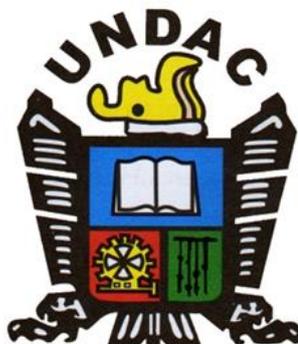


**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**TESIS**

**Motivación laboral y realización del proceso pedagógico en  
los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel  
primario del distrito de Pilcomayo - Huancayo de la Región**

**Junín en el año 2018**

**Para optar el grado académico de Maestro en:**

**Gerencia e Innovación Educativa**

**Autora: Bach. Zaida Liliana TORIBIO SOTELO**

**Asesor: Dr. Flaviano Armando ZENTENO RUIZ**

**Cerro de Pasco - Perú - 2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**TESIS**

**Motivación laboral y realización del proceso pedagógico en  
los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel  
primario del distrito de Pilcomayo - Huancayo de la Región**

**Junín en el año 2018**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Marcelino Erasmo HUAMAN PANEZ**  
**PRESIDENTE**

---

**Mg. Ulises ESPINOZA APOLINARIO**  
**MIEMBRO**

---

**Mg. Shuffer GAMARRA ROJAS**  
**MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios, quien estuvo y está presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer.

A mis padres, mi esposo, mis hijos, con su apoyo incondicional, amor y confianza permitieron que logre culminar mi carrera profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi reconocimiento en primer lugar a Dios por bendecirme la vida, por ser mi mayor fortaleza para cumplir mis propósitos.

Asimismo, hago extensivo mi agradecimiento:

- A los grandes maestros y doctores de la Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por sus sabias enseñanzas.
- De manera especial a mi asesor Dr. Flaviano Armando ZENTENO RUIZ por haber demostrado su apoyo invaluable en el desarrollo de la tesis y hacer que esta investigación sea una realidad.
- A los jurados calificadores por sus sugerencias y recomendaciones, por precisar las mejoras de la investigación presentada.
- A los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018, por haberme brindado todas las facilidades del caso para el recojo de información.

**LA AUTORA**

## RESUMEN

La presente investigación es de tipo no experimental, para tal propósito el objetivo fue establecer la relación entre motivación laboral y realización del proceso pedagógico en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo- Huancayo de la Región Junín en el año 2018, con una población de 82 docentes, con una muestra no aleatoria intencional de 32 trabajadores de educación.

Los aspectos teóricos de motivación laboral demuestran que las personas responden a una determinada labor cuando están convencidos de que su ejecución es importante y fundamental, estos procesos son internos o externos; asimismo la realización del trabajo pedagógico implica necesariamente que el docente tenga conformidad con lo que realiza, de lo contrario solamente lo realizará por ser parte de su trabajo y no por compromiso personal.

En relación al aspecto metodológico, se buscó la relación entre las variables: motivación laboral y realización del proceso pedagógico aplicando Rho de Spearman, encontrando correlación negativa muy débil (-0,104) entre las variables de estudio. En consecuencia, en base en la regla de decisión, y existiendo evidencia estadística en la tabla que el valor de  $p= 0,572$  es mayor a 0,05, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, que especifica: La motivación laboral no se relaciona positivamente con la realización del proceso pedagógico en docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del lugar referido.

**Palabras clave:** Motivación, realización del proceso pedagógico, docentes de Instituciones Públicas.

## SÍNTESE

A presente investigação é de tipo não experimental, para isso o objetivo foi estabelecer a relação entre a motivação para o trabalho e a realização do processo pedagógico nos professores das Instituições de Ensino Públicas de nível primário do distrito de Pilcomayo-Huancayo do Junín Região no ano de 2018, com uma população de 82 professores, com uma amostra intencional não aleatória de 32 trabalhadores da educação. Os aspectos teóricos da motivação no trabalho mostram que as pessoas respondem a um determinado trabalho quando estão convencidas de que sua execução é importante e fundamental, esses processos são internos ou externos; Da mesma forma, a realização do trabalho pedagógico implica necessariamente que o professor esteja de acordo com o que faz, caso contrário só o fará porque faz parte do seu trabalho e não por compromisso pessoal.

Em relação ao aspecto metodológico, buscou-se a relação entre as variáveis: motivação para o trabalho e realização do processo pedagógico aplicando o Rho de Spearman, encontrando-se uma correlação negativa muito fraca (-0,104) entre as variáveis do estudo. Conseqüentemente, com base na regra de decisão, e com evidência estatística na tabela de que o valor de  $p = 0,572$  é maior que 0,05, rejeita-se a hipótese de pesquisa e aceita-se a hipótese nula, que especifica: A motivação do trabalho não está positivamente relacionada com o realização do processo pedagógico em professores das Instituições Públicas de Ensino do nível fundamental do referido local.

**Palavras-chave:** Motivação, realização do processo pedagógico, professores de Instituições Públicas.

## ABSTRACT

The present investigation is of a non-experimental type, for this purpose the objective was to establish the relationship between work motivation and the realization of the pedagogical process in the teachers of the Public Educational Institutions primary level of the Pilcomayo-Huancayo district of the Junín Region in the year 2018, with a population of 82 teachers, with an intentional non-random sample of 32 education workers.

The theoretical aspects of work motivation show that people respond to a certain job when they are convinced that its execution is important and fundamental, these processes are internal or external; Likewise, carrying out pedagogical work necessarily implies that the teacher agrees with what he or she does, otherwise he or she will only do it because it is part of his or her job and not out of personal commitment.

In relation to the methodological aspect, the relationship between the variables was sought: work motivation and completion of the pedagogical process applying Spearman's Rho, finding a very weak negative correlation (-0.104) between the study variables. Consequently, based on the decision rule, and with statistical evidence in the table that the value of  $p= 0.572$  is greater than 0.05, the research hypothesis is rejected and the null hypothesis is accepted, which specifies: The labor motivation is not positively related to realization of the pedagogical process in teachers of the Public Educational Institutions of the primary level of the referred place.

**Keywords:** Motivation, realization of the pedagogical process, teachers of Public Institutions.

## INTRODUCCIÓN

La investigación se desarrolló para optar el grado académico de maestro en Gerencia e Innovación Educativa en la Escuela de Posgrado de la UNDAC. El tema abordado es la relación entre Motivación Laboral y realización del Proceso Pedagógico en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del lugar mencionado.

El docente es un profesional comprometido, que busca la excelencia para incrementar la calidad de la educación, por ello sus acciones y desempeño se fundamentan en los procesos pedagógicos científicos; que implica estar motivado, el mismo que deben ser evaluados por sus desempeños y monitoreados en el desarrollo de sus actividades académicas. Los directivos o el jefe inmediato de las Instituciones Educativas (IE) son los encargados de evaluar el desempeño y la motivación de los docentes, con el propósito de brindar a los estudiantes y a la institución en general, resultados óptimos en el desempeño académico. (Geraldo et al., 2020), Por tanto, La motivación es un proceso complejo que canaliza energías y tiene un impacto en como las personas persiguen sus objetivos e intereses y la forma para lograrlos (López-Arellano et al., 2017).

En el campo pedagógico, la motivación es una característica que adquiere el maestro para mantener activamente una práctica educativa de calidad, esto transmite al estudiante para obtener logros basados en su formación cognitiva, actitudinal y psicológica (Rojas Segovia & Romero-Varela, 2019). Esto significa que, la motivación docente, es fundamental para conseguir la anhelada satisfacción laboral y afirmar el desarrollo de los procesos pedagógicos, a tal punto de superar la satisfacción de determinadas necesidades básicas del docente. El trabajo se ha organizado en capítulos, esto es:

Capítulo I: Hace una descripción en términos generales pero muy bien enfocados los problemas sobre el tema, lo que permitió formular las preguntas más adecuadas y los objetivos pertinentes, por lo que se indicó en que aspectos es justificada la realización de la investigación, así como las limitaciones.

Capítulo II: Resumen, los objetivos y conclusiones de las principales investigaciones relacionadas con el tema, tanto nacionales como internacionales. Asimismo, se formuló la hipótesis, se identificó las variables, se revisó e incluyó una detallada definición tanto de variables como dimensiones para en última instancia en esta parte se incluyera la operacionalización de las variables.

Capítulo III: Está conformada por la Metodología, donde se considera paso a paso para ejecutar el proceso investigativo soportado en el aporte de diversos metodólogos y autores de editorial reconocida. También se precisó la población y muestra como el instrumento utilizado, su validez, confiabilidad y forma de tratamiento de datos.

Capítulo IV: Presentación de resultados a través de tablas y gráficos estadísticos con sus respectivas interpretaciones.

Finalmente se presentaron las conclusiones y recomendaciones respectivas como las referencias usadas para fortalecer la investigación realizada.

**La autora.**

## ÍNDICE

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**RESUMEN**

**ABSTRACT**

**INTRODUCCIÓN**

**ÍNDICE**

**ÍNDICE DE TABLAS**

**ÍNDICE DE GRÁFICOS**

## 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
	1.4.1. Objetivo general .....	6
	1.4.2. Objetivos específicos.....	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
	2.1.1. A nivel internacional .....	9

2.1.2. A nivel nacional .....	12
2.2. Bases teóricas – científicas .....	13
2.2.1. Motivación laboral .....	13
2.2.2. Proceso pedagógico.....	21
2.3. Definición de términos básicos.....	27
2.4. Formulación de hipótesis .....	29
2.5. Identificación de variables .....	30
2.6. Definición operacional de variables e indicadores .....	30

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1. Tipo de investigación.....	32
3.2. Nivel de investigación .....	32
3.3. Método de investigación.....	33
3.4. Diseño de la investigación .....	33
3.5. Población y muestra.....	33
3.5.1. Población.....	33
3.5.2. Muestra.....	34
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	34
3.7. Selección, validación y confiabilidad de instrumentos de investigación.....	34
3.7.1. Validación por juicio de expertos.....	34
3.7.2. Nivel de confiabilidad.....	36
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	37
3.9. Tratamiento estadístico .....	37
3.10. Orientación ética filosòfica y epistèmica.....	37

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	38
--	----

4.2.	Presentación, análisis e interpretación de los resultados .....	39
4.3.	Prueba de hipótesis .....	42
4.4.	Discusión de resultados .....	44

**CONCLUSIONES**

**RECOMENDACIONES**

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

**ANEXOS**

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Definición operacional de la variable: Motivación Laboral.....	30
Tabla 2: Definición operacional de la variable: Realización del Proceso Pedagógico ..	30
Tabla 3: Muestra.....	34
Tabla 4: Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
Tabla 5: Criterios de Validación por juicio de expertos.....	35
Tabla 6: Validación del Cuestionario de Motivación Laboral .....	35
Tabla 7: Validación del Cuestionario de Realización del Proceso Pedagógico .....	36
Tabla 8: Variable Motivación Laboral .....	39
Tabla 9: Motivación Laboral (Nivel)*SEXO .....	40
Tabla 10: Variable Realización del Proceso Pedagógico .....	41
Tabla 11: Realización del Proceso Educativo. (rango)*SEXO .....	41
Tabla 12: Correlación entre variables de Motivación Laboral y Realización del Proceso Educativo.....	43

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribución porcentual de docentes según el nivel de Motivación.....	39
Gráfico 2: Niveles de variable Motivación Laboral por sexo .....	40
Gráfico 3: Niveles de variable Realización del Proceso Pedagógico .....	41
Gráfico 4: Niveles de variable por sexo Realización del Proceso Pedagógico .....	42

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

Hoy en día, los procesos educativos en la sociedad están vinculadas estrictamente a las instituciones formales que brindan este servicio, donde se establece el núcleo central y primordial de la educación puesto a disposición de la sociedad. El maestro efectúa su mediación pedagógica en una ósmosis de vida y de trabajo con alumnos, familias y miembros de la comunidad (García, 2001). Al respecto, Suárez (2005) señala:

“Fomentador de análisis, inductor de cambios, activador de búsqueda, motivador y facilitador de experiencias, suscitador de discusión y crítica, generador de hipótesis, planeador de problemas y alternativas, promotor y dinamizador de cultura, frente a un grupo de alumnos que piensa, crea, transforma, organiza y estructura conocimientos en un sistema personal y dinámico” (p.65).

Para ello, de manera permanente se debe priorizar en programar capacitaciones, actualizaciones, referéndums, congresos entre otros, en función a los procesos de enseñanza y aprendizaje para guiar de manera efectiva los estudiantes, a fin de estar a la vanguardia en la educación.

Por lo manifestado, la función del docente es importante, irremplazable en el proceso de enseñanza aprendizaje, al planificar, organizar, implementar y ejecutar el proceso de aprendizaje orientado a la formación integral del educando, poniendo énfasis en la aplicación de procesos pedagógicos en el desempeño de su labor pedagógica.

Los procesos pedagógicos se definen como “actividades que desarrolla el docente de manera intencional con el objeto de mediar en el aprendizaje del estudiante” (MINEDU, 2020). Lamentablemente, gran porcentaje de docentes, fundamentalmente en áreas rurales, llegan a la improvisación, es decir no planifican para el desarrollo de sesiones de aprendizaje, con ello obviando los procesos pedagógicos que son actividades esenciales para lograr con éxito el aprendizaje de los estudiantes; cuyos vacíos pedagógicos es necesarios superarlos mediante la intervención de los directores de las Instituciones Educativas, UGELs, Dirección Regional de Educación, etc.

Asimismo, sobre motivación docente Amador, (2012) manifiesta que, conocer la percepción de motivación de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel Primario, permite establecer los lineamientos correctos a las autoridades superiores, personal jerárquico y plana docentes, tomar decisiones en el momento oportuno en relación al trabajo efectivo del personal para contribuir a la mejora continua en las instituciones, el cual contribuye a brindar un servicio de calidad efectivo y facilita los lineamientos para aplicar mejoras

buscando alto desempeño laboral de las autoridades, de esa manera, garantizar el servicio que se ofrece. Sin embargo, es conocido por quienes laboramos en el área de la docencia, existen múltiples factores que afectan la motivación laboral del docente, entre otros: bajos salarios, área geográfica de ubicación de Instituciones Educativas, rotación del personal, etc.

Reeve (2010) en Amador, (2012) señala que: "... la motivación se refiere a aquellos procesos que dan energía y dirección al comportamiento. Teniendo en cuenta, que Energía implica que la conducta tiene fortaleza; dirección, que tiene propósito, que se dirige o guía hacia el logro de algún objetivo planteado o resultado específico." La persona que desarrolla estas actitudes logra sus objetivos, ya que, gracias a esa fuerza interna, que hace posible lo imposible. Chiavenato, (2002) enfatiza que la motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Haciendo hincapié que la persona puede contar con diferentes niveles de motivación que van cambiando con el transcurrir del tiempo, es decir puede presentar motivación importante en un momento y en otro no. Llegando a la conclusión que la motivación es variada de persona a persona dependiendo del interés que toma frente a una determinada circunstancia.

Actualmente, en especial en la sociedad peruana, los sistemas educacionales necesitan ser actualizados para reformular en las escuelas de acuerdo a la realidad de cada uno, a fin de mejorar la calidad de servicio, con ello obtener resultados para lograr mayores resultados en la productividad, fortaleciendo la economía y estableciendo niveles de desarrollo individual y social de los protagonistas del proceso laboral. Por tanto, es urgente priorizar la atención

a una de las necesidades más importantes para afrontar los retos que la educación tiene ante sí.

Para la educación del profesorado es importante lograr la personalidad activa, armónica, desarrollada, transformadora y una motivación laboral elevada hacia los cambios, el cual lograr estas cualidades significa alcanzar la integridad en la educación de la personalidad, entre cuyos componentes característicos se hallan la vocación, las aptitudes, los valores, satisfacción, motivación laboral y sus habilidades sociales; las que se consideran esenciales, por cuanto su educación y desarrollo, constituyen puntos de partida en la estrategia formativa de docentes calificados González (1983).

Mintrop & Órdenes, (2018) refieren que: “(...) en la actualidad, la mejora escolar se ha vuelto una preocupación generalizada para gobiernos, administradores escolares y empresas privadas. Políticas gubernamentales, sistemas de inspección de calidad, evaluaciones, carrera docente, apoyo técnico, desarrollo profesional, programas de instrucción y tecnologías de la información, son algunos de los inductores externos que se utilizan para impulsar (...)”. Del que todos de alguna u otra manera nos vemos involucrados ya que los procesos educativos son considerados como factor fundamental de promoción socioeconómica para lograr el desarrollo de un país.

Durante nuestro ejercicio profesional por mucho tiempo, pudimos constatar que un considerable grupo de docentes de Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del lugar referido, llevan a cabo el proceso pedagógico con muchas debilidades, hecho que se relaciona con el bajo nivel de motivación laboral, evidenciada en el acompañamiento desarrollado por especialistas de la UGEL de Huancayo.

Cuando realizamos un diagnóstico sobre las variables motivación laboral y proceso pedagógico en un grupo de docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del lugar en mención, encontramos que:

- Más del 50% de los docentes manifiestan que la Institución Educativa donde labora no les brinda las facilidades para el logro de sus objetivos profesionales.
- El 60% de los docentes consideran no ser reconocidos por sus labores destacados que realizan.
- El 30% de los docentes consideran que sus ideas u opiniones no son tomadas en cuenta por los directivos.
- El 26% de los docentes desarrollan la totalidad de los contenidos diversificados.
- El 15% de los docentes no cuentan con una carpeta pedagógica organizada.
- El 30% de los docentes llegan un poco tarde a sus clases.
- El 24% de los docentes no cuentan con una matriz y reactivos de evaluación coherentes.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **a) Espacio geográfico**

- Región Junín
- Provincia Huancayo
- Distrito Pilcomayo

### **b) Sujetos**

Docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo.

### **c) Contenido**

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

### **1.3. Formulación del Problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre motivación laboral y realización del proceso pedagógico de los docentes de las instituciones educativas públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo es el nivel de motivación laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018?
- ¿Cuál es el nivel de realización del proceso pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018?

### **1.4. Formulación de Objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre motivación laboral y realización del proceso pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Establecer el nivel de motivación laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018.
- Establecer el nivel de realización del proceso pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018.

## **1.5. Justificación de la investigación**

La presente investigación educativa está justificada desde tres perspectivas:

### **a. Justificación legal**

Obtención del grado académico de Magister en Gerencia e Innovación educativa para contribuir al fortalecimiento y desarrollo de los procesos educativa y la gestión institucional.

### **b. Justificación práctica**

Esta investigación tiene justificación práctica, por cuanto los resultados obtenidos en esta investigación servirán como sugerencias a las autoridades de la diversidad de entidades educativas de Nivel Primaria que pertenecen al distrito de Pilcomayo – Huancayo, para que desarrollen acciones orientadas a mejorar la motivación laboral de los docentes. La misma que puede ser mejorada, adaptada o utilizada en otros estudios similares.

### **c. Justificación metodológica**

Esta investigación tiene justificación metodológica, por lo que el método que se utilizó servirá como referente para demostrar la relación de variables del proceso educativo y la gestión; al mismo tiempo, los instrumentos debidamente validados servirán para desarrollar otros estudios con diseños diferentes, para contribuir con el desarrollo de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo – Huancayo y de otros lugares de nuestro país.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

- Tiempo insuficiente para dedicarnos a investigar sobre las variables e instrumentos de acopio de datos debido a la recargada labor que tenemos actualmente los docentes de Educación Básica.
- Escasos profesionales especialistas en motivación laboral y proceso pedagógico en nuestro medio para brindarnos asesoramiento de acorde a nuestra investigación.
- Escasos recursos bibliográficos sobre las variables motivación laboral y proceso pedagógico, específicamente en Educación Primaria.
- Celo profesional aún latente en muchos docentes, hecho que se manifiesta en la débil disposición para desarrollar instrumentos de acopio de información

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de estudio

##### 2.1.1. A nivel internacional

Ramírez, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales*. [Artículo Científico. Daena: International Journal of Good Conscience. 3(1): 143-185. Marzo 2008. ISSN 1870-557X] En ella formula las siguientes conclusiones:

- El mayor número de los encuestados respondieron estar en desacuerdo, al considerar que el salario económico no constituye la fuente principal de motivación en los trabajadores. Por tanto, la hipótesis de la investigación (H1) se descarta, motivo a que la mayoría de los trabajadores encuestado manifiesta que existen otros factores de motivación más importantes, como: la estabilidad en el trabajo, el reconocimiento por las labores que realiza, y las posibilidades de ascender.

- Del mismo modo, en la investigación desarrollada, casi todos quienes participaron de la encuesta respondieron estar en desacuerdo, al considerar que la motivación laboral depende del grado de instrucción. En consecuencia, se rechaza el motivo que en su mayoría de los colaboradores encuestados manifestaron que la motivación laboral no debe estar sujeto al grado de instrucción. (pp.89).

Sierra, R. (2004). *Modelo teórico para el diseño de una estrategia pedagógica en la educación primaria y secundaria básica*. [Tesis Doctoral. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. República de Cuba]. Las conclusiones son:

- El estudio en los aspectos teóricos sobre la dirección del proceso pedagógico que sostiene el modelo teórico para el diseño de la estrategia pedagógica, indica cómo las transformaciones en la educación del nivel primaria y nivel secundario básica, obligatoriamente requieren de una reconceptualización sobre el proceso pedagógico, su dirección y modelos.
- Respecto a la dirección del proceso pedagógico siendo el principal 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 disciplinas de la dirección del proceso pedagógico, la concepción teórico - práctica de la estrategia pedagógica y la concepción predictiva de la modelación pedagógica, componen para el sustento teórico metodológico de la investigación desarrollada.
- En este caso, los problemas más relevantes en la caracterización de la situación de la estrategia pedagógica en los municipios capitalinos Marianao, Playa y San Miguel del Padrón, los resultados evidencian la falta de consenso con

respecto a la conceptualización y modelación de las estrategias, la poca ocupación de la reflexión estratégica, la falta de un modelo como guía para la labor del docente y no contar con estrategias que sirva como herramientas para el trabajo pedagógico; por ultimo generar ideas nuevas en compromiso con la profesión y sus estudiantes. (pp.89).

García, V. (2012). *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables*. [Tesis de pregrado. Universidad de Valladolid. España]. Sus conclusiones fueron:

- De acuerdo a los resultados obtenidos los participantes que el 60% de las personas entrevistadas opta por su reconocimiento y remuneración salarial, el 30 % a las relaciones interpersonales y remuneración, y el 10% al reconocimiento y la disposición de recursos.
- Verificando los resultados encontrados se observa que la gran mayoría de los entrevistados optan por el reconocimiento y la remuneración económica, el segundo porcentaje son las relaciones interpersonales y remuneración salarial, por lo que en ambos porcentajes mayoritarios prima el elemento económico, mientras tanto un porcentaje menor de los entrevistados valoran el reconocimiento en su trabajo y las relaciones interpersonales. Por otro lado, el 75% de los entrevistados cuenta con carga familiar, con deudas en el banco o ambas, para este caso, la remuneración salarial es un factor significativo.
- En tanto, no tiene sentido recompensar con un incentivo salarial al trabajador si no está motivada, si los resultados no reflejan la eficiencia y no se cumple con los objetivos de la Institución. Quienes fueron entrevistados demuestran que existe buena relación con su superior jerárquico o líder en

un 65%, evidenciado en el desarrollo de sus trabajos y resultados, en este caso el reconocimiento es mas de parte del superior jerárquico o líder de su trabajo. (pp.110).

### **2.1.2. A nivel nacional**

López. A. (2017). *Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo de Villa Paccha - distrito de Chulucanas, 2016*. [Tesis de Maestría. Universidad de Piura. Piura – Perú] Sus conclusiones fueron:

- En los maestros la motivación laboral docente, es una prioridad que dese ser atendida tanto intrínseca como extrínseca a fin de que trabajen siempre buscando el bien común, en favor de la Institución Educativa referida y de la sociedad. Con ello evitar desarrollar las motivaciones negativas, según las respuestas de los 24 docentes que se han encontrado al aplicar el instrumento.
- Los factores intrínsecos que motivan al docente son los principales ejes de la motivación donde obtienen gratificaciones personales que se desprenden de sus propios intereses que les permite crecer y mejorar, así como las opiniones positivas, las actividades asignadas de acuerdo al puesto laboral que ocupa, si son de reto es mucho más conveniente por lo que significa más compromiso, adicional a ello cumplir con el horario establecido le permite demostrar su responsabilidad. Al obtener como promedio mayor a 3 en esta dimensión, demuestra estar de acuerdo con la motivación laboral de parte del directivo. Los docentes conformantes de la muestra de investigación poseen tendencia innata demostrando que están en la disposición de asumir retos, de investigar novedades, de aprovechar sus propias capacidades, a explorar y aprender.

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Motivación laboral**

#### **2.2.1.1. Concepto**

Motivación es uno de los factores claves que permiten que el individuo se desarrolle en las diversas áreas de su vida, en especial en el área laboral, porque por medio de ella se orientan las acciones hacia unos fines y objetivos que persigue. (Camargo-Mayorga, 2016).

La Motivación Laboral es “un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como fuera del individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo y determinar su forma, dirección, intensidad y duración” (Pinder, 1998 en Mintrop & Órdenes, 2018).

Asimismo, Bardales, (2018), resume las definiciones de motivación laboral de varios autores que se detalla: Maier (1949) manifiesta que la motivación es el proceso que determina la expresión de la conducta e influye en su futura expresión por medio de consecuencias que la propia conducta ocasiona; Atkinson (1958) mencionan que el término motivación subraya la fuerza final de la tendencia de la acción que la persona experimenta como un “Yo quiero”. El propósito particular del estado de motivación momentáneo se define por su situación; Cummings y Schwab (1985) refiere que:

“(…) la motivación es un proceso hipotético según el cual la conducta es impulsada por algo que se puede llamar fuerza o energía que se moviliza o cambia debido a factores internos o externos. De acuerdo a lo expresado, el estado de ánimo, de los seres humanos influye mucho en

la motivación, cuando los cambios en el ambiente de su trabajo son parte fundamental de la motivación. Por eso, se dice que es un proceso hipotético ya que todos estos factores, tanto internos como externos juegan un papel principal, si se tiene un ambiente hostil en el trabajo la motivación no puede ser efectiva.”

#### **2.2.1.2. Importancia de la motivación laboral**

“En el aspecto laboral la motivación juega un papel muy importante ya que la persona debe desarrollar en un cien por ciento sus capacidades y habilidades que le permita a la empresa lograr sus objetivos. Para ello el trabajador debe estar súper motivado para que la actividad que realiza lo haga con gusto y esta satisfacción le permitirá ser compensado con un reconocimiento no solo económico, sino también espiritual.” (Amador, 2012).

“El trabajo constituye un medio de interacción el cual beneficia tanto al individuo como a la organización y mejora (o perjudica) la calidad de vida que la persona va adquiriendo: por lo tanto, en la medida en que dicho trabajo solucione y sirva como satisfactor de las necesidades inherentes del trabajador él mismo mostrará una actitud de innovación y creatividad ante el trabajo que realiza.” (Mintrop & Órdenes, 2018).

“En el campo educativo, como hacer que el docente, a pesar de todas las limitaciones: infraestructura, comodidades, bajos sueldos, etc., labore con tanto entusiasmo y que tu esfuerzo se ve compensado porque logró que sus alumnos obtuvieran un buen rendimiento o que lograron sus propósitos. No es un reconocimiento económico sino una satisfacción interna, espiritual de reconocerse a sí mismo que todo su actuar tiene una

recompensa. La motivación es el conjunto de factores internos y externos que permite el logro de las satisfacciones ya sean estos materiales o espirituales.” (Amador, 2012).

### **2.2.1.3. Motivación laboral de docentes**

La motivación para la enseñanza se fundamenta como la forma en la que los maestros se comportan en función a sus labores educativos. Es un factor que puede intervenir directamente en el proceso enseñanza-aprendizaje y que puede afectar posteriormente a la calidad de la educación; parece crucial para un óptimo desarrollo profesional, dado que la gran motivación de los docentes se caracteriza por un mayor compromiso. (Roa & Fernández, 2012). En esa línea el experto en educación (Sáenz, 2016), fundamenta que un docente motivado es una pieza fundamental en las reglas de la enseñanza, un docente sonriente puede crear alumnos sonrientes, un docente apasionado tiene más probabilidad de crear alumnos apasionados. Y, si fuera lo contrario: supongamos a un profesor molesto o que no esté a gusto de lo que hace; como consecuencia sus resultados no tendrían ningún valor en sus estudiantes. Actualmente en la sociedad, casi siempre tendemos a responsabilizar de los fracasos a otros, pero jamás reconocer nuestros propios errores. Como cuando logro un propósito es gracias a mí, pero mis desgracias son siempre la culpa de otras personas. La motivación depende personalmente de uno mismo. No es culpa del sueldo, de la autoridad máxima, de los colegas, del Ministerio de Educación, de las leyes o de la sociedad. La culpa de un salón de clase desmotivada es nuestra responsabilidad. Y salir de esa contaminación ambiental negativa no es muy complicado, pues a través de ejecución de programas es posible superar.

Para el presente trabajo se ahondará la teoría de motivaciones intrínseca y extrínseca, sustentadas por varios autores fundamentalmente como Reeve, (1994) que señala:

“(…) la motivación extrínseca, es cuando la motivación se da con recompensas externas. El mismo, que se encuentran fuera y no dentro del individuo, es decir, apunta a fuentes compuestas de satisfacción que han sido programadas socialmente, ejemplo: el reconocimiento y el salario. Por ello existe este tipo de motivación se relaciona con dos conceptos importantes: incentivo y sanción. En cualquiera de los dos se refleja después de una determinada conducta y afectan la probabilidad futura de ocurrencia de dicha conducta. Un incentivo es “un objeto ambiental atractivo que se da después de una secuencia de conducta e incrementa las probabilidades de que esa conducta se revierta. Por otra parte, una sanción se refiere a un objeto ambiental no atractivo que se da después de una secuencia de conducta y que disminuye las probabilidades de que esa conducta se revierta. A diferencia, la motivación intrínseca corresponde a situaciones donde las recompensas extrínsecas no son suficientes, las personas pueden desencadenar comportamientos intrínsecamente motivados. Bandura llama a esto el tipo de motivación intrínsecamente interesada, que surge espontáneamente de predisposiciones internas y necesidades psicológicas que impulsan el comportamiento en ausencia de recompensas extrínsecas. Así, cuando las personas realizan actividades para satisfacer su necesidad de causa y efecto personal (autodeterminación), eficiencia o curiosidad, actúan de acuerdo con la motivación intrínseca; en otras palabras, cuando el comportamiento es autorregulado por y está enraizado en los intereses,

curiosidad, necesidades y respuestas de individuos. Las necesidades psicológicas juegan aquí un papel importante, especialmente cuando el hombre es entendido como un organismo que busca dominar su entorno y actúa en proporción a sus capacidades y autodeterminación, experimentando emociones positivas como la preocupación y el placer.”

La conducta y el desempeño de las personas lo determina su nivel de motivación, lo que permitirá mejoras en su nivel de eficacia en las funciones a desempeñar (López – Arellano et al., 2017). La motivación del docente recae en el placer por enseñar y compartir conocimientos con los aprendices, esta se traduce como motivación intrínseca, además de los motivadores extrínsecos, relacionados a los premios y satisfacciones que puede recibir de los estudiantes (Rodríguez Pérez, 2012)

En ese sentido, las motivaciones han sido agrupadas en dos componentes: en primer lugar, se encuentran las motivaciones internas que parten de necesidades, las cogniciones y emociones de las personas; en cambio las motivaciones externas pretenden determinar el comportamiento de los estímulos o el conjunto de hechos externos que permiten cambiar la conducta a partir de consecuencias sociales, ambientales y culturales. (López-Arellano et al., 2017).

Estudios realizados demuestran que los principales factores de motivación enfocados a los docentes están los alineados con la motivación intrínseca, en específico la vocación (López-Arellano et al., 2017). La motivación intrínseca es la que inspira a hacer cosas por el simple gusto de hacerlas, surge del interior de la persona con el fin de satisfacer deseos no materiales y sin obtener ningún incentivo del exterior, por lo que se espera

que las personas estén siempre motivadas extrínsecamente con el objeto de realizar actividades con responsabilidad, autonomía y competencia (Jiménez & Bueno, 2003). Asimismo, relacionado a la motivación laboral docente, López, (2012), enfatiza:

- La Motivación intrínseca, se inicia cuando realizamos una labor que nos guste y disfrutemos de lo que estamos realizando, el cual nos hace sentir que representamos nuestra vocación personal. El trabajo que hacemos no estimula a las personas por sí mismo, y las recompensas y los castigos van en contra de “la motivación intrínseca que viene de dentro de nosotros mismos y es lo que nos impulsa y nos impulsa a actuar, medios orientados a objetivos.
- Motivación extrínseca, que corresponde a una situación externa provocada por un factor o estímulo que necesita una persona para desarrollar una tarea o como recompensa también se necesita para realizar una tarea o función con más atención y compromiso.

La motivación es el conjunto de factores internos que, junto con los estímulos externos de una situación, determinan la dirección e intensidad de la conducta del sujeto en un momento dado. La motivación es el factor que moldea, dirige y mantiene un determinado comportamiento.

Por consiguiente, la motivación es un proceso muy complejo que abarca una serie de motivos que van desde los más primarios a los más sublimes (Tierno Jiménez, 1997 en Criado & Pino-juste, 2014).

Los individuos se motivan para cualquier actividad de manera intrínseca o extrínseca. Si se refiere al personal docente, lo primero que ocurre cuando el motivo que lleva a un profesor a su encargo es el propio

profesor. Así, si un docente que realiza una tarea está motivado por razones intrínsecas, como la satisfacción que le genera la propia actividad docente, entonces estamos hablando de motivación intrínseca. En cambio, si el motivo que lo motiva a realizar su trabajo no está relacionado con factores internos, es decir, si está determinado por motivaciones positivas o negativas o factores externos al propio docente, entonces se dice que el motor es externo.

Cuando un profesor trabaja no por el placer que encuentra en su profesión, sino por la satisfacción de obtener un sueldo, o por satisfacer las expectativas del equipo directivo, entonces su motivación es extrínseca. (Criado & Pino-juste, 2014). Entre las variables que afectan a la motivación del profesorado según (González Torres, 2003) entre otros son:

- Conflicto de Rol: incertidumbre acerca de lo que se espera que uno haga en el trabajo.
- Deficiencias en delegar roles: falta de claridad en el trabajo.
- Ambiente de control con baja percepción de autonomía: excesiva presión burocrática, presión para cumplir con ciertos estándares o incluir ciertos contenidos, poca oportunidad de expresarse o iniciar nuevos enfoques, innovaciones o cambios y menor involucramiento en el proceso de toma de decisiones de la organización escolar.
- Sobrecarga de trabajo: cantidad multifacética de trabajo para administrar, alto nivel de responsabilidad, transferir expectativas de alto desempeño de los gerentes y compañeros a los maestros, exigir resultados en un corto período de tiempo.
- Deterioro de las relaciones con los compañeros y la dirección.

- Sobrecarga de contactos (las reuniones con profesores, alumnos y familias suelen ser incómodas y angustiosas).
- Deficiencias formativas: sentir que no están preparados y tienen pocas oportunidades de aprender y crecer profesionalmente para afrontar los retos y problemas a los que se enfrentan.
- Factores personales: salario, estabilidad económica, satisfacción conyugal, factores de personalidad.
- Problemas de los alumnos: falta de motivación, comportamiento conflictivo, alumnos con problemas psicológicos, necesidades educativas especiales. La falta de disciplina de los alumnos es una de las principales causas del burnout (síndrome del profesor maltratado) y es un problema que se ha agravado en los últimos años.
- El respeto de la sociedad por la educación se ve disminuido.
- Reformas: Los cambios crean muchas condiciones que pueden causar estrés. Implican cambios en los currículos, el desarrollo de nuevos currículos, métodos de enseñanza y prácticas educativas. Necesitan tiempo, más de cuatro años para reflexionar y adaptarse a la situación. El informe de Delors (1996) indica que ninguna reforma educativa ha sido exitosa para los docentes o sin su participación.

En cuanto a la motivación intrínseca de los docentes, señalaron cuatro variables importantes relacionadas con su declive: salario, competencia entre pares, control administrativo y evaluación docente (Genovard y Gotzens, 1990; McKeachie (1986; en Criado & Pino-juste, 2014).

## **2.2.2. Proceso pedagógico**

### **2.2.2.1. Conceptualización**

Los procesos pedagógicos según Palacios, (2000) es el conjunto de prácticas, relaciones intersubjetivas y saberes que acontecen entre los que participan en procesos educativos, escolarizados y no escolarizados, con la finalidad de construir conocimientos, clarificar valores y desarrollar competencias para la vida en común. Es el proceso que se lleva a cabo en las instituciones educativas, para que los estudiantes integren en su experiencia de aprendizaje los contenidos diseñados en el currículo. Algunos llaman a éste, proceso docente educativo o proceso de enseñanza aprendizaje. (Herrera & Fraga, 2009).

Se conceptúa a los Procesos Pedagógicos como “actividades que desarrolla el docente de manera intencional con el objeto de mediar en el aprendizaje del estudiante” estas prácticas docentes están vinculadas a la totalidad de actividades pedagógicas que realizan los agentes educativos con el propósito de construir conocimientos, demostrar valores y desarrollar las competencias previstas a lo largo de toda la formación y la vida real. Cabe señalar que los procesos pedagógicos no son momentos, son recurrentes y se acuden a ellos en cualquier momento que sea necesario. (MINEDU, 2020).

### **2.2.2.2. Etapas de Proceso Pedagógico**

Sobre las etapas del proceso pedagógico, la bibliografía abundante señala que no existe un esquema único, difieren fundamentalmente en función al paradigma y modelo educativo que se desarrolla en el sistema educativo de cada país. En base a una investigación

y sus experiencias como docentes, Herrera & Fraga, (2009) señalan las siguientes etapas del proceso pedagógico: motivacional, apropiación del nuevo conocimiento, fijación del nuevo conocimiento, aplicación del contenido, profundización del contenido y sistematización del contenido. De igual manera, teniendo como base los fundamentos de Pozo y Monereo, (1999), contextualizando Yáñez, (2016), propone las etapas del proceso pedagógico: motivación, el interés, la atención, la adquisición, la comprensión e interiorización, la asimilación, la aplicación, la transferencia y la evaluación.

En nuestro país, de acuerdo a los lineamientos en el Diseño Curricular Nacional y demás normas conexas sobre planificación, implementación y ejecución curricular, Los procesos pedagógicos no son momentos, son procesos secuenciales en los que se pueden utilizar siempre que se necesite. Como son:

- **Problematización.** Estas son situaciones inéditas y desafiantes de problemas o dificultades que surgen de los intereses, necesidades y expectativas del estudiante. Pon a prueba sus habilidades y destrezas para poder resolverlos.
- **Propósito y organización.** Se considera que los estudiantes deben ser conscientes de los aprendizajes esperados en el desarrollo de actividades y procesos de evaluación.
- **Motivación, interés, incentivo.** La motivación auténtica anima a los estudiantes a perseverar en el desafío con voluntad y confianza con una expectativa positiva hasta el final del proceso. Por lo tanto, los

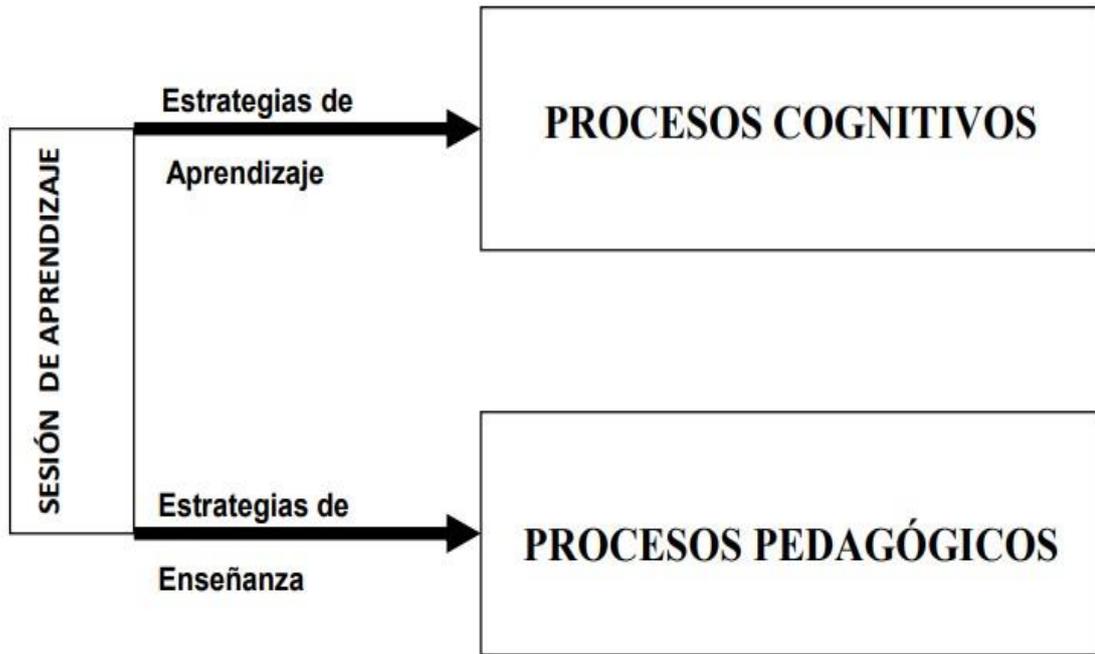
pensamientos negativos deben tratarse tanto como sea posible, por el bien de la atmósfera emocional.

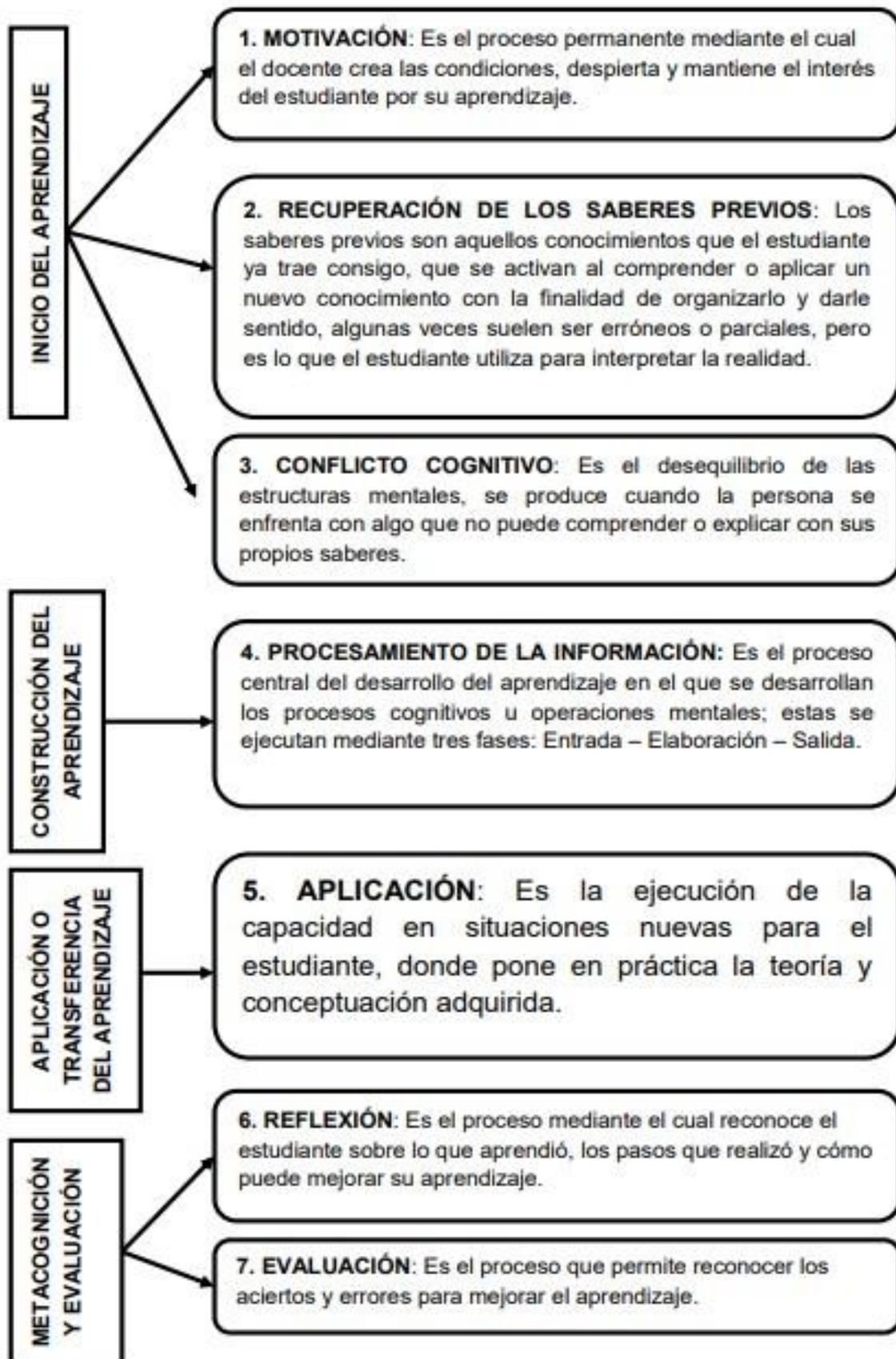
- **Procesamiento de la información.** Se define como el proceso central de desarrollo del aprendizaje por lo que permite que se produzcan procesos cognitivos o actividades mentales; Consta de tres fases: Construcción entrada salida.
- **Gestión y acompañamiento.** Esto implica crear secuencias didácticas y estrategias adecuadas a los diferentes saberes de los estudiantes, que nos permitan participar en el proceso de hacer y descubrir, iniciar la reflexión, la crítica, el análisis, el diálogo, etc. Con el objetivo de involucrar a los estudiantes activamente en la gestión de su propio aprendizaje será en su beneficio.
- **Evaluación.** Es inherente al proceso de principio a fin, está diseñado desde tareas auténticas y complejas hasta el reclutamiento de sus habilidades. Es importante que los maestros tengan claro lo que sus estudiantes esperan lograr y demostrar, así como evidencia que demuestre el desempeño esperado.

### **2.2.2.3. Los Procesos Pedagógicos en la Sesión de Aprendizaje. (MINEDU- PELA 2015)**

La sesión de aprendizaje es un conjunto de situaciones que cada docente diseña y organiza en una secuencia lógica para desarrollar un conjunto de métodos de aprendizaje propuestos en la lección, la lección desarrolla dos tipos de estrategias según los agentes educativos:

- Desde el docente: Estrategias didácticas o procesos didácticos.
- De los estudiantes: Estrategias de aprendizaje o procesos cognitivos/emocionales/motores.

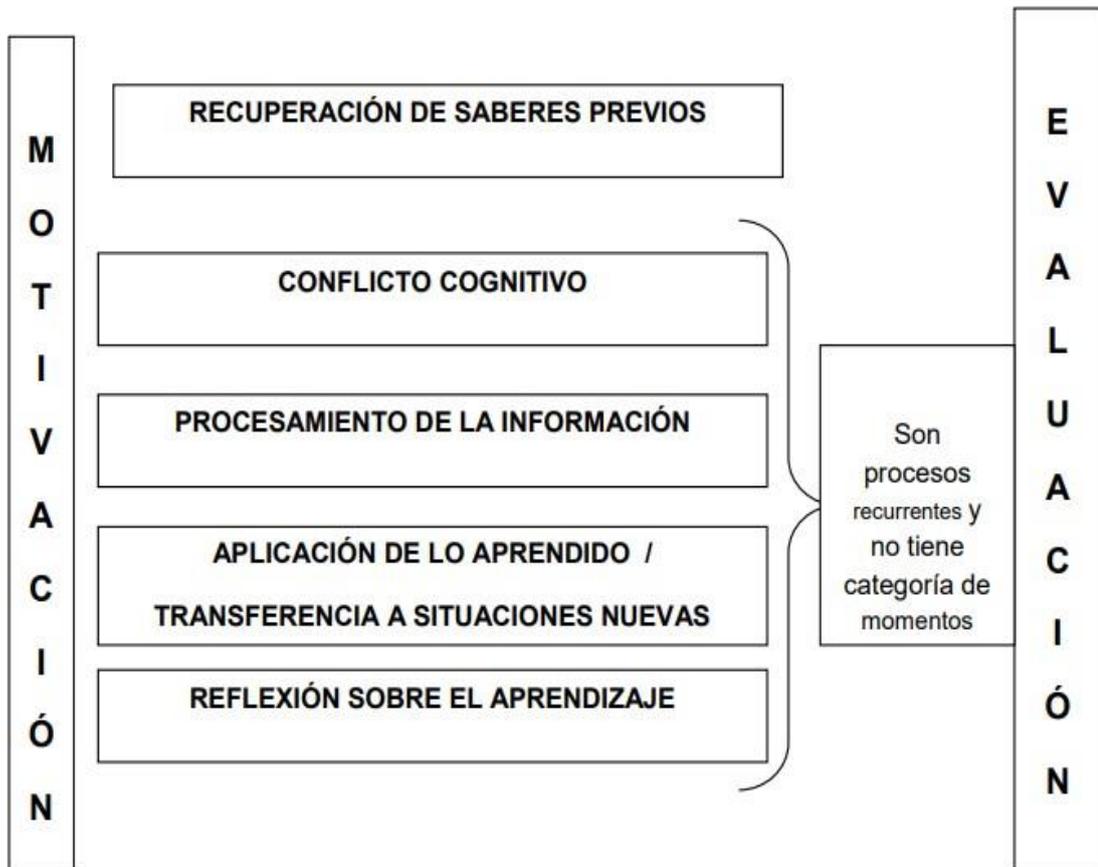




## PROCESO EDUCATIVO

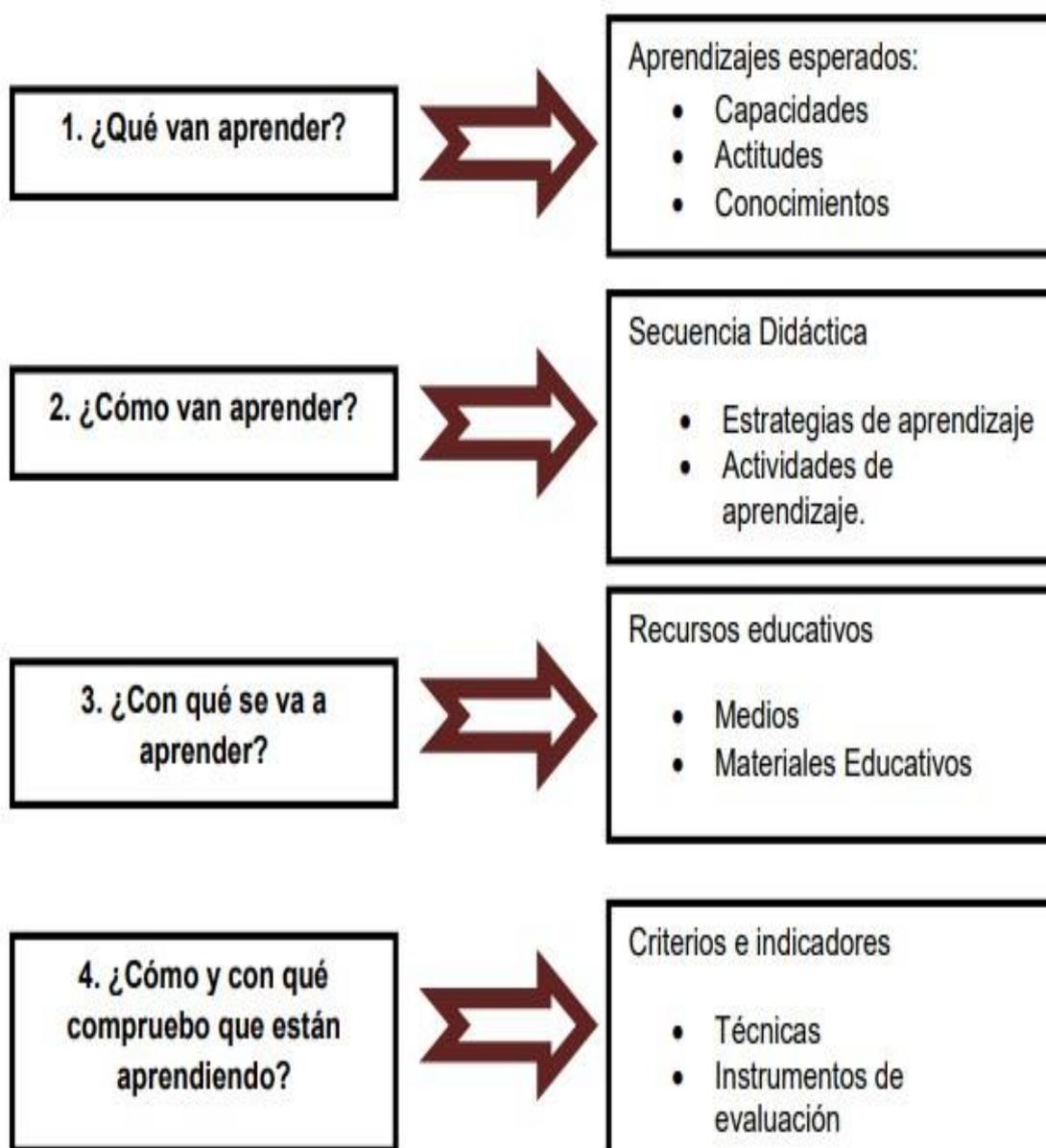
Conjunto de hechos, interacciones e intercambios que ocurren durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, dentro o fuera del aula.

**¿Cuáles son estos Procesos Pedagógicos que deben tomarse en cuenta en el desarrollo de una sesión de aprendizaje?**



Esto significa que cualquiera que sea el esquema que se utilice en una sesión, se deben diseñar estrategias que incluyan los procedimientos de instrucción indicados, lo que se convierte en el más importante de una sesión.

## ELEMENTOS DE UNA SESIÓN DE APRENDIZAJE



### 2.3. Definición de términos básicos

#### a. Motivación laboral

La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus trabajadores en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo. (Aduato, 2016).

**b. Motivación intrínseca**

La motivación intrínseca es lo que nos impulsa a hacer las cosas por ellas. Realizar la misión en sí es la recompensa. A diferencia de la motivación extrínseca, basada en recibir dinero, recompensas y castigos, o presiones externas, la motivación intrínseca nace en el propio individuo. (Rodríguez Pérez, 2012).

**c. Motivación extrínseca**

La motivación extrínseca se refiere a la motivación que proviene del exterior de un individuo. Los motivadores son recompensas externas o extrínsecas, como dinero o un título. Estas recompensas proporcionan satisfacción y placer que la tarea en sí misma puede no proporcionar. (Rodríguez Pérez, 2012).

**d. Proceso pedagógico**

Son actividades que los docentes desarrollan intencionalmente para armonizar el aprendizaje de los estudiantes, a partir de una instrucción pertinente y creativa, en un ambiente respetuoso que propicie el aprendizaje secuencia de formación, adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes, pensamiento crítico, asociación con el entorno, estas prácticas pedagógicas son un conjunto de acciones y saberes relacionados, interrelación que se da entre las personas que intervienen en el proceso educativo con el propósito de construir conocimientos, clarificar valores y desarrollar habilidades para la vida compartida. Cabe señalar que los procesos pedagógicos son iterativos y se utilizan siempre que sea necesario de acuerdo con el plan y programa vigente de la institución.

**e. Planificación del proceso pedagógico**

Planificación del proceso educativo Se denomina planificación del proceso educativo al procedimiento de una secuencia planificada de actividades para un período de tiempo limitado, mediante el cual se planifica alcanzar las metas del proceso educativo. Los objetivos de enseñanza-aprendizaje establecidos en el máster. plan de un curso determinado.

**f. Evaluación en el proceso pedagógico**

Se define como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado en cambios de comportamiento y desempeño, mediante el cual verificamos logros alcanzados de acuerdo a habilidades y metas establecidas.

**g. Optimización del tiempo en el proceso pedagógico**

Es la capacidad del docente para administrar favorablemente su tiempo. Para optimizar el tiempo, es necesario ordenar el orden de las actividades pedagógicas en el aula, priorizando el desarrollo de habilidades y actitudes de los estudiantes para reforzar el aprendizaje, poniendo en un segundo plano todo lo que no tiene sentido. Enfatice que el proceso de enseñanza debe ser de alta calidad y lograr efectivamente las metas educativas.

**2.4. Formulación de hipótesis**

**H<sub>0</sub>:** La motivación laboral no se relaciona positivamente con la realización del proceso pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018.

**H<sub>1</sub>:** La motivación laboral se relaciona positivamente con la realización del proceso pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018.

## 2.5. Identificación de variables

- Variable 1: Motivación laboral
- Variable 2: Realización del proceso pedagógico

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

*Tabla 1: Definición operacional de la variable: Motivación Laboral*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Motivación Laboral	Motivación extrínseca	- Logro de objetivos - Formación - Crecimiento personal - Desarrollo profesional, etc.	Cuestionario
	Motivación intrínseca	- Agrado por el trabajo - Orgullo - Horario de trabajo - Puesto de trabajo, etc.	
<b>INDICE:</b> La variable motivación laboral será medida en la escala de 25 a 125			

*Tabla 2: Definición operacional de la variable: Realización del Proceso Pedagógico*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Realización del Proceso Pedagógico	Planificación y ejecución	- Desarrollo de contenidos - Planificación - Puntualidad - Estilos de aprendizajes, etc.	Cuestionario
	Evaluación	- Matriz y reactivos	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicadores</li> <li>- Monitoreo</li> <li>- Avances y logros, etc.</li> </ul>	
	Optimización del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias</li> <li>- Recursos educativos</li> <li>- Rendimiento académico</li> <li>- Visitas educativas, etc.</li> </ul>	
<p><b>INDICE:</b> La variable realización del proceso pedagógico será medida en la escala de 0 a 40</p>			

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

La investigación corresponde al tipo básica, que, según Gonzales, (2004) en este caso particular, la investigación tiene por finalidad actualizar y ampliar los conocimientos sobre motivación laboral y aplicación de procesos pedagógicos de los docentes en actual servicio en las Instituciones Educativas de la muestra de estudio.

#### **3.2. Nivel de investigación**

El estudio fue de nivel correlacional, porque permitió analizar la intensidad de relación que hay entre motivación laboral y realización del proceso pedagógico de docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

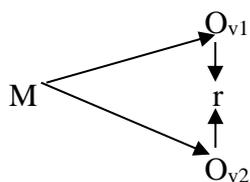
### 3.3. Método de investigación

El desarrollo de esta investigación fue orientado por el método científico, descriptivo, etc. la misma que comprende los siguientes procedimientos:

1. Formulación del problema de investigación
2. Disposición de instrumentos de investigación.
3. Fijación de la muestra.
4. Aplicación de instrumentos.
5. Prueba de hipótesis

### 3.4. Diseño de la investigación

Respecto al diseño que se empleó en esta investigación es el descriptivo correlacional, cuyo esquema gráfico es el siguiente:



**Donde:**

**M:** Muestra

**Ov1:** Observación de la variable 1: Motivación laboral

**Ov2:** Observación de la variable 2: Realización del proceso pedagógico

**r:** Relación entre Motivación laboral y Realización del proceso pedagógico

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población

La población de estudio estuvo integrada por 82 docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo – Huancayo de la región Junín, 2018.

### 3.5.2. Muestra

La muestra de estudio se realizó con el 95% de confiabilidad y error de muestreo de 3%, conformada por 32 docentes considerando de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo – Huancayo de la región Junín en el año 2018. Seleccionada a través de la técnica de muestreo no probabilístico de tipo intencional, por el acceso a todos ellos mediante el entorno:

*Tabla 3: Muestra*

<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>MUESTRA</b>
No. 30090 Nuestra Señora de las Mercedes	5 docentes
No. 30091 Virgen de Fátima	6 docentes
No. 30092 héroes del Cenepa	7 docentes
No. 30117	7 docentes
No. 30118	7 docentes
<b>Total</b>	<b>32</b>

### 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

*Tabla 4: Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

<b>VARIABLE</b>	<b>TÉCNICA</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Motivación laboral	Observación	Cuestionario
Realización del proceso pedagógico		

### 3.7. Selección, validación y confiabilidad de instrumentos de investigación

Según las actividades de las variables, para medir la variable independiente se utiliza un cuestionario de motivación laboral que incluye 25 ítems tipo Likert con puntuaciones de 1 a 5. Para la variable dependiente también se utiliza un

cuestionario de 20 ítems. se aplicó; cuyos dispositivos estaban sujetos a procedimientos de validación y confiabilidad.

### 3.7.1. Validación por juicio de expertos

La validación de los instrumentos de investigación fue validada por docentes de amplia experiencia a nivel universitario, dirigido por el Dionicio, López Basilio docente de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión sede Yanahuanca, considerando varios criterios como son:

*Tabla 5: Criterios de Validación por juicio de expertos*

INSTRUMENTO	INDICADORES	CRITERIOS
Cuestionario de motivación laboral	1. Redacción	Está formulado con el lenguaje apropiado.
Cuestionario sobre realización del proceso pedagógico	2. Terminología apropiada	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de la muestra.
	3. Intencionalidad	Sí, los ítems miden lo que se debe medir

Han establecido como criterio para la aprobación de instrumentos, una norma de tercio superior en escala decimal, de 16 a 20 puntos; como se detalla en la siguiente tabla.

*Tabla 6: Validación del Cuestionario de Motivación Laboral*

Cuestionario de Motivación Laboral				
DOCENTES	REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
Dr. Dionicio López Basilio	17	18	18	18

Dr. Guillermo Gamarra Astuhuaman	18	18	18	18
Mg. Armando Juvenal Vicuña Sánchez	19	17	18	18
<b>TOTAL</b>	18	18	18	<b>18</b>
<b>Resultado que otorgan los expertos sobre el Cuestionario de motivación laboral</b>				

*Tabla 7: Validación del Cuestionario de Realización del Proceso Pedagógico*

<b>Cuestionario de Realización del Proceso Pedagógico</b>				
DOCENTES	REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIO- NALIDAD	PROMEDIO TOTAL
Dr. Dionicio López Basilio	19	18	18	18
Dr. Guillermo Gamarra Astuhuaman	17	18	18	18
Mg. Armando Juvenal Vicuña Sánchez	19	19	19	19
<b>TOTAL</b>	18	18	18	<b>18</b>
<b>Resultado que otorgan los expertos sobre el cuestionario de realización del proceso pedagógico</b>				

Según la valoración de los expertos, la puntuación media es de 18 puntos, estas preguntas han sido aceptadas y confirmadas.

### **3.7.2. Nivel de confiabilidad**

Para el nivel de confiabilidad de los instrumentos de Motivación Laboral y Realización del Proceso Pedagógico se aplicó el método del Alfa de

Cronbach, obteniendo como resultado 0.82. Este resultado nos indica que los instrumentos son confiables.

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Los datos de esta investigación, fueron procesados y analizados mediante el método estadístico, comprendidos en los siguientes procedimientos:

- Elaboración de un registro de datos por dimensiones
- Clasificación de datos en tablas estadísticas
- Representación gráfica de datos
- Prueba de hipótesis general y específicos.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

El tratamiento estadístico de los datos recabados en esta investigación se realizó del modo siguiente:

1. Gestión de tablas, gráficos y estadísticos a través del programa estadístico SPSS.
2. La prueba de hipótesis es con un nivel de significancia del 5% a través del programa estadístico SPSS.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

En la ejecución de la investigación, en la estructuración del marco teórico y otros se respetó el derecho de autor, que permitió generar en la investigación el uso de la bibliografía especializada, con rigor científico. El cuestionario aplicado a los docentes fue confidencial, que permitió recoger información de primera mano, para sistematizar y visibilizar los resultados a través de la difusión de la tesis.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

En los resultados de los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos de Motivación laboral y Realización del proceso pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo – Huancayo de la región Junín en el año 2018, el cual se organizaron y sistematizaron en frecuencias y porcentajes, para la representación en tablas y gráficos, mediante los programas estadísticos Excel 2010 y el paquete estadístico SPSS 25.

Así mismo, para analizar la relación entre las dos variables se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman; determinado a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables, que puede variar entre -1 y +1. Cuanto más cercana +1, más intensa es la relación. Mientras que un signo negativo indica una relación inversa, por lo tanto, un signo positivo enseña una relación directa.

## 4.2. Presentación, análisis e interpretación de los resultados

### 4.2.1. A nivel descriptivo

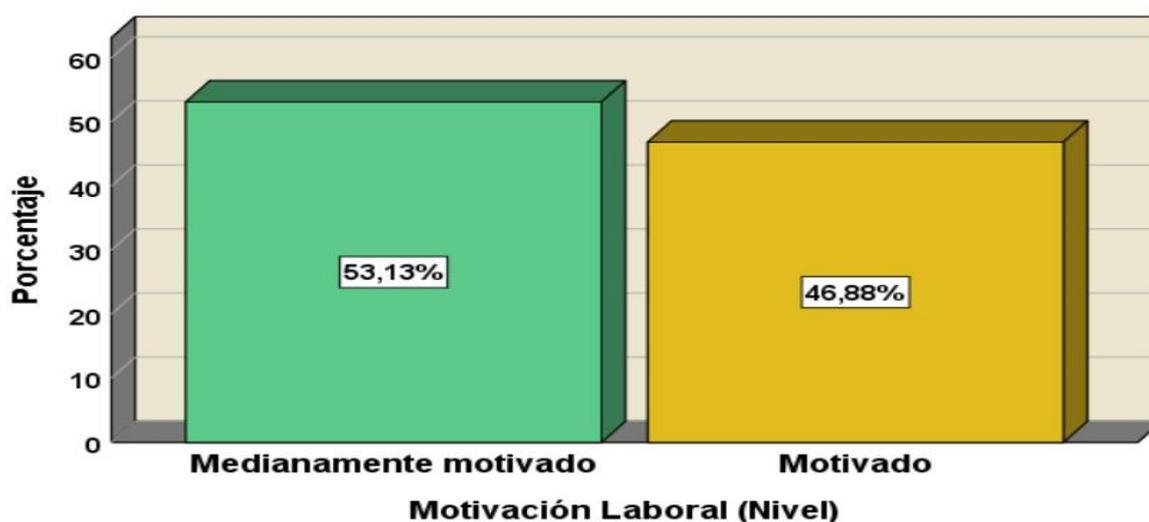
#### 4.2.1.1. Niveles de Motivación laboral

Tabla 8: Variable Motivación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medianamente motivado	17	53,1
	Motivado	15	46,9
	Total	32	100,0

Fuente: Resultados de Motivación laboral

Gráfico 1: Distribución porcentual de docentes según el nivel de Motivación



#### Análisis:

En la tabla 2 y gráfico 1, se observa que, de los 32 docentes, el 53,13% (17) presenta un nivel categorizado como medianamente motivado y el 46,88% (15) presenta un nivel motivado.

Según los resultados obtenidos se concluye que el nivel de motivación laboral de los profesores en su mayoría es medianamente motivado con tendencia a motivado.

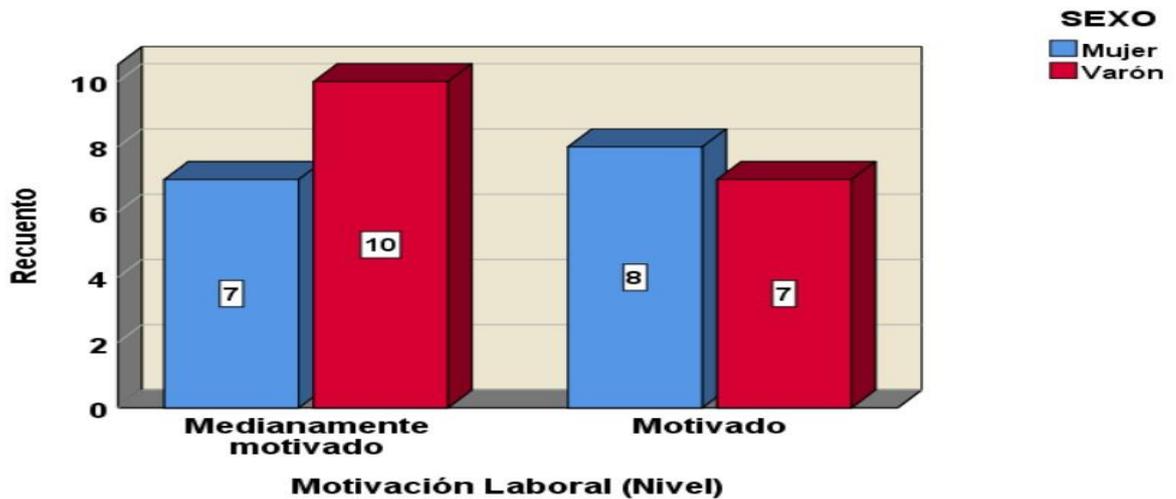
#### 4.2.1.2. Variable Motivación laboral por sexo

**Tabla 9: Motivación Laboral (Nivel)\*SEXO**

		SEX		
		Mujer	Varón	
Motivación Laboral	Medianamente motivado	21,9%	31,3%	53,1%
(Nivel)	Motivado	25,0%	21,9%	46,9%
	Tot	46,9%	53,1%	100,0%

Fuente: Resultados de Motivación laboral

**Gráfico 2: Niveles de variable Motivación Laboral por sexo**



**Análisis:**

En la tabla 3 y gráfico 2 podemos observar que el 31,3% de docentes varones y 21,9% de mujeres se ubican en el nivel medianamente motivado; en cambio en el nivel motivado se ubican el 25% de profesoras y el 21,9% de profesores varones.

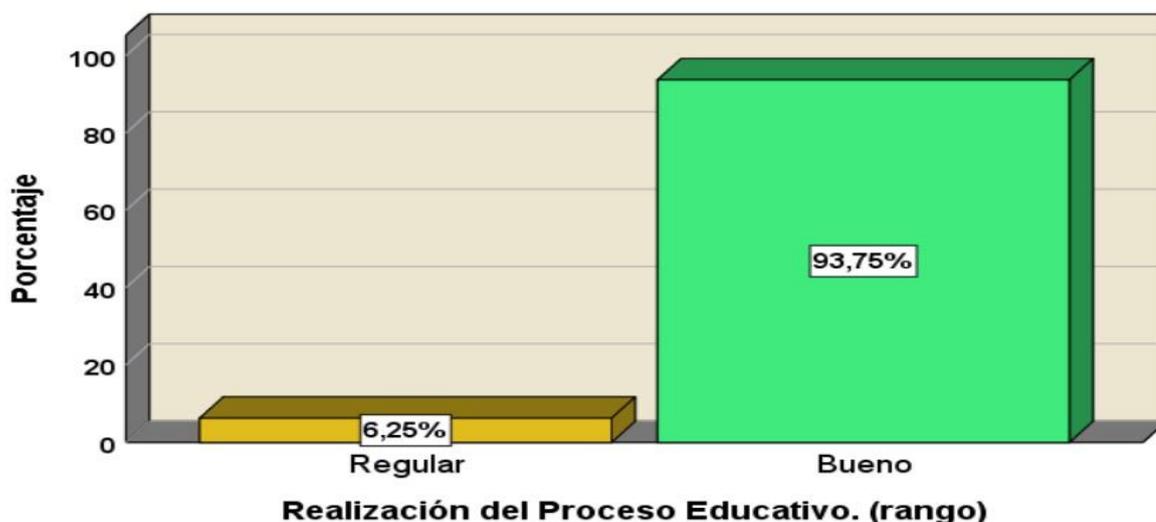
**4.2.1.3. Variable Realización del proceso pedagógico**

**Tabla 10: Variable Realización del Proceso Pedagógico**

Válido		Frecuencia	Porcentaje
		Regular	2
	Bueno	30	93,8
	<b>Total</b>	32	100,0

Fuente: Resultados del instrumento de Realización del proceso pedagógico.

**Gráfico 3: Niveles de variable Realización del Proceso Pedagógico**



**Análisis:**

De la información de la tabla 4 y gráfico 3 observamos que el 93.75% de los docentes de la muestra de estudio se ubican en el nivel Bueno y solo porcentaje reducido del 6,25% en el nivel Regular.

**4.2.1.4. Variable Realización del proceso pedagógico por sexo**

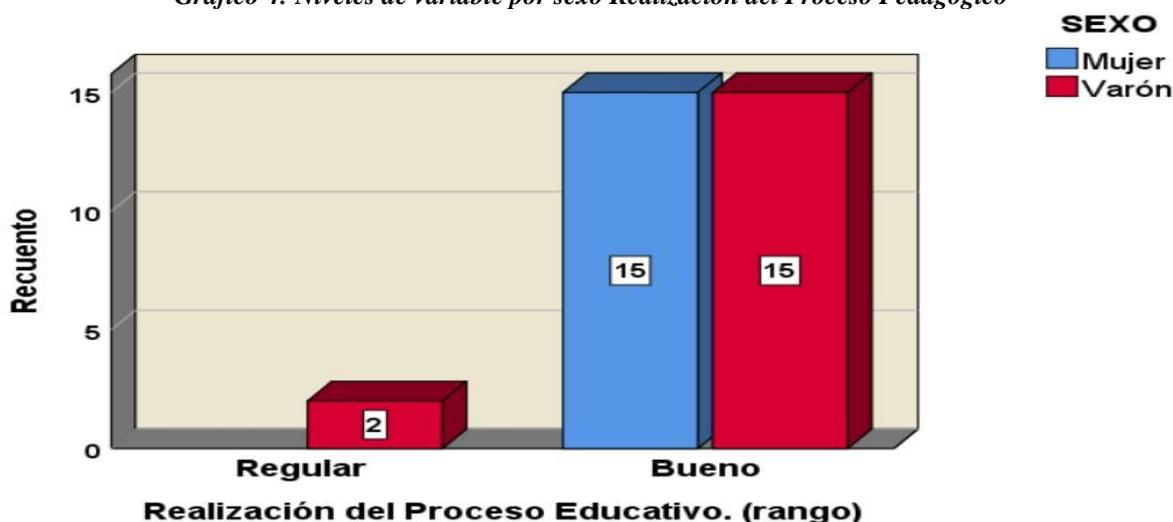
**Tabla 11: Realización del Proceso Educativo. (rango)\*SEXO**

		SEXO		
		Mujer	Varón	
Realización del Proceso	Regular		6,3%	6,3%
Educativo. (rango)	Bueno	46,9%	46,9%	93,8%

Total	46,9%	53,1%	100,0%
-------	-------	-------	--------

Fuente: Resultados del instrumento de Realización del proceso pedagógico

**Gráfico 4: Niveles de variable por sexo Realización del Proceso Pedagógico**



**Análisis:**

Según la información de la tabla 5 y gráfico 4 se observan que el 46,9% (15) de los docentes de la muestra de estudio se ubican en el nivel bueno, tanto varones como mujeres y solo el 6,3% de docentes varones y ninguna de mujeres se ubican en el nivel regular.

**4.3. Prueba de hipótesis (Nivel Inferencial)**

Resultados obtenidos por el software estadístico SPSS 25; utilizando la técnica estadística Rho de Spearman. Este análisis permitió examinar la relación entre motivación laboral y realización del proceso pedagógico en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018.

**4.3.1. Hipótesis General**

**Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):**

La motivación laboral no se relaciona positivamente con la realización del proceso pedagógico en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018.

**Hipótesis de Investigación (H<sub>1</sub>):**

La motivación laboral se relaciona positivamente con la realización del proceso pedagógico en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018.

**Regla de decisión**

Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Si Valor  $p < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>). y, se acepta (H<sub>1</sub>)

*Tabla 12: Correlación entre variables de Motivación Laboral y Realización del Proceso Educativo*

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>Motivación Laboral</b>	<b>Realización del Proceso Pedagógico.</b>
Rho de	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-0,104
		Sig. (bilateral)	.	,572
		N	32	32
Realización del Proceso Pedagógico	Realización del Proceso Pedagógico	Coefficiente de correlación	-,104	1,000
		Sig. (bilateral)	,572	.
		N	32	32

Fuente: Cuestionario de motivación laboral y de procesos pedagógicos.

**Análisis:**

En base a los resultados que se muestran en la tabla 6, podemos apreciar el grado de correlación entre las variables Motivación Laboral y Realización del Proceso Pedagógico halladas mediante el estadístico de Rho Spearman es -,104 que significa que existe una correlación negativa muy débil entre las

variables de estudio. Por tanto, teniendo en cuenta lo planteado en la regla de decisión y existiendo evidencia estadística en la tabla que el valor de  $p = ,572$  es mayor al nivel  $p = ,05$ , se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula que indica: La motivación laboral no se relaciona positivamente con la realización del proceso pedagógico en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo- Huancayo de la Región Junín en el año 2018.

#### **4.4. Discusión de resultados**

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante el instrumento de la variable de Motivación laboral, los docentes de la muestra de estudio, se observa que, de los 32 docentes, el 53,13% (17) presenta un nivel categorizado como medianamente motivado y el 46,88 % (15) presenta un nivel motivado. De acuerdo a los resultados se concluye que el nivel de motivación laboral de los profesores en su mayoría es medianamente motivado con tendencia a motivado. (tabla 2 y gráfico1).

Asimismo, de acuerdo al análisis por sexo, en la información se observan que el 31,3% de docentes varones y 21,9% de mujeres se ubican en el nivel medianamente motivado; en cambio en el nivel motivado se ubican el 25% de profesoras y el 21,9% de profesores varones. (tabla 3 y gráfico2).

De la misma forma, se observa que el 93.75% de los docentes de la muestra de estudio están ubicados en el nivel Bueno y solo porcentaje reducido del 6,25% en el nivel Regular, relacionado a la variable Realización del Proceso Educativo. (tabla 4 y gráfico3).

También, analizado por sexo, en base a la información se observan que el 46,9% (15) de los docentes de la muestra de estudio se ubican en el nivel bueno,

tanto varones como mujeres y solo el 6,3% de docentes varones y ninguna de mujeres se ubican en el nivel regular, referente a la variable Realización del Proceso Educativo. (tabla 5 y gráfico4).

Al establecer las correlaciones entre los resultados de las variables de estudio, cuyos resultados se muestran en la tabla 14, se observa el grado de correlación entre las variables determinadas por la Rho Spearman es  $-.104$  que significa que existe una correlación negativa muy débil entre las variables de estudio. Por tanto, teniendo en cuenta lo planteado en la regla de decisión, y existiendo evidencia estadística en la tabla que el valor de  $p = .572$  es mayor al nivel  $p = .05$ , se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula que indica: La motivación laboral no se relaciona positivamente con la realización del proceso pedagógico en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018. En una investigación similar Aduato, (2016), al finalizar la propuesta, concluye, que el cuestionario que mide la motivación laboral de los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas estatales del distrito de Pichanaqui se encuentran en el nivel medio de motivación laboral ( $M_a = 72,11$ ). Así mismo, se verificó que del 100% (287) de docentes encuestados de la muestra total, el 0% (0) posee un nivel bajo de motivación laboral; el 55,4% (159) un nivel medio y el 44,6% (128) un nivel alto. Asimismo, en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo, predomina el nivel medio de Motivación Laboral a nivel general y en sus dimensiones (Logro, Afiliación, Poder), con porcentajes que oscilan entre 36.9% y 40.3%. (Bardales, 2018). En otra investigación, existe una relación baja entre la motivación y el desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015. (Bisetii, 2015). De igual,

manera, los resultados confirman que la falta de motivación en los profesores se debe a un deficiente apoyo de las autoridades docentes y políticas, así como el entorno social y legislativo, y en las condiciones de trabajo. Es posible que los docentes no tengan control de los componentes externos ni del ambiente, considerando que tienen poca capacidad para el manejo de dichos elementos, y por tanto puede afectar a la baja autoeficacia. Estas acciones provienen, como se ha mencionado, de fuera y la motivación será extrínseca favoreciendo conductas no autodeterminadas e incluso caracterizadas por la falta de motivación (Decy y Ryan, 1987 en Roa & Fernández, 2012).

## CONCLUSIONES

1. En base a los resultados hallados con el estadístico Rho de Spearman se establece que no existe una correlación positiva (-,104) entre las variables de estudio. Por tanto, teniendo en cuenta lo planteado en la regla de decisión, y existiendo evidencia estadística en la tabla que el valor de  $p= ,572$  es mayor al nivel ,05, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula que indica: La motivación laboral no tiene una relación positiva con la realización del proceso pedagógico en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018. (tabla 14)
2. De acuerdo a los resultados obtenidos mediante el instrumento de la variable de Motivación laboral, los docentes de la muestra de estudio se ubican en el nivel medianamente motivado el 53,13% (17) y en el nivel motivado el 46,88 % (15). (tabla 2 y gráfico1)
3. Del mismo modo, se reporta que el 93.75% de los docentes de la muestra de estudio están ubicados en el nivel Bueno y solo porcentaje reducido del 6,25% en el nivel Regular, en la variable Realización del Proceso Educativo. (tabla 4 y gráfico3).

## **RECOMENDACIONES**

1. A los directores de Instituciones Educativas que deben organizar eventos relacionados a Motivación Laboral, teniendo siempre en consideración que en la actualidad es una de las variables de gran importancia para el logro óptimo de aprendizajes en cada uno de las Instituciones Educativas.
2. Considero que en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión “UNDAC” en las áreas correspondientes se realice investigaciones similares a fin de proponer estrategias orientados al desarrollo de motivación laboral de docentes de Educación Básica Regular.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Adauto, E. (2016). *La motivación laboral de docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui. (Tesis Postgrado)*. Universidad Nacional del Centro.
- Amador, M. (2012). La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados. In *MEPdPi* (p. 29). [https://www.mep.go.cr/sites/default/files/motivacion\\_labora\\_primaria.pdf](https://www.mep.go.cr/sites/default/files/motivacion_labora_primaria.pdf).
- Bardales, J. (2018). *Clima laboral y motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo (Tesis de Pregrado)*. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Bisetii, J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015. (Pregrado)*. César Vallejo.
- Camargo-Mayorga, D. (2016). Motivación de la labor docente: un estudio de caso de dos programas de contaduría pública en Bogotá. *Cuadernos de Contabilidad*, 17(44), 421–448. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc17-44.mlde>.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de los Recursos Humanos* (McGraw-Hill (ed.); 2da.). Criado, J., & Pino-juste, M. (2014). Estudio sobre la motivación del profesorado en un contexto urbano. *INFAD Revista de Psicología*, 3, 31–41. <http://dx.doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v3.478>.
- Franco López, J. A., López Arellano, H., & Vélez Salazar, M. (2015). La influencia de la motivación docente en el proceso de aprendizaje. *El Análisis Organizacional En México y América Latina. Retos y Perspectivas a 20 Años de Estudios*, November, 1–42. <https://www.researchgate.net/publication/283721987>.
- García, A. (2001). *Teorías e Instituciones de la Educación. Una aproximación Sociológica*

(Padilla Libros Editores (ed.)).

Geraldo, L., Soria, J., Rosello, M., & Buen día, K. (2020). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157–179. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>

Gonzales, A. (2004). Investigación Básica Y Aplicada En El Campo De Las Ciencias.

*Revista Ciencia Administrativa, Universidad Veracruzana, 1*,–50.  
[https://www.researchgate.net/publication/267377421\\_INVESTIGACION\\_BASICA\\_Y\\_APLICADA\\_EN\\_EL\\_CAMPO\\_DE\\_LAS\\_CIENCIAS\\_ECONOMICO\\_ADMINISTRATIVAS/link/5b905ec0a6fdcce8a4c4dcd5/download](https://www.researchgate.net/publication/267377421_INVESTIGACION_BASICA_Y_APLICADA_EN_EL_CAMPO_DE_LAS_CIENCIAS_ECONOMICO_ADMINISTRATIVAS/link/5b905ec0a6fdcce8a4c4dcd5/download).

González Torres, C. (2003). *Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales*.

Herrera, C., & Fraga, R. (2009). Etapas del proceso pedagógico. *Alteridad*, 4(2), 14–19.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746249003.pdf>

Jiménez, A., & Bueno Blanco, J. L. (2003). *¿Que motiva a sus colaboradores? No hay recetas. Descúbralo y mejore el rendimiento*. Fundación Confemetal.

López-Arellano, H., Vélez-Salazar, M., & Franco-López, J. A. (2017). Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015. *Revista Electronica Educare*, 21(2), 1–23. <https://doi.org/10.15359/ree.21-2.5>.

López Rodríguez, R. (2012). *La Gestión del tiempo Personal y Colectivo*. GRAO.  
MINEDU. (2020). *Los procesos pedagógicos en la sesión de aprendizaje*.  
Ministerio de Educación.

<https://www.repositorioeducacion.com/2020/02/28/planificacion-curricular-2020-los-procesos-pedagogicos-en-la-sesion-de-aprendizaje-word/>

Mintrop, R., & Órdenes, M. (2018). *Motivación laboral de los docentes: Un desafío directivo de alto impacto* (pp. 1–39). Universidad de California, Berkeley  
Subrayando.

[https://www.researchgate.net/publication/322634662\\_Motivacion\\_laboral\\_de\\_los\\_docentes\\_Un\\_desafio\\_directivo\\_de\\_alto\\_impacto](https://www.researchgate.net/publication/322634662_Motivacion_laboral_de_los_docentes_Un_desafio_directivo_de_alto_impacto).

Palacios, M. (2000). Los procesos pedagógicos. *Seminario de Análisis Prospectivo de La Educación En América Latina y El aribe*, 1–20. Reevé, J. (1994). *Motivación y emoción*. McGraw-Hill.

Roa, J., & Fernández, C. (2012). La Motivación De Los Docentes En La Enseñanza Secundaria. In *Universidad Granada*.  
<http://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/4122/3820>.

Rodríguez Pérez, N. (2012). La motivación del profesor: un factor fundamental para la eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje de idiomas. *Encuentro: Revista de Investigación e Innovación En La Clase de Idiomas*, 126–142.  
<https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/14861>

Rojas Segovia, M. M., & Romero-Varela, D. Y. (2019). Revisión de la influencia de la motivación docente en el empleo de las pizarras digitales interactivas. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 516–525.  
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.228>.

Sáenz, P. (2016). *La motivación del docente es más importante que la del alumno*. Mundo.

<https://www.elmundo.es/andalucia/2016/07/12/5785274b268e3ee17d8b461b.htm>

Suárez, R. (2005). *La Educación. Teorías Educativas. Estrategias de Enseñanza Aprendizaje*. Trillas.

Yáñez, P. (2016). El proceso de aprendizaje: fases y elementos fundamentales. *Revista San Gregorio*, 1(11), 70–81. <http://oaji.net/articles/2016/3757-1472501941.pdf>.

# **ANEXOS**

- Anexo 01: Matriz de Consistencia



**Motivación laboral y realización del proceso pedagógico en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo – Huancayo de la región Junín en el año 2018.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUM.
<p><b>General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre motivación laboral y realización del proceso pedagógico en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018?</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>a. ¿Cómo es el nivel de motivación laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación entre motivación laboral y realización del proceso pedagógico de los docentes de las instituciones educativas públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>Establecer el nivel de motivación laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario</p>	<p><b>General</b></p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> La motivación laboral no se relaciona positivamente con la realización del proceso pedagógico en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018.</p> <p><b>H<sub>1</sub>:</b> La motivación laboral se relaciona positivamente con la realización del proceso pedagógico en los docentes de las Instituciones Educativas</p>	<p>Motivación laboral</p>	<p>Motivación extrínseca</p> <p>Motivación intrínseca</p>	<p>- Logro de objetivos</p> <p>- Formación</p> <p>- Crecimiento personal</p> <p>- Desarrollo profesional, etc.</p> <p>- Agrado por el trabajo</p> <p>- Orgullo</p> <p>- Horario de trabajo</p> <p>- Puesto de trabajo, etc.</p>	<p>Cuestionario</p>
			<p>Realización del proceso pedagógico</p>	<p>Planificación y ejecución</p>	<p>- Desarrollo de contenidos</p> <p>- Planificación</p> <p>- Puntualidad</p> <p>- Estilos de aprendizajes, etc.</p>	<p>Cuestionario</p>

<p>Región Junín en el año 2018?</p> <p>b. ¿Cuál es el nivel de realización del proceso pedagógico en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018?</p>	<p>del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018.</p> <p>Establecer el nivel de realización del proceso pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018.</p>	<p>Públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo-Huancayo de la Región Junín en el año 2018.</p>		<p>Evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Matriz y reactivos</li> <li>- Indicadores</li> <li>- Monitoreo</li> <li>- Avances y logros, etc.</li> </ul>	
				<p>Optimización del tiempo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias</li> <li>- Recursos educativos</li> <li>- Rendimiento académico</li> <li>- Visitas educativas, etc.</li> </ul>	

- Anexo 02: Instrumentos de investigación

**CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACION LABORAL**

FECHA: \_\_\_\_\_ SEXO: VARON: \_\_\_ MUJER: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:**

Estimado docente, El presente cuestionario tiene por finalidad conocer el nivel de Motivación Laboral del Personal Docente que labora en la institución educativa. Es importante que la información que proporcione en este cuestionario deberá ser veraz y objetiva por lo que se agradece la honestidad al responder. Muchas gracias por su participación.

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo con un aspa (x).

Nº.	MOTIVACION EXTRISECA	VALORACIÓN				
		Nunca	Casi nunca	A veces	casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	La Institución Educativa en la que labora, le da facilidades para el logro de sus objetivos profesionales.					
2	Le brindan las posibilidades de asistir a eventos que propicien el desarrollo de su aprendizaje y formación					
3	Siente que su trabajo le da oportunidad para su crecimiento personal					
4	Su remuneración le alcanza para poder desarrollarse profesionalmente					
5	Usted siente reconocimiento de su entorno					

6	La remuneración que percibe le alcanza para darse unos días de diversión y esparcimiento					
7	La organización contribuye con el desarrollo de su estatus social (posición económica, calidad de vida, etc.)					

Nº.	MOTIVACION INTRINSECA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
8	Le gusta el trabajo que realiza					
9	Se siente orgulloso de pertenecer a la organización					
10	Usted está contento con el horario de trabajo					
11	Usted se siente seguro con el puesto de trabajo					
12	Esta conforme por el tiempo que fue contratado por la organización					
13	Comparte la idea de sus compañeros con respecto a las faltas al trabajo					
14	Existe igualdad entre hombres y mujeres a la hora de ocupar puestos de trabajo					
15	A usted le parece que el trabajo que realiza es útil					
16	Facilidad de toma de decisiones en el trabajo, cuando se encuentre ausente el jefe superior					
17	Es reconocido y valorado su capacidad de iniciativa en su trabajo					
18	Las ideas y opiniones son escuchadas por sus superiores					
19	La empresa cuenta con materiales adecuados y actualizados para la realización del trabajo.					
20	El sueldo que percibe por parte de la organización va acorde con la labor que realiza					
21	Usted recibe incentivos económicos (bonos, comisiones u otros) de parte de la organización					

22	Percibe gratificaciones de la organización en fechas celebres o especiales					
23	La remuneración que percibe por el trabajo que realiza le alcanza para los gastos familiares					
24	Siente agrado respecto a la relación con sus compañeros de trabajo de la organización					
25	Se lleva usted bien con sus compañeros de trabajo					

## CUESTIONARIO DE REALIZACIÓN DEL PROCESO PEDAGÓGICO

FECHA: \_\_\_\_\_ SEXO: VARON: \_\_\_ MUJER: \_\_\_\_

### INSTRUCCIONES:

Estimado docente, El presente cuestionario tiene por finalidad conocer el nivel de Realización del proceso pedagógico del Personal Docente que labora en la Institución Educativa. Es importante que la información que proporcione en este cuestionario deberá ser veraz y objetiva por lo que se agradece la honestidad al responder. Muchas gracias por su participación.

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo con un aspa (x)

Sí	En parte	No
2	1	0

No.	PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN	RESPUESTA		
		2	1	0
1	Desarrolla la totalidad de contenidos diversificados.			
2	La sesión de aprendizaje es planificada y realizada en tiempo pertinente.			
3	El inicio de la sesión de aprendizaje es puntual.			
4	Tiene en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de los/las estudiantes.			
5	Refuerza los conocimientos, resolviendo prácticas extracurriculares.			
6	Utiliza medios y materiales educativos actualizados en la sesión de aprendizaje.			

No.	EVALUACIÓN	RESPUESTA
-----	------------	-----------

		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
7	La matriz y reactivos de evaluación, son pertinentes.			
8	Toma en consideración los indicadores para evaluar.			
9	Monitorea el trabajo en equipo de los estudiantes.			
10	Registra y estimula los avances y logros de los estudiantes.			
11	Analiza oportuna y permanentemente los archivos de pruebas y prácticas.			

No.	OPTIMIZACIÓN DEL TIEMPO	RESPUESTA		
		2	1	0
12	Propone nuevas estrategias metodológicas a sus colegas.			
13	Comparte ideas de elaboración de recursos y medios pedagógicos con los/las docentes de la Institución Educativa			
14	Coordina cómo mejorar el rendimiento académico del estudiante, con sus colegas.			
15	Realiza visitas de reconocimiento de recursos naturales de la zona, para utilizar como medios de enseñanza.			
16	Realiza visitas domiciliarias a estudiantes con problemas de rendimiento académico.			
17	Se reúne oportunamente con padres y madres de familia para tratar problemas de comportamiento de los/las estudiantes.			
18	Se reúne con las autoridades para discutir problemas sociales que afectan la educación de los estudiantes de su población.			
19	Coordina actividades educativas para docentes y estudiantes, con las autoridades locales.			
20	Participa oportunamente en actividades de la localidad, sobre temas de educación.			

- **Anexo 3: Datos para la confiabilidad de instrumentos de investigación**

-  
**INFORME**

**AL** : **Bach. Zaida Liliana TORIBIO SOTELO**

**FECHA** : **Cerro de Pasco, abril de 2019**

**ASUNTO** : **Validación de instrumentos de investigación**

En atención a la solicitud recepcionada, comunico que se procedió a evaluar los instrumentos de investigación del Cuestionario sobre Motivación Laboral y Cuestionario sobre Realización del Proceso Pedagógico, luego de las observaciones subsanadas para su mejora, se aprobó la validación de dichos instrumentos, por cumplir con los criterios técnicos en su estructuración, los mismos que evidenciamos en los siguientes cuadros:

**INSTRUMENTO:**

**Cuestionario sobre Motivación Laboral**

<b>INDICADORES</b>	<b>CRITERIOS</b>
1. REDACCIÓN	Sí, está formulado con el lenguaje apropiado.
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de la muestra de estudio.
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden las variables propuestas

El **Cuestionario sobre Realización del Proceso Pedagógico** fue evaluado con los mismos criterios, la aprobación de los instrumentos se determinó con un calificativo del tercio superior en la escala vigesimal, vale decir entre 16 a 20 puntos; de acuerdo a las tablas que se observan:

<b>Cuestionario sobre Motivación Laboral</b>			
<b>REDACCIÓN</b>	<b>TERMINOLOGÍA APROPIADA</b>	<b>INTENCIONALIDAD</b>	<b>PROMEDIO TOTAL</b>
18	17	17	17

<b>Cuestionario sobre Realización del Proceso Pedagógico</b>			
<b>REDACCIÓN</b>	<b>TERMINOLOGÍA APROPIADA</b>	<b>INTENCIONALIDAD</b>	<b>PROMEDIO TOTAL</b>
17	17	17	17

De acuerdo a las tablas que anteceden, el promedio de los resultados es 17 con lo cual los instrumentos de investigación fueron validados.

Sin otro particular, muy atentamente.



---

**Dr. Dionicio López Basilio**  
**DOCENTE UNDAC-YANAHUANCA-PASCO**

## INFORME

**AL : Bach. Zaida Liliana TORIBIO SOTELO**

**FECHA : Cerro de Pasco, abril de 2019**

**ASUNTO : Validación de instrumentos de investigación**

En atención a la solicitud recepcionada, comunico que se procedió a evaluar los instrumentos de investigación del Cuestionario sobre Motivación Laboral y Cuestionario sobre Realización del Proceso Pedagógico, luego de las observaciones subsanadas para su mejora, se aprobó la validación de dichos instrumentos, por cumplir con los criterios técnicos en su estructuración, los mismos que evidenciamos en los siguientes cuadros:

### INSTRUMENTO:

#### Cuestionario sobre Motivación Laboral

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Sí, está formulado con el lenguaje apropiado.
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de la muestra de estudio.
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden las variables propuestas

El **Cuestionario sobre Realización del Proceso Pedagógico** fue evaluado con los mismos criterios, la aprobación de los instrumentos se determinó con un calificativo del tercio superior en la escala vigesimal, vale decir entre 16 a 20 puntos; de acuerdo a las tablas que se observan:

Cuestionario sobre Motivación Laboral			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
17	17	18	17

Cuestionario sobre Realización del Proceso Pedagógico			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
17	17	18	17

De acuerdo a las tablas que anteceden, el promedio de los resultados es 17 con lo cual los instrumentos de investigación fueron validados.

Sin otro particular, muy atentamente.

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Guillermo Gamarrá Astuñuamán



## INFORME

**AL : Bach. Zaida Liliana TORIBIO SOTELO**

**FECHA : Cerro de Pasco, abril de 2019**

**ASUNTO : Validación de instrumentos de investigación**

En atención a la solicitud recepcionada, comunico que se procedió a evaluar los instrumentos de investigación del Cuestionario sobre Motivación Laboral y Cuestionario sobre Realización del Proceso Pedagógico, luego de las observaciones subsanadas para su mejora, se aprobó la validación de dichos instrumentos, por cumplir con los criterios técnicos en su estructuración, los mismos que evidenciamos en los siguientes cuadros:

### INSTRUMENTO:

#### Cuestionario sobre Motivación Laboral

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Sí, está formulado con el lenguaje apropiado.
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de la muestra de estudio.
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden las variables propuestas

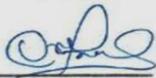
El **Cuestionario sobre Realización del Proceso Pedagógico** fue evaluado con los mismos criterios, la aprobación de los instrumentos se determinó con un calificativo del tercio superior en la escala vigesimal, vale decir entre 16 a 20 puntos; de acuerdo a las tablas que se observan:

Cuestionario sobre Motivación Laboral			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
18	17	17	17

Cuestionario sobre Realización del Proceso Pedagógico			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
18	16	17	17

De acuerdo a las tablas que anteceden, el promedio de los resultados es 17 con lo cual los instrumentos de investigación fueron validados.

Sin otro particular, muy atentamente.



Dra. Ana Goyas Baldoceña

**Dra. Ana GOYAS BALDOCEDA**  
**DOCENTE ISPP GALL-TARMA**

## Matriz de datos

### MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

NºO	sexo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	PROM
1	V	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	65
2	M	4	2	3	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	72
3	V	2	3	4	1	3	3	1	2	4	3	2	2	3	2	4	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	62
4	V	4	5	5	3	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	3	5	2	3	3	3	3	3	3	97
5	V	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	55
6	M	5	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	96
7	M	2	3	4	1	1	4	3	3	2	4	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	64
8	V	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	62
9	M	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	64
10	V	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	74
11	M	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	82
12	V	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	78
13	M	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	81
14	V	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	81
15	M	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	66
16	V	4	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	83
17	V	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	57
18	V	3	3	2	4	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	76
19	M	3	2	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	3	4	97
20	M	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	55
21	V	2	2	3	2	3	3	3	5	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	93
22	M	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	1	4	3	3	2	4	3	1	2	3	3	2	2	4	67
23	V	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	62
24	V	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	68
25	M	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	72
26	M	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	84
27	V	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	76
28	M	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	83
29	M	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	81
30	V	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	69
31	M	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	85
32	V	3	4	3	4	2	4	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	4	61

**MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE REALIZACIÓN DEL PROCESO  
EDUCATIVO**

N°O	sexo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	PROM
1	V	2	2	1	2	2	0	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	33
2	M	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	36
3	V	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	36
4	V	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	0	2	2	2	2	2	2	36
5	V	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	37
6	M	2	2	0	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	35
7	M	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	0	2	2	2	35
8	V	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	38
9	M	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	35
10	V	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	0	2	2	34
11	M	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	33
12	V	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	35
13	M	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	0	2	1	2	2	2	2	35
14	V	2	0	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	28
15	M	1	2	2	0	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	33
16	V	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	0	34
17	V	2	0	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	35
18	V	1	2	2	1	2	2	0	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	32
19	M	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	35
20	M	2	2	2	0	2	2	1	2	0	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	33
21	V	2	2	1	2	2	2	2	0	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	34
22	M	2	2	2	1	2	2	0	2	2	2	2	2	0	2	2	2	0	2	2	2	33
23	V	2	2	1	2	0	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	0	2	0	32
24	V	2	0	2	2	2	0	2	0	2	1	2	2	2	0	2	2	2	1	1	2	29
25	M	2	2	2	2	1	2	0	2	2	2	0	2	2	2	1	2	2	2	2	2	34
26	M	2	0	2	2	2	2	0	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	32
27	V	2	2	0	2	2	0	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	1	2	33
28	M	2	2	2	0	2	2	1	2	2	2	0	2	2	0	2	2	2	1	1	2	31
29	M	2	2	0	2	2	0	2	2	2	1	2	2	0	2	2	2	2	2	1	2	32
30	V	2	0	2	0	2	2	0	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	32
31	M	2	2	0	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	0	2	2	0	2	2	2	33
32	V	2	2	2	0	2	0	2	2	2	1	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	32