55
3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	55
3.9. Orientación ética	57

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	58
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	59
4.3. Prueba de hipótesis.....	62
4.4. Discusión de resultados.....	68

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

Anexo N° 2: Instrumentos de recolección de datos

Anexo N° 3: Procedimiento de validez y confiabilidad

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Bartolo (2013) sostiene que en los países donde los docentes de Educación Básica no tienen buen reconocimiento social y político, tienen bajos niveles de motivación laboral respecto a otros profesionales liberales. Y consecuentemente sus desempeños profesionales no suelen ser los mejores comparados con docentes de otras realidades que gozan de buena reputación social.

Por ello se considera la motivación como acción impulsora y elemento de importancia en cualquier ámbito de la vida humana, pero es en el trabajo donde logra su mayor alcance, es decir, en la motivación laboral, la cual es una de las premisas fundamentales del rendimiento del trabajador y por lo tanto un factor esencial de productividad, lo que es importante para la organización. El logro de los objetivos de dicha organización solamente será posible con la adecuada contribución de sus miembros quienes permiten su permanencia y desarrollo, pero

para que esto suceda las personas deben también satisfacer sus intereses y expectativas.

No todos los motivos tienen un mismo punto de partida, ni son de la misma relevancia, ni se inclinan hacia las mismas cosas, pero la motivación en el ámbito laboral comprende la totalidad de la psiquis humana abarcando una diversa gama de móviles que estimulan al hombre continuamente a obrar y a mejorar en el trabajo. De manera, que toda actividad laboral tiene una razón y esa razón es el motivo.

Milano (2011) refiere que la motivación se basa fundamentalmente en conservar culturas y valores institucionales que guíen a un alto desempeño, de forma que favorezca tanto los intereses de la organización como la de los individuos. La intensidad o impulso que mantiene la fuerza de la acción y marca la dirección a seguir.

Hay que motivar a los docentes, "para que quieran" y "para que puedan" desempeñar satisfactoriamente su trabajo, la "Motivación Laboral" es parte importante en el logro de la eficiencia institucional, debido a que se ha descubierto que la calidad de los servicios consiste netamente del sujeto que lo proporciona. En este contexto, la realidad del estilo gerencial de los directores y la motivación laboral de los docentes de las instituciones básicas estatales, pareciera presentarse un desfase entre lo ofrecido por los directores y lo esperado por los docentes, ya que se vislumbra falta de identificación con la institución, frecuentes conflictos en las interrelaciones personales con los compañeros de trabajo, lo cual se refleja en el deterioro de los servicios que prestan las instituciones educativas.

Ante la situación de crisis económica en que se vive en la actualidad en el Perú, se podría considerar que el trabajo sólo se concibe únicamente como la fuente

económica para satisfacer solo las necesidades básicas de cualquier individuo, y que el individuo con ello se sentirá satisfecho debido al clima de incertidumbre sobre la estabilidad económica y de empleo.

Pero el elemento de retribución económica por si solo es escaso y deficiente motivador en la vida laboral de los trabajadores, sobre todo desde el punto de vista del directivo que con esta retribución sola no conseguirá la implicación del trabajador ni su mayor productividad, ya que el trabajador se limitará a hacer su trabajo y no perderle, sin buscar la consecución de los objetivos de la organización. El trabajador motivado por la organización, aportará mayor productividad, y la consecución de sus objetivos individuales, así como los objetivos generales de la organización; existirán diferentes factores para conseguir la motivación adecuada del trabajador.

El personal desmotivado de una organización, emite señales casi siempre inconscientemente y a modo de sirena silenciosa que nos avisa sobre el malestar y sentir. En principio son aquellos trabajadores que se sienten poco o nada valorados, a menudo por una clara falta de reconocimiento. Realizan su trabajo, visiblemente, pero ya no es lo mismo. Cuando la falta de motivación es una señal que crece en intensidad por momentos, ésta termina por causar bastantes problemas a corto y medio plazo.

Pérez (2014) sostiene que, en el Perú, el Ministerio de Educación tiene como objetivo revertir los bajos niveles de proceso pedagógico en los docentes de Educación Básica. Ya se viene trabajando en completamente el territorio del Perú mediante las jornadas de capacitación docente en forma presencial y virtual, con el apoyo de las universidades más prestigiosas en el campo educativo.

Comprenderemos los ciclos educativos como el conjunto de prácticas, entre

conexiones emocionales e información que se dan entre los individuos que se interesan por los ciclos educativos escolares y no escolares, totalmente orientados a construir información, explicar cualidades y crear habilidades para la vida de igual manera. El cambio de estas prácticas, conexiones e información infiere, en consecuencia, un impacto en el modo de vida de los diferentes especialistas comprometidos con las medidas de educación y aprendizaje.

Como probablemente sepamos, los cambios sociales necesitan, entre otros elementos significativos, un apoyo a largo plazo para surgir. No son del momento. El cambio de los ciclos educativos incluye ocasiones complejas de cambio en las que se incluyen un montón de componentes y conexiones como la información, la afectividad, el lenguaje, la cultura, la moral, el aprendizaje, entre otros.

En consecuencia, insistimos en que la naturaleza de los ciclos educativos puede cumplirse o decepcionarse en sus representantes, en las situaciones específicas o en los ciclos sustanciales de diversos signos que marcan nuestros órdenes sociales. Cuando decimos especialistas, aludimos no exclusivamente a los instructores, alumnos o tutores, sino a cada uno de los individuos que tienen la capacidad de controlar la implicación instructiva en su compromiso: las oficinas responsables de la ordenación instructiva mundial (que inciden en los objetivos, enfoques, técnicas y activos monetarios distribuidos a los cambios), los responsables de las estrategias instructivas públicas (que controlan los cambios instructivos en las naciones, caracterizando objetivos, necesidades y metodologías y designando activos); las asociaciones de educadores y las asociaciones (con su cultura académica, prácticas, información e intereses).

Para conocer la realidad problemática, realizamos un breve estudio exploratorio sobre las variables motivación laboral y proceso pedagógico en los docentes del

distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017, donde encontramos lo siguiente:

- Muchos docentes abrigan la esperanza de lograr en algún momento su reasignación a otro lugar.
- Un grupo considerable de docentes consideran que actualmente se trabaja más que antes con poco reconocimiento económico.
- Algunos docentes consideran que otros profesionales ganan más trabajando muy poco. Y esos es injusto.
- La mayoría de docentes manifiestan que actualmente el sistema educativo exige mucho la planificación engorrosa para el desempeño docente.
- Muchos docentes han realizado investigaciones recientemente con fines de optar el grado de magister, sin embargo, estos resultados no se vienen aplicando al menos en la localidad.

1.2. Delimitación de la investigación

a. Temporal

El desarrollo de esta investigación tuvo una duración aproximada de 10 meses, la misma que se inició en enero del 2017 y finalizó en julio del 2017.

b. Espacial

- Región: Huancavelica
- Provincia: Tayacaja
- Distrito: Ahuaycha

c. Sujetos:

Docentes de los diferentes niveles educativos de las Instituciones educativas del distrito de Ahuaycha.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre motivación laboral y la realización del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre motivación laboral y la planificación del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017?
- ¿Cuál es la relación que existe entre motivación laboral y la actuación en el proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre motivación laboral y la realización del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre motivación laboral y la planificación del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.
- Determinar la relación que existe entre motivación laboral y la actuación en el proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.

1.5. Justificación de la investigación

El desarrollo de esta investigación tiene justificación en los siguientes aspectos:

a. Justificación teórica

las conclusiones que se obtuvieron en este trabajo constituirán buenos referentes teóricos que pueden ser tomados en cuenta para ahondar más referido a los conocimientos sobre motivación laboral y proceso pedagógico. Y estarán disponibles como fuente bibliográfica en la Biblioteca y en la página web de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

b. Justificación metodológica

Consideramos que el método utilizado en esta investigación, puede servir como ayuda para desarrollar otros estudios de tipo correlacional. Asimismo, creemos que los instrumentos de recolección de datos sobre motivación laboral y procesos pedagógicos pueden servir para desarrollar otros estudios que tienen que ver con algunas de nuestras variables porque lograremos su validez y confiabilidad.

c. Justificación práctica

Esta investigación tiene justificación práctica porque los resultados que se obtuvieron servirán para iniciar estudios de tipo experimental que estén orientados a mejorar la motivación laboral de los educadores y administrativos de los centros educativos del distrito de Ahuaycha provincia de Tayacaja.

Por otra parte, consideramos que el conocimiento obtenido sobre la relación significativa entre motivación laboral y procesos pedagógicos puede ser de gran utilidad para que las autoridades educativas se ocupen de mejorar la variable motivación laboral en los docentes a través de diversos eventos.

d. Justificación legal

La motivación de este examen es adquirir el nivel académico de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión e Innovación Educativa, según la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

1.6. Limitaciones de la investigación

En el progresivo desarrollo de esta investigación tuvimos algunas limitaciones que indicamos a continuación:

- Los resultados que se obtuvieron en esta investigación, sólo podrán extenderse a la población considerada en estudio.
- Carencia de profesionales especialistas en motivación laboral y proceso pedagógico con grado de maestría en nuestro medio, para acceder a una asesoría en forma completa y oportuna en nuestra investigación.
- Limitado tiempo para dedicarnos a investigar sobre las variables e instrumentos por la recargada labor que tenemos.
- Limitada disposición de instrumentos de recolección de datos sobre motivación laboral específicamente para el profesional en la educación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. González, W. (2011) desarrolla la tesis "La gestión del talento y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico "Guaranda" en el Primer Semestre del 2011, en la Universidad Estatal de Bolívar. En ella formuló las siguientes conclusiones:

- La traducción e investigación de los resultados adquiridos a partir de la utilización de los instrumentos estableció que la fundación tenía un bajo grado del patronato, un entorno problemático, correspondencia y práctica de cualidades indefensa, protección del cambio, iniciativa indefensa, ausencia de prima en la preparación y avance de la información del Talento Humano.
- La información interpretada permitió identificar el plan de intervención que están establecidas en las estrategias de cambio, las mismas que

fueron socializadas a través de talleres dirigidos al Talento Humano de la institución, logrando cumplir con el objetivo propuesto que fue lograr una motivación positiva.

- Es importante recalcar que la motivación positiva es fundamental para el desenvolvimiento laboral en una institución para poder desempeñar satisfactoriamente su trabajo y lograr la eficiencia institucional, lo que es factible con la tendencia al cambio de actitud del Talento Humano de la institución al demostrar su interés por la capacitación e innovación de conocimientos, adquirir compromisos, poner en práctica una educación en valores y por ende se mejoró las relaciones humanas.

2.1.2. Hernández Herrera, C. (2006), desarrolla una tesis sobre “La motivación y satisfacción laboral del personal docente del CONALEP (Caso de estudio Plantel Iztapalapa I)”. En ella formula las siguientes conclusiones:

- La meta de esta investigación era la continua evaluación de los factores intrínsecos que interactúan en los procesos de la motivación de los docentes del Plantel Iztapalapa I. De acuerdo con el desarrollo del presente estudio y con información contenida en cada uno de los capítulos, se puede decir que el objetivo fue cubierto en su totalidad.
- Se dispone de información que permite determinar las características de los alumnos que ingresan a CONALEP.
- Se cuenta con un panorama general de la problemática del Sistema CONALEP, es por eso que se analizaron algunos indicadores educativos como: la eficiencia terminal y la deserción. A su vez, se estudió a groso modo la reforma académica del Sistema CONALEP.

- Se ha generado información relevante que permite conocer las condiciones laborales de los docentes.

2.1.3. Barba Briceño, Luis (2012), realizó un estudio sobre “Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC-SUR”, en ella formuló las siguientes conclusiones:

- El mejoramiento del clima organizacional de una institución educativa depende de un manejo adecuado y productivo de los docentes. El ambiente laboral, el reconocimiento docente y la supervisión docente predicen la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas adventistas de la APCSUR, para que la labor educativa sea más gratificante para su personal docente.
- La mayoría de los docentes se encuentra satisfecha con los valores que se practican y con la autonomía para trabajar. La satisfacción de los maestros es buena, mejoraría más si mejoran sus salarios y si sus directivos proveyeran un mejor reconocimiento, una cantidad considerable (entre 20% y 30%) de docentes nunca ha recibido reconocimiento alguno de los administradores, de colegas, de padres de familia ni de alumnos.
- En relación con el factor trato justo y equitativo, los docentes, al parecer, no perciben discriminación religiosa, ni de género, ni social ni económico, además tienen las mismas oportunidades de asistencia a cursos de capacitación, y la misma autonomía para trabajar.
- En las instituciones educativas adventistas, el ambiente laboral, el reconocimiento docente y la supervisión docente son factores predictores de dicha satisfacción laboral; por lo tanto, dichos factores

son necesarios para lograr que la labor educativa sea más gratificante para su personal docente, necesarios para mejorar el clima laboral y las mejores condiciones en su desempeño.

2.1.4. Sierra Salcedo, Regla (2011) realizó un estudio sobre “Modelo teórico para el diseño de una estrategia pedagógica en la educación primaria y secundaria básica”, en ella formuló las siguientes conclusiones:

- La profundización en los presupuestos teóricos acerca de la dirección del proceso pedagógico que sustenta el modelo teórico para el diseño de la estrategia pedagógica, revela cómo las transformaciones en la educación primaria y secundaria básica, necesariamente exigen una reconceptualización acerca del proceso pedagógico, su dirección y modelación.
- El concebir la dirección del proceso pedagógico como parte del objeto de estudio de la Pedagogía, el carácter transformador, desarrollador e integrador del proceso pedagógico, la unidad entre dirección y autodirección como fundamento de las regularidades de la dirección del proceso pedagógico, la concepción teórico - práctica de la estrategia pedagógica y la concepción predictiva de la modelación pedagógica, constituyen el soporte teórico metodológico del estudio realizado.
- Los principales problemas detectados en la caracterización de la situación de la estrategia pedagógica en los municipios capitalinos Marianao, Playa y San Miguel del Padrón, revelan las mayores insuficiencias en la falta de consenso con respecto a la conceptualización y modelación de las estrategias, el poco empleo de la reflexión estratégica, la ausencia de un modelo que guíe la labor del docente y la no utilización de las estrategias como herramientas para el trabajo

pedagógico; y el mayor acierto en las posibilidades de maestros y profesores de generar ideas nuevas a partir del compromiso con la profesión y sus estudiantes.

2.1.5. Mendoza Hugo (2018) realizó un estudio sobre “Relaciones humanas en el ámbito laboral y gestión pedagógica en las instituciones educativas en el nivel primario en la localidad de Huancavelica” En ella formuló las siguientes conclusiones:

- Existe una relación moderada positiva entre las variables interacciones sociales y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Huancavelica - 2014.
- Los efectos posteriores de la exploración mostraron que existe una amplia conexión entre las relaciones humanas en el lugar de trabajo y el grado de ejecución de la muestra, según el personal de instrucción y los ejecutivos de las organizaciones de instrucción, como se confirma en las diversas tablas de examen univariadas y bivariadas.
- Las consecuencias de la exploración según estos y otros factores comparativos deberían utilizarse para un ciclo de perfeccionamiento de los instructores y supervisores de los centros de enseñanza, con la sólida razón de mejorar las medidas de administración en las fundaciones de enseñanza, por lo que es la asociación escolar la que espera la iniciativa educativa y es responsable de aceptar el consejo escolar.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Teorías de la motivación laboral

a. Teoría de Maslow

Una de las teorías motivacionales basada en las necesidades que imperan en los seres humanos partiendo de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en su interior, en donde los seres humanos somos conscientes de algunas necesidades, pero, no de otras, esta teoría fue propuesta por el doctor Abraham Maslow en el año de 1954 (Chiavenato, 2001; Arias Heredia, 2004).

Según Maslow, las necesidades humanas se presentan en una pirámide, en función de la importancia y el impacto que tienen en la conducta humana. En la base de la pirámide se encuentran los requisitos más rudimentarios e intermitentes (necesidades esenciales), mientras que los requisitos de mejora, autosatisfacción y grandeza están en la cima (necesidades opcionales).

b. Teoría de Herzberg

La hipótesis de los dos factores, también llamada Teoría de la Motivación y la Higiene, fue propuesta por Frederick Herzberg. Persuadido de que la relación de una persona con su trabajo es esencial y que su disposición hacia él puede decidir el logro o la decepción. Herzberg examinó lo que la gente necesita en su trabajo y descubrió que la inspiración depende de dos variables (Robbins, 2004):

- **Factores Higiénicos:** Se considera la perspectiva ambiental es decir las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja y, que constituyen

los factores que las empresas han empleado tradicionalmente para lograr la motivación de sus empleados como son: las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc.

- **Factores Motivacionales:** Se centran en la sustancia, las tareas y las obligaciones identificadas con el puesto actual; producen un impacto de satisfacción duradera y una expansión de la utilidad a niveles de grandeza. Esto incorpora sensaciones de logro, desarrollo y reconocimiento experto, mostradas en la ejecución de recados y ejercicios que establecen una prueba increíble y tienen una importancia extraordinaria en el trabajo. En el momento en que los elementos persuasivos son ideales, incrementan la realización.

Hezberg razonó que los elementos responsables de la realización del trabajo son intrascendentes y únicos en relación con las variables responsables de la decepción laboral: "algo contrario a la realización del trabajo no es decepción del trabajo, sino decepción del trabajo; del mismo modo, algo contrario a la decepción del trabajo es decepción del trabajo, no realización del trabajo" (Chiavenato, 2001).

2.2.1.1. Motivación laboral

2.2.1.1.1 Concepto

Pilco (2012) alude a que la inspiración laboral consiste esencialmente en mantener las sociedades corporativas y las cualidades que conducen a la superioridad, por lo que es

importante considerar cómo se puede tratar de vigorizar a las personas y a los grupos para que den lo mejor de sí mismos, de manera que se favorezcan tanto los intereses de la asociación como los propios. La inspiración laboral es una perspectiva que nunca debe faltar entre sus representantes. Es todo menos un cambio subjetivo a la hora de realizar una tarea, pero además como método para mantener un clima maravilloso y proactivo.

La inspiración laboral es la capacidad de las organizaciones y asociaciones de mantener la actualización positiva de sus representantes correspondiente a cada uno de los ejercicios que realizan para hacer los objetos de la misma, es decir, según el trabajo.

Es el logro de cualquier asociación para hacer que sus trabajadores sientan que sus objetivos están alineados con sus propios objetivos, equipados para cumplir con sus requisitos y satisfacer sus suposiciones. No obstante, hay que tener en cuenta que la idea de inspiración varía según el individuo y los componentes sociales.

Sodexo (2015) alude a que la inspiración laboral es la capacidad de las organizaciones y asociaciones para mantener la incitación positiva de sus representantes correspondiente a cada uno de los ejercicios que realizan para completar los objetos de la propia, es decir, según el trabajo.

Es el logro de cualquier asociación hacer que sus representantes sientan que sus objetivos están alineados con sus propios destinos, equipados para cumplir con sus necesidades y satisfacer sus

supuestos. En cualquier caso, debe percibirse que la idea de inspiración se desplaza según el individuo y a los componentes sociales y sociales.

Así, existen muchas técnicas para promover la motivación laboral, pero deberán observarse factores como la edad, idiosincrasia, nivel social y cultural del individuo para identificar cuáles son las más efectivas de acuerdo al caso en particular.

El Instituto para la Calidad de Vida Diaria creado por Sodexo realizó un estudio sobre las técnicas de motivación laboral, la cual publicó en un libro llamado "Valorar a las personas para crear Valor". En éste, se establecen estrategias aplicadas para la motivación del capital humano de las organizaciones, analizando las técnicas de motivación desde un punto de vista teórico y práctico, tomando como ejemplo la experiencia de las empresas más importantes del mundo.

La inspiración laboral consiste, en un nivel muy básico, en mantener las sociedades corporativas y las cualidades que conducen a la élite, por lo que es importante considerar cómo se puede tratar de vigorizar a las personas y a las reuniones para que den lo mejor de sí mismas, de forma que favorezcan tanto los intereses de la asociación como los suyos propios.

En la inspiración laboral, el entorno jerárquico es la propiedad que ven los individuos de la asociación y que repercute en su conducta, es decir, las partes internas de la asociación impulsarán varios tipos de inspiración, sin embargo, en términos más útiles, el entorno

autoritario depende del estilo de iniciativa utilizado y de las disposiciones jerárquicas.

Por este motivo, para que la asociación cree los resultados normales, el jefe debe asumir partes actantes y utilizar los motivadores adecuados, de auténtico interés para los subordinados, para impulsar a los trabajadores. En cualquier caso, la colaboración es difícil de llevar a cabo y, por tanto, no todos los grupos de trabajo obtienen los logros ideales, ya que hay factores como el límite de los individuos, la fuerza de las luchas que hay que resolver y los factores interiores que presionan para que los individuos se adhieran a las normas establecidas, y la adaptabilidad humana es variada (cada individuo es una maravilla multidimensional, sujeta al impacto de numerosos factores).

El abanico de contrastes, en cuanto a perspectivas, es amplio y los ejemplos de conductas aprendidas son ilimitados. Las asociaciones no tienen ni la información ni la forma de comprender toda la complejidad de sus congéneres.

2.2.1.1.2 Importancia de la motivación laboral

Garay (2011) sostiene que los recursos humanos son uno de los componentes primordiales de las asociaciones. De esta manera, en el avance de los enfoques de la Responsabilidad Social, las asociaciones deben esperar que los ejecutivos tengan responsabilidades delicadas con las necesidades de sus trabajadores. El equilibrio entre actividades serias y divertidas y las medidas de equidad son instrumentos significativos que

mejoran la inspiración de los trabajadores y el lugar de trabajo, ampliando así la utilidad de la asociación.

El trabajo de los individuos en la asociación ha cambiado a lo largo del siglo XX. Al principio se hablaba de trabajo, más tarde se presentó la idea de RRHH, que pensaba en la persona como un activo más a supervisar en la asociación. Hoy se habla de personas, de inspiración, de capacidad, de información, de inventiva. Se considera que el factor vital de la asociación son los individuos, ya que en ellos reside la información y la inventiva.

La inspiración es un componente central para el logro de la autoridad, ya que el cumplimiento de los destinos de la asociación depende generalmente de ella. Verdaderamente, numerosas áreas no han comprendido aún la importancia de estas cuestiones y siguen ensayando el tablero que no tiene en cuenta el factor humano. En estas áreas, ha empezado a haber una deficiencia de activos cualificados, que es la razón por la que las organizaciones están buscando enfoques para atraer y mantener a los RRHH.

El mercado de trabajo ha cambiado y hoy en día la remuneración no es, en este momento, el principal componente a considerar mientras se elige un puesto, ofreciendo enfoque a diferentes contemplaciones como la adaptabilidad, el equilibrio entre las medidas de diversión y las actividades serias, el conocimiento de sí mismo, entre otros. Estos componentes conforman lo que se conoce como compensación entusiasta.

El mantenimiento de la capacidad y la inscripción de los RRHH

son dos de las cuestiones que la asociación debe afrontar. España es una de las naciones europeas con mínimas ventajas para mejorar la satisfacción personal de los trabajadores y son los más decepcionados por su circunstancia laboral. Este discernimiento es negativo tanto para la organización como para los trabajadores. La asociación se ve afectada por el hecho de que la utilidad disminuye y la ejecución de los trabajadores es menor.

El equilibrio entre las actividades divertidas y las serias y las medidas de equilibrio y la afabilidad de la asociación a la circunstancia individual de sus representantes son dispositivos básicos para persuadir y mantener la capacidad y mejorar los resultados de la empresa. Es significativo que estas acciones se consoliden en otro método de tratamiento de la asociación más deferente del clima y de los socios.

A partir de ahora, las explicaciones fundamentales para permanecer o abandonar la asociación son entusiastas. Los expertos estiman progresivamente la adaptabilidad, la autogestión, los programas de apoyo, la preparación, el equilibrio entre las medidas de diversión y las actividades serias y un espacio de trabajo decente. Existen numerosos instrumentos que pueden sostener a la asociación en su camino hacia la adaptabilidad, siendo uno de ellos la consolidación de las nuevas innovaciones utilizadas para una asociación superior de trabajo y avance del tiempo.

Un componente importante en cuanto a la inspiración es la

correspondencia. En varios eventos la asociación ha fusionado proyectos de mejora y beneficios para las personas que trabajan en ella, sin embargo no tiene la menor idea de cómo comunicarlos suficientemente y pierden su adecuación al no tener repercusión. Asimismo, es importante que la junta directiva sepa cómo transmitir satisfactoriamente la empresa jerárquica y hacer que los representantes se sientan asociados a ella.

Una expresión de alerta: en esta indagación sobre las medidas para impulsar a los trabajadores, es fundamental evidenciar que no hay una ayuda con medidas apropiadas para todos; se debe considerar la circunstancia individual de cada individuo para que nadie se sienta oprimido de manera indirecta.

Los recursos humanos son uno de los principales ejes de una asociación, ya que son los individuos en los que residen la información y la innovación. La inspiración es un componente principal para la realización de una asociación, ya que el cumplimiento de los objetivos de la organización depende en gran medida de ella. En realidad, muchas áreas educativas no han comprendido todavía la importancia de estos temas y siguen ensayando una administración que no tiene en cuenta el factor humano.

A partir de ahora, los principales propósitos para permanecer o abandonar la asociación se fijan en razones pasionales. Ya no basta con pagar sueldos altos para que una persona realmente produzca de manera extraordinaria, es necesario motivarla y motivarla de tal

manera que cada hora que pasa en su trabajo lo haga buscando siempre la manera de realizar actividades que aporten valor al proyecto que está formando parte o bien brindando un servicio de excelencia a sus estudiantes o al estar creando algún producto significativo.

Uno de los consejos más importantes para una motivación laboral eficiente tiene que ver con la comunicación, ya que independientemente de la situación de la organización, el personal necesita saber qué está pasando. Cuando la organización va bien, hacer públicos los agradecimientos por los logros obtenidos es sumamente relevante. De la misma forma, cuando no se está pasando por un buen momento, lo mejor es dar a conocer las medidas que se decidieron tomar y que se aplicarán para solucionar los problemas.

Construir motivadores y marcos de inspiración que respondan a los supuestos genuinos para los individuos de la asociación es imperativo, tener técnicas persuasivas es esencial para que los trabajadores sean incluidos y sometidos. Hacer propensiones institucionales en las que se estime el trabajo del trabajador de forma consistente y, lo que es más importante, el trato sea refinado, la "palmadita en el hombro" ejemplar es un detalle que dinamiza al individuo de la reunión y sorprendentemente más si el individuo que la da es cualquier cosa menos una cadena de mando importante en la organización.

Las condiciones de trabajo también son fundamentales para que

una persona realmente se sienta cómoda realizando su trabajo y no tenga distracciones que finalmente interrumpan sus labores. Equipos de cómputo obsoletos, ruido en las áreas, teléfonos descompuestos, sillas incómodas, todo esto afecta al rendimiento de una persona que, finalmente, pasa la tercera parte de su día o más invirtiendo su tiempo para ofrecerle un servicio.

La inducción constante a la filosofía de la organización es importante, no importa si la persona tiene diez días, diez meses o diez años trabajando para la institución. Conocer los valores, la visión, los objetivos y las políticas de una organización sensibiliza a las personas hacia las intenciones estratégicas de la empresa. Una persona que no cumple con los valores, no comparte la visión, no va de acuerdo con los objetivos o no respeta las políticas de una organización no tiene nada que estar haciendo con usted.

2.2.1.1.3 Causas de la desmotivación laboral

Milano (2011) sostiene que existe muchos factores para que una persona se encuentra desmotivado en su centro de trabajo. Veamos algunas de ellas:

- **Incertidumbre laboral:** es muy posible que se piense que no tener un trabajo seguro debería ser un factor de estímulo para que un representante se esfuerce mucho más en demostrar su valor. Nada más lejos de la realidad. La debilidad es un componente profundamente desmotivador y, sobre todo, una enorme interrupción para el especialista, que normalmente necesita un nivel básico de fuerza para rendir como indican sus perspectivas.

- Falta de orientación: tener una idea inequívoca del rumbo de la organización, de lo que se espera de él y de hacia dónde debe dirigir sus esfuerzos ayuda al especialista a desempeñar su trabajo con mayor eficacia y, por tanto, a obtener una mejora positiva que le sirva para aumentar su seguridad. Un trabajador con una visión decente de sí mismo y de sus capacidades está obligado a mantenerse animado.
- Falta de confianza en la administración: ¿Hasta qué punto puede permanecer persuadido un representante que no tiene fe en las capacidades de sus supervisores o de la administración de la organización? La respuesta adecuada es clara. Un trabajador que cree que sus jefes no están preparados o siguen algún camino inaceptable apenas se centrará en su trabajo.
- Abordar los problemas de forma puntual: esto es lo que Kristi Hedges, colaboradora de Forbes, llama "microgestión". Es todo lo contrario, una práctica generalmente habitual que incluye la gestión de asuntos que influyen en todo un grupo por partes y por personas, sin completar una administración mundial del asunto. Coherentemente, este método de gestión de los entresijos hace que los trabajadores se muestren distantes en las contiendas posteriores.
- Falta de futuro en el entorno laboral: es sin duda uno de los motivos significativos de desmotivación. Un individuo que siente que no puede avanzar apenas descubrirá la inspiración en su trabajo.

- La ausencia de valor de sierra del trabajo: si estar atascado en una tarea sin futuro puede sabotear la seguridad del mejor especialista, lo mismo ocurre cuando el trabajador ve que su trabajo no aporta ningún valor a la organización ni a su futuro.
- La escasez de resultados: A la mayoría de las personas les gusta creer que una actividad horrible o un resultado adverso deben ser rechazados. En el momento en que este apoyo negativo no llega, parte de la motivación e inspiración para lograr resultados o mantenerse alejado de las chapuzas se desvanece.
- Rumores: en definitiva, ausencia de correspondencia. Los informes tienen un gigantesco poder desestabilizador que, además, suele explotar a un tipo concreto de representantes que no son en absoluto las personas que más aportan a la organización o al resto de socios.
- Mal lugar de trabajo: los asociados son otro motivo de desmotivación. Un lugar de trabajo turbio o con asociados molestos servirá para ampliar las sensaciones negativas del trabajador. Si bien una parte de las circunstancias anteriores puede superarse con socios fuertes, sin ellos será inconcebible.
- Falta de ayuda: cuando a un trabajador se le encomienda una tarea, pero no se le dan los medios o la potencia satisfactorios para llevarla a cabo, es sencillo que la decepción se apodere de él y que resulte absolutamente desmotivado.

- Falta de remuneración: la paga es la compensación más clara para el trabajador, pero no es la única. Un "gracias" o un "gran trabajo" a tiempo pueden servir para manejar los principales efectos secundarios de la desmotivación.
- Aburrimiento: la ausencia de motivación es un problema. En el momento en que el trabajador no está comprometido con su trabajo, es moderadamente sencillo que se desmotive en un breve espacio de tiempo.

2.2.1.1.4 Cómo mejorar la motivación laboral

Pilco (2012) refiere que la motivación laboral corresponde a los gerentes o directivos de una organización, para ello es recomendable tener en cuenta los siguientes criterios:

a. La adecuación del trabajador a su puesto de trabajo.

Desde la instantánea de la contratación, hay que comprobar si esa persona, además de estar preparada para la situación para la que se le contrata, la quiere y se sentirá bien con ella. Un trabajador que no esté preparado para el puesto que va a ocupar, se desmotivará, bien por cansancio si sus capacidades son más destacadas, bien por empuje en el caso de que sean de segunda categoría.

b. Integración y acogida de nuevos empleados.

Es vital que todos los trabajadores se sientan parte de la organización, del grupo, aunque es mucho más significativo que los novatos tengan esta impresión. La combinación del personal en el grupo es fundamental para que las corrientes de

correspondencia y el gran clima se extiendan empezando por uno y luego por el siguiente, creando idealismo y ganas de trabajar, dándose cuenta de que todos son esenciales para un grupo, que no hay nadie en el asiento.

c. Marcarnos metas y objetivos.

Tanto la organización como el trabajador individual deben tener objetivos y metas que cumplir en cada momento dentro de la organización. Del mismo modo que las organizaciones se fijan un objetivo de facturación cada año, que intentan cumplir, cada especialista debería tener objetivos individuales y de grupo, que le insten a mejorar y a colaborar mucho más en beneficio de todos.

d. Buena valoración salarial o económica.

Es cualquier cosa menos una banalidad, y aunque hoy en día el dinero en efectivo no es, en este momento, lo principal, es todavía el método más inmediato de estimación de un representante. Deberíamos tratar de no hacer quejas cercanas entre los trabajadores en situación similar, y estimarlos por lo que aportan. Tal vez una parte variable también haga que los trabajadores sean más requeridos, ya que quien más contribuye, más se beneficia, y en consecuencia la organización se beneficia más finalmente.

e. Incentivos y premios.

En el caso de que sea agradable establecer destinos y objetivos, es más inteligente compensarlos. A pesar de que pueda parecer

un juego pueril, estamos deseosos de tener ventajas o premios por un trabajo bien hecho. Se llama reconocimiento y puede ser cualquier cosa, desde una compensación adicional, días libres, una bendición, un premio como una excursión, etc. Hay numerosos enfoques para estimular, y cada especialista tiene diversos requisitos.

f. Mejora de las condiciones de trabajo.

No es nada estimulante no tener los dispositivos adecuados para trabajar. Por ejemplo, si un contable necesita utilizar papel, lápiz y una máquina de sumar para llevar la contabilidad en lugar de una programación adecuada, o un dibujante necesita dibujar diseños a mano con tinta china, y rivalizar con los programas progresivos utilizados por la oposición. A pesar de los instrumentos inmediatos, podemos hablar de los aberrantes, por ejemplo, tener una máquina de café y una pequeña oficina con un microondas en caso de que alguien necesite comer, o una zona de descanso cuando los individuos están trabajando en tareas que requieren una tonelada de fijación, etc. Una oficina excepcional y grandes instrumentos de trabajo hacen que todo sea mucho más sencillo.

g. Formación y desarrollo profesional.

Todos los trabajadores planean normalmente subir y avanzar en su situación en la organización, tanto por la habilidad pulida como por el incremento de la compensación. Ver que tienen una preparación, que les ayuda a mejorar, tanto más

productivamente, y con mejor calibre, les impulsa. Además, al hacerlo, comprenden que también pueden ascender si alcanzan el grado adecuado de información y práctica.

h. Evaluación del rendimiento.

Aquí entramos en un paisaje más intrincado. En general, el propio representante ni siquiera es consciente de si realmente está funcionando de forma admirable. Puede tener la inclinación de que es útil, pero la realidad es extraordinaria. Hay varias estrategias para descubrirlo, ya sea por los destinos realizados, por los tratos, o por la estimación de la eficiencia en cuanto a las tareas realizadas a lo largo de algún tramo de tiempo. Además, hay proyectos, por ejemplo, Workmeter, que crean estos datos para el trabajador, de modo que éste, al fin y al cabo, conoce su utilidad y puede mejorarla.

2.2.1.1.5 Clases de motivación laboral

González (2010) establece cuatro tipos de motivación laboral:

a. Motivación extrínseca

La inspiración externa se identifica con lo que el especialista puede adquirir de otros a través de su trabajo. En un nivel básico, al trabajar, los individuos buscan su propio recurso y prosperidad material.

En cualquier caso, por sorprendente que parezca, la inspiración externa no es la mejor motivación para buscar la utilidad. A decir verdad, no amplía la utilidad (incluso puede perjudicarla).

En el momento en que el trabajo se ve como algo ajeno a mí, un

peso que debo reconocer para conseguir lo que necesito, acaba convirtiéndose en un gasto. Además, aplicando la ley que indica que todos los gastos deben ser limitados, me las ingeniaré para rellenar lo menos posible.

b. Motivación intrínseca

La inspiración característica alude a lo que en particular se obtiene en sí mismo de la obra actual. Esta inspiración es de mayor solicitud que la exterior, en vista de que, en ella, el trabajo da las más esperanzadoras intenciones de fomentar nuestros mejores límites, de ampliar los espacios de nuestra impecabilidad y de desplegar el horizonte humano frente a nosotros.

Por esta situación, el trabajo es característicamente inspirador. Sólo una cultura que nos haga ver los aspectos positivos del trabajo (no positivos como forma de lograr algo diferente, pero sí ciertos en sí mismos) querrá realmente lograr una utilidad cada vez mayor.

c. Motivación transitiva

La inspiración transitiva se identifica con lo que se puede aportar a los demás a través del trabajo.

De hecho, aunque los productos naturales para el trabajo propiamente dicho son sin duda chispas en la propia dinámica del trabajo, tienen un punto de ruptura individual y deben ampliarse elevando o trasladando su valor a los demás. En consecuencia, saldríamos del dominio de las inspiraciones

naturales para entrar en el dominio de las inspiraciones transitivas.

Las inspiraciones transitivas me mueven a trabajar para servir a los demás, con el objetivo de que el interés de mi trabajo salga de mí hacia otras personas. Además, aquí es donde se encuentra la vía de entrada a la difusión de las inspiraciones.

Otros, según su inspiración esencial y de corto alcance, buscan productos extraños, que se cumplen a cuenta de mi trabajo. En consecuencia, mi trabajo, impulsado por una inspiración transitiva, proporciona a los demás la mercancía exterior que buscan.

d. Motivación trascendente

La inspiración extraordinaria alude a la mentalidad del pionero para fomentar las posibilidades de sus clientes y subordinados.

La clave que surge en nosotros en contacto con los tres elementos de la inspiración hasta ahora creados (extrínseca, inherente y transitiva), radica decisivamente en la capacidad ética de lo grande que proporciono a los demás cuando trabajo con inspiración transitiva.

Porque si las mercancías o las administraciones que les doy no responden a una necesidad o a un consuelo de su instinto humano, entonces, en ese momento mis inspiraciones serán transitivas, pero no extramundanas; serán, en definitiva, irrelevantes, y esto no es ni consuelo ni inspiración.

La inspiración de otro mundo está dispuesta para satisfacer, en

los demás, necesidades que no son solicitadas. Elevarse por encima asegura aquí otro significado: para beneficiar a otro, me atrevo a ir más allá de mí mismo.

2.2.2. Teoría del proceso pedagógico

Moreno (2011) manifiesta que el punto de Partida de la Teoría de Piaget es el nacimiento; el mundo real y la concepción de las relaciones de causalidad (causa-efecto) se constituyen en la mente. Las informaciones recibidas a través de las modalidades sensoriales (percepción) son transformadas en conceptos o construcciones que a su vez son organizados en estructuras coherentes.

La realidad consiste en una reconstrucción hecha a través de procesos mentales que operan sobre los fenómenos del mundo que han sido percibidos por los sentidos. El desarrollo de la inteligencia se compone de dos partes básicas: la adaptación y la organización. Hay dos formas diferentes de actividad: una el proceso de entrada de la información (adaptación); otra, el proceso de su estructuración (organización).

La inteligencia se desarrolla a través de la asimilación de la realidad y de la acomodación de esta realidad. La adaptación y la organización no están separadas, sino que el pensamiento se organiza a través de la adaptación de experiencias y de los estímulos del ambiente. A partir de esta organización se forman las estructuras. Para Piaget los aspectos más importantes de la motivación derivan de tres motivos básicos: el hambre, el equilibrio y la independencia en relación al ambiente.

El criterio motivacional más importante es la localización del equilibrio. La

independencia con relación al ambiente también puede ser llamada curiosidad. El equilibrio y la independencia explican el nivel general de motivación de un individuo. Piaget considera que el propósito fundamental es la adaptación. En el ambiente escolar, el educador debe estructurar el ambiente para ofrecer una rica fuente de estimulación al alumno que le permita desenvolverse en su propio ritmo, guiado por sus propios intereses y de un modo suficientemente libre.

2.2.2.1. Proceso pedagógico

2.2.2.1.1. Concepto

Cavalli (2006). Los Procesos Académicos se caracterizan por ser "ejercicios creados por el educador de forma deliberada y determinada para intervenir en el aprendizaje crítico del alumno". Estos ensayos formativos son un conjunto de actividades entre abstractas e informativas que se dan entre los individuos que se interesan por el ciclo instructivo decidido a construir información, explicando cualidades y creando capacidades para la vida de igual manera. Hay que tener en cuenta que los ciclos de instrucción no son minutos, son ciclos perpetuos y se utilizan en cualquier momento vital.

2.2.2.1.2. Componentes del proceso pedagógico

Según Cavalli (2006) los componentes del proceso pedagógico son:

a. Motivación

Es la interacción duradera mediante la cual el educador crea las condiciones, estimula y mantiene los ingresos del alumno en el

aprendizaje.

b. Recuperación de los saberes previos

La información pasada es la información que el alumno tiene a partir de ahora y que se pone en práctica al comprender o aplicar la nueva información para coordinarla y comprenderla; de vez en cuando es incorrecta o incompleta, pero es lo que el alumno utiliza para descifrar la realidad.

c. Conflicto cognitivo

Es el desnivel de las construcciones mentales, ocurre cuando el individuo se encuentra con algo que no puede comprender o aclarar con su propia visión.

d. Procesamiento de la información

Es el ciclo focal de avance del aprendizaje en el que se crean ciclos intelectuales o actividades mentales; éstas se ejecutan a través de tres etapas: Entrada - Elaboración - Salida.

e. Aplicación

Es la ejecución de la capacidad en circunstancias nuevas para el alumno.

f. Reflexión

Es la interacción a través de la cual el alumno percibe lo que ha tomado, los medios que ha tomado y cómo puede mejorar su aprendizaje.

g. Evaluación

Es el ciclo que permite percibir los triunfos y los errores para mejorar el aprendizaje.

Parra (2013) por su parte refiere que los procesos pedagógicos son una secuencia de actividades que desarrolla el docente de manera intencional con el fin de influenciar eficazmente en el aprendizaje significativo del estudiante.

Estos procesos pedagógicos son los siguientes:

a. Motivación

Es proceso permanente a través del cual el educador consigue las condiciones, incita el interés de los estudiantes para su aprendizaje. Se puede motivar de muchas formas, como, por ejemplo: mostrándoles una imagen, haciéndoles escuchar una música, con dinámicas grupales, con un experimento, etc.

b. Recuperación de los saberes previos:

Los conocimientos anteriores son los conocimientos que los estudiantes han logrado a través de sus experiencias, tanto en la escuela como en su vida diaria y se activan cuando el estudiante los relaciona con un nuevo conocimiento y trata de darle sentido. De tal manera que al ser vinculados o enlazados con el nuevo conocimiento producen aprendizajes significativos.

Los aprendizajes previos no siempre tienen sustento científico. Muchas veces los estudiantes buscan sus propias explicaciones para comprender un hecho a un fenómeno. Estos conocimientos previos se activan a través de preguntas relacionadas con la intención pedagógica, de tal

forma que el estudiante trae a su mente lo que sabe. Las preguntas realizadas deben ser abiertas para que permita a los estudiantes plantearse hipótesis y además que estén relacionadas con el tema a tratar.

c. Conflicto cognitivo:

Es la irregularidad de los diseños mentales, ocurre cuando el instructor hace que el alumno se enfrente a algo que no puede comprender o aclarar con su propia visión. Para ello, el instructor puede empezar presentando a los alumnos, por ejemplo, una circunstancia complicada en su situación actual. Este ciclo hace que los alumnos tengan la necesidad de aprender nueva información y resolver problemas. Para conseguirlo, el educador debe probar varias técnicas y circunstancias que creen esta necesidad en el alumno.

d. Procesamiento de la información:

Es el ciclo focal de avance del aprendizaje donde se crean los ciclos psicológicos o tareas mentales; estos se ejecutan a través de tres etapas: Entrada, Elaboración y Salida, cada una de ellas con sus ciclos intelectuales individuales, según la habilidad que se quiera crear en los alumnos.

Para que se produzca este proceso el docente debe presentar la información oficial a través de diferentes medios y formas: exposiciones, textos escritos, gráficos, videos, maquetas, etc. A partir del conocimiento de la nueva información es necesario que los estudiantes

reflexionen para contrastar la información científica presentada con sus propias hipótesis.

Asimismo, analicen y descubran las aproximaciones y distancias, busquen explicaciones a las afirmaciones que se hacen, descubran lo que les faltaba para dar la respuesta correcta y hagan las modificaciones necesarias para tener la nueva información incorporada.

Mediante este proceso los estudiantes construyen sus conceptos sistematizando sus saberes previos y los aportes de la nueva información recibida. Formulan sus propias definiciones y construyen un nuevo esquema u organizador visual que sintetice lo que han aprendido y su vinculación con otros elementos que no fueron objeto de estudio.

e. Aplicación de lo aprendido.

Es la ejecución de los conocimientos en circunstancias que son nuevas para el alumno. Por ejemplo, en el tema de la célula, los estudiantes aplicarán lo que han aprendido cuando comprendan que cada una de sus células debe ser alimentada y, por lo tanto, debe recibir suplementos a través de un sustento legítimo.

f. Reflexión

Es el ciclo por el que el alumno percibe lo que ha asimilado, los medios que ha tomado, los retos que ha experimentado y cómo puede mejorar su aprendizaje. Para ello, el educador ofrece iniciadores de conversación.

g. Evaluación

Es la interacción la que permite percibir los triunfos y las confusiones para mejorar el aprendizaje y es cualquier cosa menos un ciclo duradero y consistente. Esto se hace a través de marcadores preestablecidos según la capacidad elegida.

Como indica Cassini (2013) los Procesos Pedagógicos como "ejercicios creados por el instructor de manera deliberada para interceder en el gran aprendizaje del alumno" estas prácticas de fomento son un conjunto de actividades intersubjetivas y de información que ocurren entre los individuos que participan en la interacción instructiva para fabricar información, explicar valores y fomentar habilidades para la vida de la misma manera.

Hay que tener en cuenta que los ciclos académicos no son minutos, son ciclos perpetuos y se utilizan en cualquier momento importante. Estos ciclos instructivos son:

a. Problematización

Son circunstancias de prueba y ensayo de cuestiones o problemas que parten de la ventaja, la necesidad y la suposición del alumno. Ponen a prueba las capacidades del alumno para afrontarlos.

b. Propósito y organización

Incluye la indicación a los alumnos de qué tareas deben realizar, el tipo de ejercicios que van a llevar a cabo y cómo

van a ser evaluados.

c. Motivación, interés, incentivo

La inspiración legítima insta a los alumnos a avanzar en el objetivo de la prueba con voluntad y asunción hasta el final del ciclo, para lo cual se deben despenalizar las chapuzas para apoyar un ambiente de pasión positiva.

d. Procesamiento de la información

Es la interacción focal del avance del aprendizaje donde se crean ciclos intelectuales o tareas mentales, estas se ejecutan a través de tres etapas: Entrada - Elaboración - Salida.

e. Gestión y acompañamiento

Infiere la creación de agrupaciones pedagógicas y técnicas suficientes para la información diversa y de igual manera acompañar a los alumnos en su ciclo de ejecución y revelación, incitando a la reflexión, análisis, investigación, intercambio, etc. para lograr la cooperación dinámica de los alumnos en la administración de su propio aprendizaje

f. Evaluación

Es intrínseco al ciclo desde el inicio en la medida de lo posible, se planifica desde emprendimientos creíbles y complejos que ensamblan sus capacidades. Es vital que el instructor tenga claro qué es lo que los alumnos deben realizar y exponer y cuáles son las confirmaciones que muestran las exposiciones normales

2.2.2.1.3. La psicología cognitiva y procesos pedagógicos

Parra (2013) afirma que la ciencia del cerebro intelectual proporciona al alumno un papel funcional en la interacción del aprendizaje. Gracias a ello, ciclos como la inspiración, la consideración y la información pasada sobre la materia pueden controlarse para lograr un aprendizaje más fructífero. Al dar al estudiante un trabajo más significativo, la consideración se redirige de la repetición, el cálculo mecánico a la importancia del aprendizaje, y la forma en que se percibe y organiza.

En este evento, se acentuarán las tareas mentales, un ángulo vital para la reflexión educativa que se identifica con el avance del razonamiento, que incluye la iniciación de ciclos mentales o intelectuales en el cerebro humano. Estos ciclos son un conjunto de actividades responsables de la supervisión de la información de diversa naturaleza, que se ponen de manifiesto cuando el individuo realiza una determinada tarea.

Los procesos cognitivos son:

PROCESOS COGNITIVOS	FUNCIONES COGNITIVAS
Percepción (básico)	Dar sentido a los estímulos o datos provenientes de los sentidos. Interpretar la realidad y movernos en ella.
Atención (básico)	Filtrar los estímulos ambientales para un procesamiento más profundo en la conciencia. Controlar y regular los procesos cognitivos.
Memoria (básico)	Guardar, retener, y olvidar información.
Pensamiento (superior)	Procesar la información. Establecer relaciones entre los datos. Generar ideas utilizando los conceptos.
Lenguaje (superior)	Acumulación del significado y de la experiencia a través de un sistema de signos vocales.
Inteligencia (superior)	Resolución de problemas de diversa índole. Interpretación y aplicación en diversos campos de la vida. Capacidad de aprender.

Los procesos cognitivos básicos son transversales a las operaciones mentales, se ponen en ejecución cuando estas se activan

2.2.2.1.4. Antecedentes en los procesos pedagógicos

Moreno (2013) dice que la mayoría de los países de la región, a pesar de sus distintas etapas iniciales, ejecutaron fundamentalmente las mismas metodologías para mejorar la naturaleza de la instrucción esencial. Estas incorporan cambios curriculares, una gran preparación de los instructores en la

administración, el arreglo de las lecturas del curso y los materiales de instrucción a las escuelas, la modernización de la administración institucional y la evaluación del aprendizaje.

Aludimos a los intrigados al examen de José Rivero sobre las medidas de cambio y modernización de la instrucción en nueve países de América Latina y el Caribe, que incorpora sus metodologías. Aquí nos limitamos a hacer algunos apuntes sobre los procedimientos de recarga de los ciclos educativos.

a. Los cambios curriculares se centraron en la modernización de los objetivos y contenidos de los planes educativos y de las normas académicas para los instructores. Si bien la descentralización de las decisiones sobre los planes educativos escolares y los sistemas de enseñanza y aprendizaje es clave en la batalla por la independencia académica de las escuelas, los gobiernos latinoamericanos no dejaron de pretender avalar -con mayor o menor exactitud- lo que se debe educar en las escuelas (objetivos y contenidos) y cómo se debe coordinar la interacción educativa y de aprendizaje. Lo que fluctuó a partir de un país y luego en el siguiente fue el nivel de apoyo de los educadores y diferentes animadores en el ojo público en estas definiciones.

En numerosos países, la adaptación del plan educativo a las nuevas necesidades esenciales de adaptación de sus poblaciones y a sus proyectos de progreso se dejó exclusivamente en manos

de los responsables de los cambios y de los especialistas. Por lo general, el rediseño curricular llegó sólo a la instrucción esencial de los niños; en un par de casos, incluyó la formación preescolar y la instrucción auxiliar.

En algunas naciones, como Perú, esto impidió el interés por la naturaleza de la escolarización opcional. Las consecuencias de los cambios curriculares fueron principalmente triples: planes curriculares esenciales (Parámetros Curriculares Básicos en Brasil, Contenidos Básicos Comunes en Argentina, Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios en Chile, Estructura Curricular Básica en Perú), el giro y la transmisión de los materiales didácticos (básicamente lecturas del curso, auxiliares educativos y material didáctico de apoyo al aprendizaje) y una mayor independencia de las escuelas para decidir las opciones curriculares.

El margen de oportunidad para que las escuelas contextualicen y mejoren el programa educativo fundamental no se unió a la ayuda adecuada para que los grupos de instrucción de las escuelas completaran estos ciclos. No se cubrieron las necesidades esenciales de adaptación de áreas significativas de la población infantil, juvenil y adulta que no tuvieron la oportunidad de llegar o completar la instrucción fundamental en nuestras naciones.

b. La preparación masiva de los educadores en la administración, como tan regularmente antes, fue con el cambio curricular. El enfoque constructivista, que imagina el aprendizaje como un ciclo de desarrollo de la información dependiente de la información y los encuentros pasados de los miembros y la educación como guía de esta interacción de desarrollo, adquirió presencia en las direcciones académicas de los cambios y en las medidas de preparación de los instructores. Sea como fuere, esta metodología requiere que los educadores estén dispuestos a animar el límite de pensamiento de sus alumnos, una empresa para la que una considerable cantidad de nuestros instructores no están cualificados, ya que ni dirían ni en su preparación de educadores, dependían de una interacción académica comparativa.

El Perú, por ejemplo, se planteó como eje central de su política de largo plazo el cambio de paradigma educativo (énfasis en el aprendizaje y en el rol del sujeto que aprende, relevancia social de los aprendizajes, centralidad del actuar), pero se concentró en el corto plazo en las estrategias arriba mencionadas a las que agregó, como dijéramos antes, la mejora de la infraestructura escolar y programas de apoyo social a niños y niñas en situación de pobreza (seguro escolar gratuito, desayuno escolar, prendas de vestir) estos últimos administrados por el Ministerio de la Presidencia.

El siguiente testimonio de un formador de maestros de un

Instituto Superior Pedagógico del Perú es ilustrativo de las inseguridades que genera entre los docentes el tránsito de prácticas basadas en las formalidades conocidas de la escolaridad, hacia otras centradas en los sujetos que aprenden, la diversidad de procesos pedagógicos y la construcción activa de conocimientos: "Esto del Nuevo Enfoque Pedagógico nos está creando una serie de desfases, como no se nos ha dado una capacitación, existen opiniones diversas, se siente mucha inseguridad, no hay unidad de criterios entre nosotros mismos, los docentes.

Se aprecia más la problemática en la Práctica Profesional, cuando orientamos las sesiones de aprendizaje, la elaboración de las actividades, en la preparación de las practicantes para la búsqueda del "conflicto cognitivo".... el descubrimiento".

Debido a las carencias de desarrollo de los expertos que completan la preparación de los educadores y el entusiasmo por mostrar resultados rápidos, a veces esto ha provocado un agotamiento de la sustancia para la estructura: la filosofía dinámica es una prioridad más alta que la interacción del desarrollo de las implicaciones (cualidades, habilidades o información) que éstas deberían añadir para estimular en los estudiantes.

La circunstancia de la remuneración de los educadores y las problemáticas condiciones materiales y de autoridad en las que

se desarrolla la formación en una gran parte de nuestros marcos de escolarización financiados por el gobierno, se oponen a la posibilidad de que el cambio instructivo sea concebible o plausible, a pesar de la prima mostrada por los instructores en el aprendizaje. Aunque se han tomado algunas medidas para mejorar la situación de los educadores en algunos países de la región, en otros, como Perú, la disminución de las compensaciones genuinas de los instructores ha sido extrema. Por lo general, en la localidad persisten los problemas relacionados con las condiciones de trabajo, la profesionalización, la preparación introductoria y la preparación en la administración.

- c. La disposición de material didáctico a las escuelas. Como indica la evaluación latinoamericana de los objetivos de la EPT, el 33% de los países se decantó por la gratuidad de los libros de texto como acción para ayudar a la interacción del aprendizaje, tres difundieron material de lectura bilingüe y material de educación y aprendizaje, mientras que más de una cuarta parte de los países revelaron la disposición de paquetes de enseñanza, bibliotecas de aula y bibliotecas escolares. En los informes públicos no se encontraron referencias a la utilización de nuevos avances para la enseñanza.
- d. Modernización de la administración educativa. Se han realizado esfuerzos para mejorar el límite de las organizaciones educativas y las oficinas de gestión para mejorar la naturaleza

de su administración y supervisar los ciclos educativos. Entre ellos, posiblemente el más fascinante ha sido el avance de los proyectos de enfoque instructivo. No obstante, dado el peso que ha tenido la modernización de la junta directiva en determinados cambios, es importante preguntarse, como hace Ramón Casaverde, si estamos ante esfuerzos de cambio educativo apoyados o más bien ante ciclos de modernización de los directivos que no influyen realmente en el centro de trabajo instructivo.

e. Evaluación de los aprendizajes. Durante esta década se crearon marcos públicos de evaluación de los aprendizajes. Rosa María Torres ha planteado con extraordinaria agudeza cómo, obligados a mostrar resultados, los países han ido cambiando la propuesta de Jomtien de centrar la consideración en el aprendizaje por el acto de mejorar y evaluar la ejecución escolar. La fijación en los resultados ha provocado el desprecio de los ciclos para lograrlos.

2.3. Definición de términos básicos

a. Motivación laboral

Se podría definir como los estímulos que recibe la persona que lo guían a Se puede caracterizar como las mejoras que el individuo recibe y que le guían a realizar mejor o más terrible en su trabajo, las mejoras pueden surgir de cualquier lugar no debe ser constantemente de su trabajo, sin embargo, puede ser igualmente de su familia o compañeros.

Es todo menos un cambio subjetivo a la hora de realizar una tarea, pero además como método para mantener un clima encantador y proactivo.

Quizá la principal ventaja de la inspiración laboral sea el compromiso. Tener representantes persuadidos se convertirá efectivamente en trabajadores conectados y sometidos. Obviamente, la inspiración es un tema importante dentro de cada empresa, sin embargo tiene sus excentricidades. La verdad de la inspiración en las organizaciones no está generalmente en el nivel ideal.

b. Procesos pedagógicos

Los procesos académicos se caracterizan por ser "ejercicios creados por el instructor de forma intencionada para intervenir en el aprendizaje crítico del alumno" estos ensayos de formación son un conjunto de actividades intersubjetivas y de información que se dan entre los individuos que participan en la interacción instructiva para reunir información, explicar valores y fomentar habilidades para la vida de forma similar.

2.4. Formulación de hipótesis

Flores (2010) manifiesta que la hipótesis de una investigación viene a ser una posible respuesta a un problema de investigación formulada.

Teniendo en cuenta el referido concepto, formulamos el siguiente sistema de hipótesis:

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa y positiva entre motivación laboral y la realización del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Existe relación directa y positiva entre motivación laboral y la planificación del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.
- b. Existe relación directa y positiva entre motivación laboral y la actuación en el proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.

2.5. Identificación de variables

- Variable 1: Motivación laboral
- Variable 2: Proceso pedagógico

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ÍNDICE	ÍTEMS
Motivación laboral	Estímulos que guía a los docentes a realizar su trabajo, referido a: urgencia, responsabilidad para decidir, oportunidad para trabajar, resultados de trabajo, etc.	<ul style="list-style-type: none"> - Urgencia - Responsabilidad para decidir - Oportunidad para trabajar - Resultados de trabajo - Bienestar de los demás - Retroalimentación - Información - Contribuciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre - Casi siempre - A veces - Pocas veces - Nunca 	- 23

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES	ÍTEMES
Proceso pedagógico	Actividades de planificación y actuación que desarrolla el docente de manera intencional con el objeto de mediar en el aprendizaje significativo del estudiante	Planificación	- Desarrollo de contenidos - Planificación de la sesión de aprendizaje - Puntualidad - Ritmos de aprendizaje...	- SI - EN PARTE - NO	20
		Actuación	- Matriz de evaluación - Indicadores de evaluación - Monitoreo - Registro de avances... - Propone nuevas estrategias - Comparte ideas - Coordina para mejorar el rendimiento de los estudiantes.		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Mercado (2012) sostiene que una investigación correlacional está orientado a discutir la posible relación que hay entre dos o más variables teóricas observadas en una determinad muestra.

En concordancia a ello, el presente estudio es de tipo correlacional porque se tuvo que analizar sistemáticamente la relación que hay entre motivación laboral y la realización del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.

3.2. Métodos de investigación

Sánchez y Reyes (2003) refieren que el método descriptivo, consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables. A través del método descriptivo se identifica y conoce la naturaleza de una situación en la medida en que ella existe durante el tiempo de estudio.

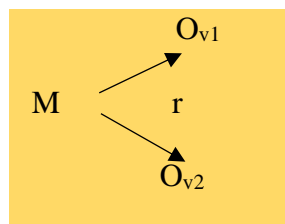
En correspondencia al referido concepto, el método que orientó el desarrollo de esta investigación fue el descriptivo, la misma que implicó llevar a cabo los siguientes procedimientos:

- Formulación del problema.
- Identificación de la muestra
- Observación de las variables en la muestra
- Determinación del coeficiente de correlación entre variables
- Análisis e interpretación de resultados.
- Formulación de conclusiones

3.3. Diseño de la investigación

Pozo (2011), considera que el diseño de investigación de tipo descriptivo correlacional, implica observar dos variables en un determinado grupo de unidades de análisis, para conocer la intensidad de relación que hay entre ellas, a través de métodos estadísticos.

Teniendo en cuenta el referido concepto, el diseño que se utilizó en el desarrollo del presente estudio fue el descriptivo correlacional con una muestra asociada a dos observaciones, cuyo diagrama es el siguiente:



Explicación:

O_{v1}: Observación de la variable 1: Motivación laboral

O_{v2}: Observación de la variable 2: Proceso pedagógico

r: Coeficiente de correlación entre variables

M: Muestra: Docentes

3.4. Población y muestra

Marcelo (2014) manifiesta que la población como elemento de investigación viene a ser un colectivo de sujetos u objetos con características comunes y observables, válidos en un espacio y tiempo determinado. Y muestra es un subgrupo de la población, obtenida con el propósito de estudiar las características de la población. La muestra fue representativa y estratificada, cuyo número está determinado en función a la fórmula: $(n = (n^* / (1 + n^* / N)))$ y $n^* = s^2 / v^2$, con confiabilidad del 95% y error estándar de 0,03. Aplicando la fórmula correspondiente $(n = (52.18 / (1 + 52.18 / 52)))$, sale 26, por lo que se decidió tomar el número de 20.

Dónde:

n representa la muestra real

n* representa la muestra aproximada

N representa la población

s² representa la varianza, dada por: $p^*(1-p)$, p es el nivel de confianza de la muestra, es decir: $p = 0.95$

v² representa el error estándar, para este caso se considera $v = 0.03$.

Teniendo en cuenta los conceptos en referencia, en esta investigación dispusimos la siguiente población y muestra:

POBLACIÓN	MUESTRA
La población considerada en el estudio estuvo conformada por 52 docentes del distrito de Ahuaycha de la provincia de Tayacaja.	La muestra estuvo determinada por 20 docentes del distrito de Ahuaycha de la provincia de Tayacaja. Seleccionada a través de la técnica de muestreo no probabilístico de tipo intencional, basado en las relaciones de amistad.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de datos:

TÉCNICA	INSTRUMENTO	MEDICIÓN
Encuesta	Cuestionario compuesto por 23 reactivos.	sobre Niveles de motivación laboral de los docentes considerados en estudio
Encuesta	Ficha de observación compuesta por 10 reactivos	Niveles de realización del proceso pedagógico de los docentes considerados en estudio.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos asimilados en esta investigación, se utilizó la técnica estadística, la misma que comprende dos niveles como:

a. Descriptivo

- Organización de datos a través de tablas estadísticas de dos entradas.
- Representación de datos a través de diagrama de dispersión
- Coeficiente de correlación de Pearson

b. Inferencial

Para la evaluación de las hipótesis se utilizó el test de Pearson con un nivel de confianza del 95%.

3.7. Tratamiento estadístico

Para resumir los datos en tablas estadísticas, representarlos a través de diagramas, estimar medidas de resumen y realizar pruebas de hipótesis, se han utilizado los programas estadísticos: Ms Excel y el SPSS.

3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

El cuestionario sobre motivación laboral fue validado a través del juicio de tres expertos como se indica en el siguiente cuadro:

No	EXPERTO	VALORACIÓN
1.	Dr. Isaac Sicilio Córdova Baldeón	76%
2.	Dr. Rudy Cuevas Cipriano	86%
3.	Mg. Armando Juvenal Vicuña Sánchez	82%

El coeficiente de validez promedio logrado fue de 81%

La ficha de observación sobre proceso pedagógico fue validada a través del juicio de tres expertos como se indica en el siguiente cuadro:

No	EXPERTO	VALORACIÓN
1.	Dr. Isaac Sicilio Córdova Baldeón	80%
2.	Dr. Rudy Cuevas Cipriano	82%
3.	Mg. Armando Juvenal Vicuña Sánchez	76%

El coeficiente de validez promedio logrado fue de 79%

La confiabilidad de los instrumentos de investigación se hizo con el método del Alfa de Cronbach. Esto es:

Confiabilidad para el cuestionario

Se consideró 6 docentes y estos son sus resultados

*CONFIABILIDAD PRUEBA PILOTO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

7 : ITEM1

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	var
1	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	
2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
3	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	
4	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	
5	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
6	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	
7											
8											

La tabla de casos presentados fue:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	6	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	6	100,0

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

La confiabilidad para el instrumento fue de 0.87, tal como se muestra en la tabla siguiente:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	10

La confiabilidad para cada ítem del instrumento se muestra en la tabla siguiente:

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	24,6667	5,067	,918	,829
ITEM2	24,6667	5,067	,918	,829
ITEM3	25,0000	5,600	,655	,857
ITEM4	24,3333	7,467	,000	,884
ITEM5	24,3333	7,467	,000	,884
ITEM6	24,6667	5,067	,918	,829
ITEM7	24,6667	5,067	,918	,829
ITEM8	25,0000	5,600	,655	,857
ITEM9	24,3333	7,467	,000	,884
ITEM10	24,3333	7,467	,000	,884

Por lo tanto, como se aprecia el instrumento de investigación es confiable y desde luego ya con este resultado el instrumento fue aplicado a la muestra.

3.9. Orientación ética

- a. En la presente investigación se aplicó, en todo momento, los procedimientos pertinentes, considerados en dentro de los principios de la ética.
- b. Se desarrolló considerando los datos y la información externa a la universidad. Para no cometer faltas graves como plagios y falsificación de datos, mencionamos las fuentes bibliográficas, citando a los autores que tomamos como referencia.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

- Gestión de bibliografía sobre investigación y motivación laboral en la Biblioteca de la Universidad Nacional de Huancavelica.
- Gestión de instrumentos de investigación en la Biblioteca de la Universidad Nacional de Huancavelica.
- Validación del cuestionario sobre motivación laboral a través del juicio de tres expertos.
- Validación de la ficha de observación sobre proceso pedagógico a través del juicio de tres expertos.
- Administración del cuestionario sobre motivación laboral a los docentes del distrito de Ahuaycha.
- Administración de la ficha sobre proceso pedagógico a los docentes del distrito de Ahuaycha.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.1.1. Descripción de los instrumentos

a. Cuestionario sobre motivación laboral

La variable motivación laboral fue medida en la escala de 23 a 115. Y para facilitar la representación de resultados, se categorizó de la siguiente manera:

- De 085 a 115: (A) Motivación alta
- De 054 a 084: (B) Motivación media
- De 023 a 053: (C) Motivación baja

b. Ficha de verificación sobre el proceso pedagógico

La variable denominada proceso pedagógico fue medida en la escala de 0 a 40. Y para facilitar la representación de resultados, se categorizó de la siguiente manera:

- De 28 a 40: (A) Buena
- De 14 a 27: (B) Aceptable
- De 00 a 13: (C) Deficiente

La dimensión planificación del proceso pedagógico fue medida en la escala de 0 a 20. Y para facilitar la representación de resultados, se categorizó de la siguiente manera:

- De 14 a 20: (A) Buena
- De 07 a 13: (B) Aceptable
- De 00 a 06: (C) Deficiente

La dimensión actuación en el proceso pedagógico fue medida en la escala de 0 a 20. Y para facilitar la representación de resultados, se categorizó de

la siguiente manera:

- De 14 a 20: (A) Buena
- De 07 a 13: (B) Aceptable
- De 00 a 06: (C) Deficiente

4.1.2. Tabla sobre intensidad de correlación de variables

Para la interpretación del coeficiente de correlación entre variables y dimensiones se ha utilizado la siguiente tabla de categorías:

Tabla No. 1

Distribución de niveles de correlación entre variables

ESCALA	CATEGORÍAS
$0,0 < r < 0,2$	Existe correlación no significativa
$0,2 \leq r < 0,4$	Existe correlación baja
$0,4 \leq r < 0,7$	Existe significativa correlación
$0,7 \leq r < 1,0$	Existe alto grado de correlación
$r = 1$	Existe correlación perfecta
$r = 0$	Los datos no están correlacionados

Fuente: Córdova, I. (2012). Estadística Básica Aplicada

4.1.3. Resultados para el objetivo general

Tabla No. 2

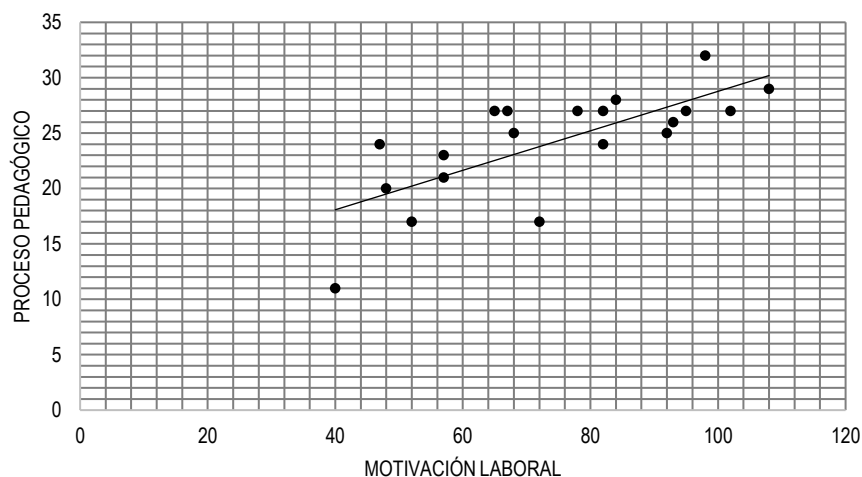
Docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica, organizados por niveles de motivación laboral y ejecución del proceso pedagógico.

		Proceso pedagógico			Total
		Bueno	Aceptable	Deficiente	
Motivación laboral	Alto	2	4	0	6
	Medio	1	9	0	10
	Bajo	0	3	1	4
Total		3	16	1	20

Fuente: Elaboración propia

Gráfico No. 1

Docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica, organizados por niveles de motivación laboral y ejecución del proceso pedagógico.



Coefficiente de correlación	$r = 0,730$
-----------------------------	-------------

Los resultados que se muestran en la tabla, gráfico y coeficiente de correlación, acusan claramente que existe correlación alta entre motivación laboral y la realización del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017. Asimismo, se puede notar que la relación entre variables es positiva, es decir que, a mayor

nivel de motivación laboral del docente, mejor es su disposición para la realización del proceso pedagógico.

4.3. Prueba de hipótesis

Formulación de hipótesis

H₀ No existe relación directa y positiva entre motivación laboral y la realización del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.

H₁ Existe relación directa y positiva entre motivación laboral y la realización del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.

Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Valor de probabilidad

Correlaciones

		Motivación laboral	Proceso pedagógico
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,730**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Proceso pedagógico	Correlación de Pearson	,730**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

P = 0,000 (Sig. Bilateral)

Decisión y conclusión

Como el valor de probabilidad $P = 0,000$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto nos permite concluir para un 95% de confianza que, existe relación significativa entre motivación laboral y la realización del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.

Resultados para el objetivo específico 1

Tabla No. 3

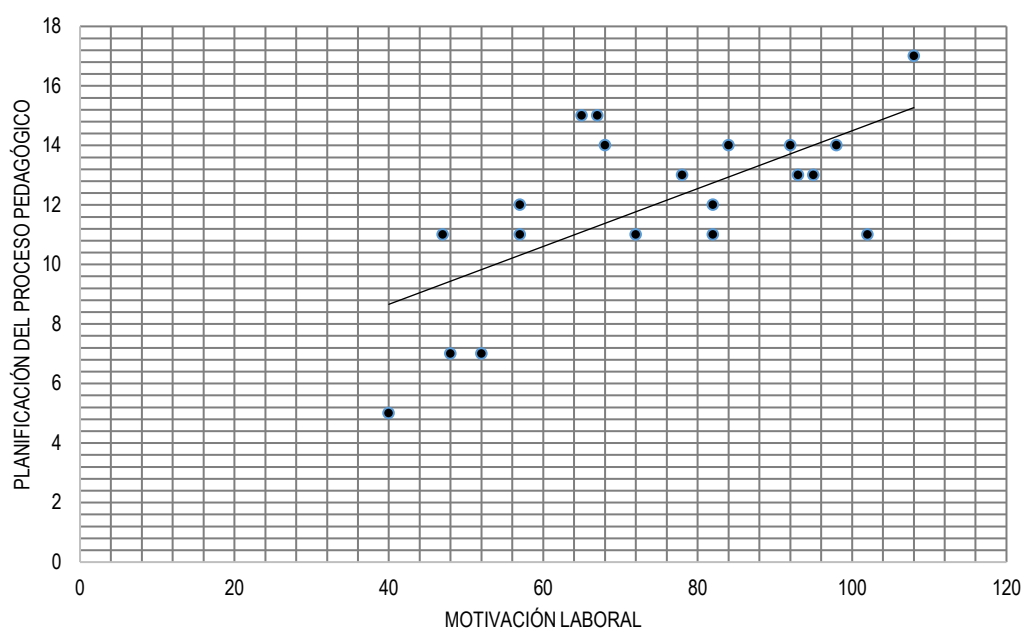
Docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica, organizados por niveles de motivación laboral y planificación del proceso pedagógico.

		Planificación del proceso pedagógico			Total
		Bueno	Aceptable	Deficiente	
Motivación laboral	Alto	3	3	0	6
	Medio	4	6	0	10
	Bajo	0	3	1	4
Total		7	12	1	20

Fuente: Elaboración propia

Gráfico No. 2

Docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica, organizados por niveles de motivación laboral y planificación del proceso pedagógico.



Coeficiente de correlación	$r = 0,661$
----------------------------	-------------

Los resultados que se muestran en la tabla, gráfico y coeficiente de correlación, acusan claramente que existe correlación significativa entre motivación laboral y planificación del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017. Asimismo, se puede notar que la relación entre variables es positiva, es decir que, a mayor nivel de motivación laboral del docente, mejor es su disposición para la planificación del proceso pedagógico.

Prueba de hipótesis

Formulación de hipótesis

H₀ No existe relación directa y positiva entre motivación laboral y planificación del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.

H₁ Existe relación directa y positiva entre motivación laboral y planificación del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Valor de probabilidad

		Motivación laboral	Planificación del proceso pedagógico
Motivación laboral	Correlación de	1	,661**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,002
	N	20	20
Planificación del proceso pedagógico	Correlación de	,661**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	20	20

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

P = 0,002 (Sig. Bilateral)

Decisión y conclusión

Como el valor de probabilidad P = 0,002 es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto nos permite concluir para un 95% de confianza que, existe relación directa y positiva entre motivación laboral y planificación del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.

Resultados para el objetivo específico 2

Tabla No. 4

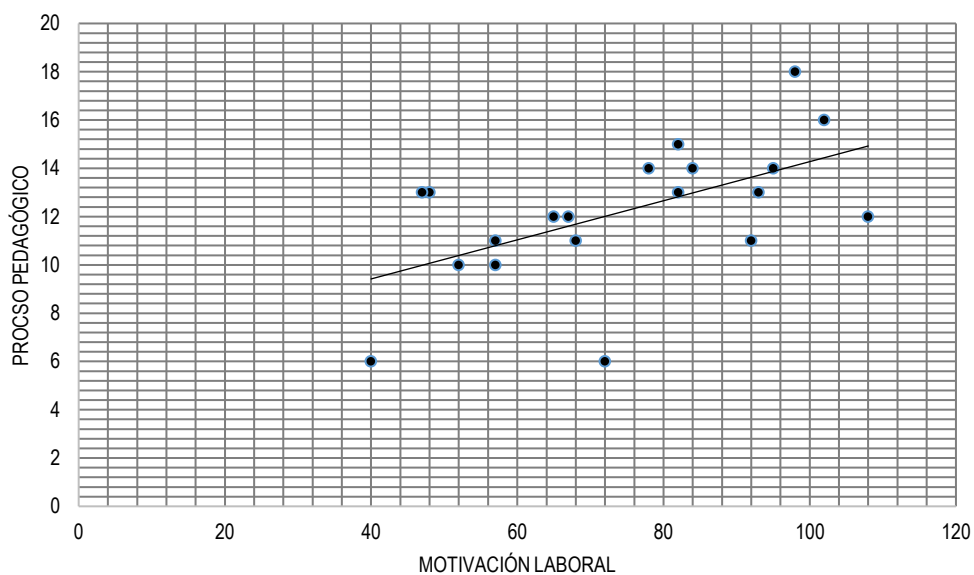
Docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica, organizados por niveles de motivación laboral y actuación en el proceso pedagógico.

		Actuación en el proceso pedagógico			Total
		Bueno	Aceptable	Deficiente	
Motivación laboral	Alto	3	3	0	6
	Medio	3	6	1	10
	Bajo	0	3	1	4
Total		6	12	2	20

Fuente: Elaboración propia

Gráfico No. 3

Docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica, organizados por niveles de motivación laboral y actuación en el proceso pedagógico.



Coeficiente de correlación

$r = 0,562$

Los resultados que se muestran en la tabla, gráfico y coeficiente de correlación, acusan claramente que existe correlación directa y positiva entre motivación laboral y actuación en el proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017. Asimismo, se puede notar que la relación entre variables es positiva, es decir que, a mayor nivel de motivación laboral del docente, mejor es su disposición para la actuación en el proceso pedagógico.

Prueba de hipótesis

Formulación de hipótesis

H₀ No existe relación directa y positiva entre motivación laboral y actuación en el pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.

H₁ Existe relación directa y positiva entre motivación laboral y actuación en el proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.

Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Valor de probabilidad

		Motivación laboral	Actuación en el proceso pedagógico
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,562**
	Sig. (bilateral)		,010
	N	20	20
Actuación en el proceso pedagógico	Correlación de Pearson	,562**	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	20	20

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

P = 0,002 (Sig. Bilateral)

Decisión y conclusión

Como el valor de probabilidad $P = 0,010$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto nos permite concluir para un 95% de confianza que, existe relación significativa entre motivación laboral y actuación en el proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.

4.4. Discusión de resultados

Como se evidencia en los resultados obtenidos, se demuestra la relación directa y positiva entre la motivación laboral y la realización del proceso pedagógico de los docentes indicados, esto es válido en mérito a las correlaciones encontradas que muestran la relación directa y positiva

Estos resultados es importante relacionarlo con las otras investigaciones realizadas anteriormente, por ejemplo, en la investigación:

Barba Briceño, Luis (2012), realizó un estudio sobre “Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC-SUR”, en ella formuló las siguientes conclusiones:

La mayoría de los docentes se encuentra satisfecha con los valores que se practican y con la autonomía para trabajar. La satisfacción de los maestros es buena, mejoraría más si mejoran sus salarios y si sus directivos proveyeran un mejor reconocimiento, una cantidad considerable (entre 20% y 30%) de docentes nunca ha recibido reconocimiento alguno de los administradores, de colegas, de padres de familia ni de alumnos.

Como se evidencia la relación directa y positiva de la investigación tiene alta relación con la investigación realizada anteriormente.

CONCLUSIONES

1. Luego de haber evaluado la hipótesis general a través del test de Pearson con un nivel de significancia de 0,05; se probó que existe relación directa y positiva entre motivación laboral y la realización del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica en el año 2017.
2. Después de haber evaluado la hipótesis específica 1 a través del test de Pearson con un nivel de significancia de 0,05; se probó que existe relación directa y positiva entre motivación laboral y la planificación del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica en el año 2017.
3. Después de haber evaluado la hipótesis específica 2 a través del test de Pearson con un nivel de significancia de 0,05; se probó que existe relación directa y positiva entre motivación laboral y la actuación en el proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica en el año 2017.

RECOMENDACIONES

1. Sugerimos a los directivos de las instituciones educativas distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica, desarrollar eventos de capacitación que permitan mejorar los niveles de motivación laboral de los docentes, ya que un docente altamente motivado puede realizar cosas extraordinarias como propiciar una educación de calidad.
2. Sugerimos a los directivos y docentes de las instituciones educativas distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica, utilizar los resultados como antecedente para iniciar estudios relacionados a motivación laboral o realización de proceso pedagógico.
3. Sugerimos a los directivos y docentes de las instituciones educativas distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica, utilizar el cuestionario sobre motivación laboral y ficha de observación sobre la realización del proceso pedagógico, para conocer los estados de las variables y acompañar a los docentes.

BIBLIOGRAFIA

- Bartolo, M. (2003). *Motivación laboral en organizaciones educativas*. Lima Perú: Universidad Cayetano Heredia.
- Barba, L., (2011). Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC-SUR. Andrews University Digital Commons @ Andrews University.
- Barriga H., Carlos (2006). *Investigación Educativa*. Lima Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Braun, G. (2002), *Instrumentos para medir variables de gestión educativa*. Barcelona: Ediciones Robinbook.
- Cantón, I. (2008) *Evaluación, cambio y calidad en los centros educativos*. Buenos Aires: FUNDEC.
- Cavalli, J. (2006). *Procesos pedagógicos que responden a las necesidades educativas del Siglo XXI*. México: Universidad de Montemorelos.
- Chiavenato, I., (2004). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2° ed.). México: Internacional Thomson Editores.
- Cornejo, E. Y., (2020) *Motivación Laboral, Evolución Histórica En Su Concepción. Para Optar el Título Profesional de: Licenciada en Administración*. Universidad Nacional del Altiplano. Recuperado de:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15717/Cornejo_Romero_Edith_Yesenia.pdf?sequence=3
- Chiavenato. I., (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta ed.). Colombia: Mc. Graw – Hill.
- Fano, L. (2014). *Factores que inciden en la calidad educativa*. México: Editorial Continental.

- Gabriel Colque, Gregorio (2002). Procesos pedagógicos de matemáticas en las aulas del instituto normal superior de educación intercultural bilingüe de Caracollo en la Universidad Mayor de San Simón de Cochabamba Bolivia.
- Gestiopolis (s/f) Organización del trabajo en equipo. Recuperado 27-06-2020 de: <https://www.gestiopolis.com/organizacion-del-trabajo-en-equipo/>
- González, W. (2011). La gestión del talento y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico “Guaranda” en el Primer Semestre en la Universidad Estatal de Bolívar.
- Gordon, J. (2004). Comportamiento organizacional. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamérica.
- Herzberg, F. (1966). Teoría de la motivación para el trabajo. México: Investigación administrativa.
- Hernández, C. (2006). La motivación y satisfacción laboral del personal docente del CONALEP (Caso de estudio Plantel Iztapalapa I)
- Kerlinger, F., (1999). Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento. México: Editorial Iberoamericana.
- Maslow (1991). Motivación y personalidad. España: Díaz de Santos, S.A. Mc Graw – Hill Interamericana Editores, de C.V. 5ta. Edición.
- Maslow, A. (1974). Una teoría de la Motivación Humana. En Hitos en la Gestión Empresarial (Ed. Apóstrofe) (pp. 225-245). Barcelona, España: McKinsey
- Melvin, R. (2005). Las necesidades principales en las personas, México Distrito Federal: Editorial Azteca CPR.
- Mejía, E., (2005). Metodología de la Investigación Científica. Lima Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta.
- Mendoza, H. (2018). “Relaciones humanas en el ámbito laboral y gestión pedagógica en

las instituciones educativas en el nivel primario en la localidad de Huancavelica”.

Universidad Nacional de Huancavelica.

Milano, D. (2004). Motivación laboral y su relación con el desempeño docente. México: Editorial Limusa.

Moreno, F., et al. (2013) Una experiencia de acompañamiento en el proceso de enseñanza y aprendizaje de la lectura y la escritura en educación media. Zona próxima. Revista del Instituto de Estudios Superiores en Educación Núm. 19 Pág. 39-55
Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/6416686>

Parra, H. (2013). Procesos pedagógicos e innovación educativa. México: Noriega Editores.

Paz, G. (2002) Calidad educativa en una economía globalizada. Lima-Perú: Editorial Mercurio S.A.

Pérez, J., (2018). Monitoreo y acompañamiento pedagógico en el logro de la competencia lee diversos tipos de textos escritos en los estudiantes de la institución educativa pública N° 10426. Trabajo Académico para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. Escuela de Posgrado. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima Perú

Pérez, U. (2014). Motivación laboral. Madrid: Laureado

Pérez, (2012). Estrategias para la solución de conflictos en el aula. Valencia. España: Grad.

Pilco, M. (2012). Motivación laboral y productividad en las organizaciones. Bogotá: Triunfo.

Robbins. (2005) Comportamiento organizacional. Mexico: Prentice.

Sáenz-López, P. (12 de julio de 2016). “La motivación del docente es más importante

que la del alumno”. El Mundo. Recuperado el 20 de marzo de 2019 de <https://www.elmundo.es/andalucia/2016/07/12/5785274b268e3ee17d8b461b.html>

Rojas, R., (2013) Guía para realizar investigaciones sociales. Rojas-Soriano (2013, pp. 154-155) México, D. F.

Sierra, R., (2011). Modelo teórico para el diseño de una estrategia pedagógica en la educación primaria y secundaria básica.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima: Editorial Visión Universitaria

Sodexo. (2015). Sodexo Vida Profesional. Recuperado el 18 de Diciembre de 2019, de Sodexo Vida Profesional: <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx>

UNESCO (2007) Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Editorial Cosmos.

Velasco, E. M., et al. (s/f) La Motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca. Biblioteca virtual eumed.net recuperado de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/motivacion.html>

Zorrilla, J. (2008) Introducción a la metodología de la investigación, Lima-Perú: Editorial San Marcos.

ANEXOS

- Matriz de consistencia
- Instrumentos de recolección de datos
- Procedimiento de validez y confiabilidad



Anexo N° 1: Matriz de consistencia

Motivación laboral y la realización del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUM.
<p>General: ¿Cuál es la relación que existe entre motivación laboral y la realización del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017?</p> <p>Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre motivación laboral y</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre motivación laboral y la realización del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017</p> <p>Específicos: Determinar la relación que existe entre motivación laboral y la planificación del</p>	<p>General: Existe relación directa y positiva entre motivación laboral y la realización del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017</p> <p>Específicos Existe relación directa y positiva entre motivación laboral y la planificación del</p>	<p>Motivación laboral</p> <p>Proceso pedagógico</p>	<p>Planificación</p>	<p>- Urgencia - Responsabilidad para decidir - Oportunidad para trabajar - Resultados de trabajo - Bienestar de los demás - Retroalimentación - Información - Contribuciones</p> <p>- Desarrollo de contenidos - Planificación de la sesión de aprendizaje - Puntualidad</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Ficha de observación</p>

<p>la planificación del proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre motivación laboral y la actuación en el proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017?</p>	<p>proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre motivación laboral y la actuación en el proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.</p>	<p>proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.</p> <p>Existe relación directa y positiva entre motivación laboral y la actuación en el proceso pedagógico en los docentes del distrito de Ahuaycha, provincia de Tayacaja, región Huancavelica 2017.</p>		<p>Actuación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ritmos de aprendizaje... - Matriz de evaluación - Indicadores de evaluación - Monitoreo - Registro de avances... - Propone nuevas estrategias - Comparte ideas - Coordina para mejorar el rendimiento de los estudiantes. 	
--	---	--	--	------------------	--	--

Anexo N° 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL

Instrucciones:

Marque su respuesta en los espacios en blanco con un aspa (x), respecto a la motivación laboral como docente. Gracias por su apoyo.

5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Pocas veces 1: nunca

		VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1	Tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo					
2	Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una variedad de habilidades					
3	Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables					
4	Lo que realizo afecta el bienestar de los docentes de muchas maneras importantes					
5	Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando					
6	El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando					
7	Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final					
8	Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo					
9	Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo					
10	El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando					
11	El trabajo es bastante simple y repetitivo.					
12	Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo					
13	Lo que realizo es de mínimas consecuencias para mis colegas					
14	Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes					

15	Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan lo que estamos haciendo					
16	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno					
17	Mi trabajo me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones					
18	La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible					
19	Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada					
20	Mi trabajo no es muy importante para contribuir al desarrollo					
21	Mi trabajo me concede libertad para desarrollar mi labor					
22	Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece					
23	Los usuarios se ven afectados por el trabajo que realizado					

La investigadora

FICHA DE OBSERVACIÓN

PROCESO PEDAGÓGICO

Instrucciones:

Marque con un aspa (x), a la respuesta que estime conveniente en honor a la verdad sobre la realización del proceso pedagógico. Gracias por su apoyo invaluable.

Si = 2 En parte = 1 No = 0

No.	PLANIFICACIÓN	VALORES		
		2	1	0
01	Se desarrolla la totalidad de contenidos diversificados.			
02	La sesión de aprendizaje es planificada y realizada en tiempo pertinente.			
03	El inicio de la sesión de aprendizaje es puntual.			
04	Tiene en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de los/las estudiantes.			
05	Refuerza los conocimientos, resolviendo prácticas extracurriculares.			
06	Utiliza medios y materiales educativos actualizados en la sesión de aprendizaje.			
07	Toma en consideración los indicadores para evaluar.			
08	Monitorea el trabajo en equipo de los estudiantes.			
09	Registra y estimula los avances y logros de los estudiantes.			
10	Analiza oportuna y permanentemente los archivos de pruebas y prácticas.			
No.	ACTUACIÓN	VALORES		
		2	1	0
01	Propone nuevas estrategias metodológicas a sus colegas.			
02	Comparte ideas de elaboración de recursos y medios pedagógicos con los/las docentes de la I.E.			

03	Coordina cómo mejorar el rendimiento académico del/a estudiante, con sus colegas.			
04	Realiza visitas de reconocimiento de recursos naturales de la zona, para utilizar como medios de enseñanza.			
05	Realiza visitas domiciliarias a estudiantes con problemas de rendimiento académico.			
06	Se reúne oportunamente con padres y madres de familia para tratar problemas de comportamiento de los/las estudiantes.			
07	Se reúne con las autoridades para discutir problemas sociales que afectan la educación de los estudiantes de su población.			
08	Coordina actividades educativas para docentes y estudiantes, con las autoridades locales.			
09	Participa oportunamente en actividades de la localidad, sobre temas de educación.			
10	Participa en reuniones de heterocapacitación para mejorar la realización del proceso pedagógico			

La investigadora.

Anexo N° 3: Procedimiento de validez y confiabilidad

BASE DE DATOS

Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué c									
fx									
	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Doc.	V1: MOTIVACIÓN LAB.		V2: PROCESO PEDAGÓGICO						
	Puntaje	Nivel	V: Proceso pedagógico		D1: Planificación		D2: Actuación		
			Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	
1	82	B	24	B	11	B	13	B	
2	108	A	29	A	17	A	12	B	
3	48	C	20	B	7	B	13	B	
4	57	B	23	B	12	B	11	B	
5	67	B	27	B	15	A	12	B	
6	84	B	28	A	14	A	14	A	
7	72	B	17	B	11	B	6	C	
8	93	A	26	B	13	B	13	B	
9	40	C	11	C	5	C	6	C	
10	95	A	27	B	13	B	14	A	
11	57	B	21	B	11	B	10	B	
12	68	B	25	B	14	A	11	B	
13	82	B	27	B	12	B	15	A	
14	102	A	27	B	11	B	16	A	
15	98	A	32	A	14	A	18	A	
16	65	B	27	B	15	A	12	B	
17	52	C	17	B	7	B	10	B	
18	78	B	27	B	13	B	14	A	
19	92	A	25	B	14	A	11	B	
20	47	C	24	B	11	B	13	B	

INSTRUMENTO: Motivación Laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

FICHA PARA VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS

1	Experto	Dr. Isaac Córdova Baldeón
2	Especialidad	Matemática - Estadística
3	Cargo actual	Docente
4	Grado académico	Doctor en Ciencias de la Educación
5	Institución donde labora	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
6	Instrumento	Cuestionario sobre motivación laboral
7	Lugar y fecha	Tarma, marzo del 2017

TABLA DE VALORACIÓN

N.º	INDICADORES	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Operacionalización de la variable		x				
02	Pertinencia de reactivos	x					
03	Suficiencia de reactivos para medir la variable		x				
04	Basado en aspectos teóricos de la variable			x			
05	Expresado en hechos perceptibles			x			
06	Adecuado para los sujetos en estudio		x				
07	Formulado con lenguaje apropiado	x					
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología			x			
09	Secuencia lógica		x				
10	Calidad de instrucciones			x			
	TOTAL	10	16	12			

Coefficiente de valoración porcentual **C = 76%**

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

Ninguna

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN



Dr. ISAAC S. CORDOVA BALDEÓN

CRP# 1404085570



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

SECCIÓN MAESTRÍA

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : Dr Rudy, Cuevas Cipriano
1.2. ESPECIALIDAD : Filosofía y Ciencias Sociales
1.3. CARGO ACTUAL : Docente
1.4. GRADO ACADÉMICO: Doctor
1.5. INSTITUCIÓN : U.N.D.A.C
1.6. INSTRUMENTO : Cuestionario sobre Motivación Laboral
1.7. LUGAR Y FECHA : C. Pasco, marzo del 2017

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.	X
02	Formulado con lenguaje apropiado	X
03	Adecuado para los sujetos en estudio	X
04	Facilita la prueba de hipótesis	X
05	Suficiencia para medir la variable.	X
06	Facilita la interpretación del instrumento.	X
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X
08	Expresada en hechos perceptibles	X
09	Secuencia lógica	X
10	Basado en aspectos teóricos	X
	TOTAL	25	12	6			

Coefficiente de valoración porcentual $C = \dots 86\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

El instrumento es confiable para la investigación

H.V. UNIVERSIDAD NACIONAL
DANIEL A. CARRIÓN
Rudy Cuevas Cipriano
COORDINADOR ACADÉMICO
C.PPe. 3934



FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1	Experto	MG. ARMANDO JOVENAL VICUÑA SANCHEZ
1.2	Especialidad	ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS.
1.3	Cargo actual	PRESIDENTE DE ASOCIACIÓN EDUCATIVA "H.V."
1.4	Grado académico	MAESTRO
1.5	Institución	ASOCIACIÓN EDUCATIVA "H.V"
1.6	Instrumento	CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL
1.7	Lugar y fecha	TARMA, MARZO DEL 2017

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores	x					
02	Formulado con lenguaje apropiado		x				
03	Adecuado para los sujetos en estudio		x				
04	Facilita la prueba de hipótesis	x					
05	Suficiencia para medir la variable	x					
06	Facilita la interpretación del instrumento		x				
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	x					
08	Expresada en hechos perceptibles			x			
09	Secuencia lógica			x			
10	Basado en aspectos teóricos			x			
	TOTAL	20	12	9			

Coeficiente de valoración porcentual $C = \dots 82\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

ASOCIACION EDUCATIVA "H.V."
RUC: 20568453647

Mg. Armando J. Vicuña Sánchez
DNI. Nº 41847062
PRESIDENTE

INSTRUMENTO: Proceso Pedagógico



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

FICHA PARA VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS

1	Experto	Dr. Isaac Córdova Baldeón
2	Especialidad	Matemática - Estadística
3	Cargo actual	Docente
4	Grado académico	Doctor en Ciencias de la Educación
5	Institución donde labora	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
6	Instrumento	Ficha de observación sobre proceso pedagógico
7	Lugar y fecha	Tarma, marzo del 2017

TABLA DE VALORACIÓN

N.º	INDICADORES	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Operacionalización de la variable		x				
02	Pertinencia de reactivos	x					
03	Suficiencia de reactivos para medir la variable			x			
04	Basado en aspectos teóricos de la variable		x				
05	Expresado en hechos perceptibles	x					
06	Adecuado para los sujetos en estudio			x			
07	Formulado con lenguaje apropiado	x					
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	x					
09	Secuencia lógica			x			
10	Calidad de instrucciones			x			
	TOTAL	20	8	12			

Coefficiente de valoración porcentual **C = 80%**

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

Ninguna

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

Dr. ISAAC S. CORDOVA BALDEÓN
CPP# 1404085870



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

SECCIÓN MAESTRÍA

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : Dr. Rudy Cuevas Cipriano
1.2. ESPECIALIDAD : Filosofía y Ciencias Sociales
1.3. CARGO ACTUAL : Docente
1.4. GRADO ACADÉMICO: Doctor
1.5. INSTITUCIÓN : U.N.D.A.C.
1.6. INSTRUMENTO : Ficha de observación sobre Proceso Pedagógico.
1.7. LUGAR Y FECHA : C. Pasco, marzo del 2017

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores.	X
02	Formulado con lenguaje apropiado	X
03	Adecuado para los sujetos en estudio	X
04	Facilita la prueba de hipótesis	X
05	Suficiencia para medir la variable.	X
06	Facilita la interpretación del instrumento.	X
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X
08	Expresada en hechos perceptibles	X
09	Secuencia lógica	X
10	Basado en aspectos teóricos	X
TOTAL		20	12	9			

Coficiente de valoración porcentual $C = 82\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

El instrumento es confiable para la investigación

U.N. UNIVERSIDAD NACIONAL
"DANIEL A. CARRIÓN"
Rudy Cuevas Cipriano
COORDINADOR ACADÉMICO
CPPe. 3934



FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1	Experto	MIG. ARMANDO JUVENAL VICUÑA SÁNCHEZ
1.2	Especialidad	ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS
1.3	Cargo actual	PRESIDENTE DE ASOCIACIÓN EDUCATIVA "H.V."
1.4	Grado académico	MAESTRO
1.5	Institución	ASOCIACIÓN EDUCATIVA "H.V."
1.6	Instrumento	FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE PROCESO PEDAGÓGICO
1.7	Lugar y fecha	TARMA, MARZO DEL 2017

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

No	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Pertinencia de indicadores	x					
02	Formulado con lenguaje apropiado	x					
03	Adecuado para los sujetos en estudio		x				
04	Facilita la prueba de hipótesis		x				
05	Suficiencia para medir la variable			x			
06	Facilita la interpretación del instrumento			x			
07	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		x				
08	Expresada en hechos perceptibles			x			
09	Secuencia lógica		x				
10	Basado en aspectos teóricos			x			
	TOTAL	10	16	12			

Coeficiente de valoración porcentual $C = \dots 76\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

ASOCIACION EDUCATIVA "H.V."
RUC. 20568458647
Mg. Armando J. Vicuña Sánchez
DNI. N° 41942662
PRESIDENTE