

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Autoestima y motivación laboral en los docentes de la RED 08 del distrito de
Palcazú, provincia de Oxapampa, región Pasco, 2024**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Gerencia e Innovación Educativa

Autor:

Bach. Lizbeth Susana MENDOZA AYRE

Asesor:

Dr. Flaviano Armando ZENTENO RUIZ

Lima – Perú – 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Autoestima y motivación laboral en los docentes de la RED 08 del distrito de
Palcazú, provincia de Oxapampa, región Pasco, 2024**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Werner Isaac SURICHAQUI HIDALGO
PRESIDENTE

Dr. Raul MALPARTIDA LOVATON
MIEMBRO

Dr. Pelayo Teodoro ALVAREZ LLANOS
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 030-2025- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Lizbeth Susana MENDOZA AYRE

Escuela de Posgrado:
MAESTRÍA EN GERENCIA E INNOVACIÓN EDUCATIVA

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
**AUTOESTIMA Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA RED 08
DEL DISTRITO DE PALCAZÚ, PROVINCIA DE OXAPAMPA, REGIÓN PASCO,
2024**

ASESOR (A): Dr. Flaviano Armando ZENTENO RUIZ

Índice de Similitud:
16%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 25 de marzo del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON
DIEGO, Jheysen Luis (PSE)
2025.03.25 09:55:05 -0500
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025.03.25 09:55:05 -0500

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

A Dios, a mi esposo e hijos y los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión; por su constante estimulación y apoyo para la culminación del trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Institución en la cual me forme académicamente y que me brindó la oportunidad, a través de la Escuela de Posgrado para culminar mis estudios de MAESTRÍA EN GERENCIA E INNOVACIÓN EDUCATIVA y que me permita presentar el trabajo de investigación.

Mi agradecimiento al Dr. FLAVIANO CENTENO RUIZ, por su asesoramiento y orientación para el informe de tesis en su propuesta y procedimiento. De igual modo agradezco a los docentes de la RED N°08 ; del Distrito de Palcazú, Provincia de Oxapampa y la Región de Pasco por su disposición y confianza para aplicar los instrumentos y la experiencia del trabajo.

Mi reconocimiento a todas las personas que en forma directa o indirecta contribuyeron a que este trabajo de investigación pudiera llevarse a cabo. continuando hasta cumplir esta meta, por todo ello gracias infinitas gracias a ustedes.

RESUMEN

La investigación considera el objetivo de investigación: Determinar la relación que existe entre autoestima y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu, provincia de Oxapampa de la región Pasco 2024. Par tal propósito se ha empleado el diseño de investigación transeccional, con una población de 42 docentes y como muestra a 14 docentes mencionados anteriormente, también se ha empleado el método de juicio e expertos para validar los cuestionarios y el método del Alfa de Cronbach para la confiabilidad con coeficiente de 0,78. Se ha encontrado los resultados como: El coeficiente de correlación de Kendal entre la autoestima y la motivación laboral fue de 0,304, así también el coeficiente de correlación entre expectativas personales y motivación laboral fue de -0,076, también el coeficiente de correlación entre cualidades personales y motivación laboral fue de 0,277 y el coeficiente de correlación entre persona como valor y la motivación laboral fue de 0,233 y la conclusión encontrada fue: Se determinó la relación que existe entre autoestima y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu, provincia de Oxapampa de la región Pasco 2024, tal como lo muestra la prueba de hipótesis general con un coeficiente de correlación de Kendal de 0,304.

Palabras Clave: Autoestima docente, motivación laboral, docentes de la RED 8 distrito Palcazu,

ABSTRACT

The research considers the research objective: To determine the relationship that exists between self-esteem and work motivation in teachers of the educational institutions of RED 8 of the Palcazu district, Oxapampa province of the Pasco 2024 region. For this purpose, the cross-sectional research design has been used, with a population of 42 teachers and as a sample 14 teachers mentioned above, the expert judgment method has also been used to validate the questionnaires and the Cronbach's Alpha method for reliability with a coefficient of 0.78. The results were found as follows: The Kendal correlation coefficient between self-esteem and work motivation was 0.304, as well as the correlation coefficient between personal expectations and work motivation was - 0.076, also the correlation coefficient between personal qualities and work motivation was 0.277 and the correlation coefficient between person as a value and work motivation was 0.233 and the conclusion found was: The relationship between self-esteem and work motivation was determined in teachers of educational institutions of RED 8 of the district of Palcazu, province of Oxapampa of the Pasco 2024 region, as shown by the general hypothesis test with a Kendal correlation coefficient of 0.304.

Keywords: Teacher self-esteem, work motivation, teachers of RED 8 Palcazu district,

INTRODUCCIÓN

La investigación denominada “Autoestima y motivación laboral en los docentes de la RED 08 del distrito de Palcazú, provincia de Oxapampa, región Pasco, 2024”, considera la parte teórica y práctica dividida en capítulos tal como indica los protocolos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, así el capítulo I trata sobre la razón de realizar la investigación de la autoestima y motivación laboral de los docentes del RED indicada, también el capítulo II trata sobre los antecedentes de estudio y el marco teórico referido a las dos variables de estudio como autoestima docente y motivación laboral, resaltando las características de los docentes de la RED

8 del distrito de Palcazu, el capítulo III esta referido a la metodología de la investigación resaltando la investigación básica, con diseño transeccional y la población de docentes como las características de los cuestionarios, para que el capítulo IV trata sobre los resultados obtenidos como el referido a la autoestima resaltando sus dimensiones de expectativas personales, cualidades personales y persona como valor, todos ellos relacionados con la motivación laboral de los docentes de la RED indicada. Finalmente, las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y la sección anexos complementan la investigación que se detalló en párrafos anteriores.

El autor

ÍNDICE

Página.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación	4
1.3.	Formulación del problema	5
1.3.1.	Problema general.....	5
1.3.2.	Problemas específicos	5
1.4.	Formulación de objetivos	5
1.4.1.	Objetivo general.....	5
1.4.2.	Objetivos específicos	5
1.5.	Justificación de la investigación.....	6
1.5.1.	Aspecto legal.....	6
1.5.2.	Aspecto práctico	6
1.5.3.	Aspecto metodológico	6
1.6.	Limitaciones de la investigación	7

1.6.1. Limitación temporal	7
1.6.2. Limitación en asesoría.....	7

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	8
2.2. Bases teóricas – científicas.....	10
2.2.1. Autoestima Concepto.....	10
2.2.2. Tipos de autoestima	11
2.2.3. Autoestima del docente	12
2.2.4. Construcción de autoestima docente	13
2.2.5. Motivación laboral Concepto de motivación	14
2.2.6. Motivación laboral	15
2.2.7. Importancia de la motivación en el docente.....	16
2.2.8. Tipos de motivación.....	18
2.2.9. Motivación intrínseca.....	18
2.2.10. Motivación extrínseca	18
2.3. Definición de términos básicos	19
2.3.1. Autoestima	19
2.3.2. Motivación	19
2.3.3. Motivación laboral	19
2.4. Formulación de hipótesis	19
2.4.1. Hipótesis general	19
2.4.2. Hipótesis específicas.....	19
2.5. Identificación de variables.....	20
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	20

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	22
3.2.	Nivel de investigación.....	22
3.3.	Métodos de investigación.....	22
3.4.	Diseño de investigación	23
3.5.	Población y muestra	23
3.5.1.	Población.....	23
3.5.2.	Muestra	23
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	24
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	27
3.9.	Tratamiento estadístico	27
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	27

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo	28
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	29
4.3.	Prueba de hipótesis.....	31
4.3.1.	Prueba de normalidad	31
4.3.2.	Prueba de homogeneidad de varianzas.....	32
4.3.3.	Prueba de hipótesis general	33
4.3.4.	Estadístico de prueba	33
4.3.5.	Prueba de hipótesis específica Hipótesis específica 1.....	34
4.3.6.	Hipótesis específica 2.....	35

4.3.7. Hipótesis específica 3.....	35
4.4. Discusión de resultados.....	36
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables: Procrastinación académica y Rendimiento académico	20
Tabla 2. Validación del cuestionario de autoestima y motivación laboral	24
Tabla 3. Coeficiente de validación Aiken del cuestionario de autoestima y motivación laboral.	25
Tabla 4. Cantidad de cuestionarios para docentes para la confiabilidad	25
Tabla 5. Coeficiente de confiabilidad del cuestionario de autoestima para docentes, 2024...25	
Tabla 6. Coeficiente de confiabilidad de cada ítem del cuestionario de autoestima para docentes, 2024	26
Tabla 7. Autoestima general de docentes de la RED 8.....	29
Tabla 8. Autoestima respecto a expectativas personales de docentes de la RED 8.....	29
Tabla 9. Autoestima respecto a cualidades personales de docentes de la RED 8.....	30
Tabla 10. Autoestima respecto a persona como valor de docentes de la RED 8.....	30
Tabla 11. Motivación laboral de docentes de la RED 8.....	31
Tabla 12. Prueba de normalidad	32
Tabla 13. Prueba de homogeneidad de varianzas	32
Tabla 14. Prueba de la hipótesis general.....	33
Tabla 15. Prueba de hipótesis específica 1	34
Tabla 16. Prueba de hipótesis específica 2	35
Tabla 17. Prueba de hipótesis específica 3	36

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

En la actualidad la profesión docente está teñida de sinsabores, contradicciones y desconciertos que la han llevado no sólo al deterioro de su imagen a límites preocupantes, sino también a una crisis de la profesión. La docencia se ha devaluado debido a la sociedad actual, lo cual afecta seriamente a la persona y al profesional. La autoestima se trata de uno de los bienes básicos que una persona necesita para ser feliz. Sin la convicción de que tenemos capacidad para proponernos proyectos y de llevarlos a cabo, nos faltan el ánimo, la ilusión, y ganas de emprender nada. Para el docente no solo es importante a nivel personal sino también a nivel profesional les ayuda a sentirse motivado, competente, tener autoconcepto y sentirse de la comunidad, además de ser positivo para sus alumnos.

Un docente con baja autoestima no actúa en las mejores condiciones para la formación de sus alumnos, ni para su propio desarrollo profesional. Concretamente, la baja autoestima docente parece actuar como fuente generadora de dificultades de aprendizaje del propio profesor, relacionadas con su propio desarrollo profesional y la práctica de la enseñanza. De un modo especial incide en aquellas actuaciones didácticas

potencialmente favorecedoras de la motivación y la creatividad de sus alumnos, así como de su propia motivación y creatividad, lo cual puede cerrar el bucle en el que transcurre su vida profesional cotidiana.

Entiéndase por autoestima el recubrimiento afectivo o la valoración emocional que la persona elabora en gran medida a partir de su autoconcepto. Globalmente la entiendo como centro de gravedad del equilibrio personal, la felicidad y la motivación, y como llave de la adaptación social y para la vida. La autoestima en el docente es muy importante, ya que de la imagen y seguridad que proyecte hacia sus alumnos dependerá la calidad del proceso de aprendizaje en ellos.

Es bien sabido que la autoestima en cualquier persona es la forma en cómo se ve a sí mismo, entonces imaginen lo que un docente con una autoestima positiva puede promover en sus alumnos, es decir, el alumno se sentirá atraído para conseguir y desarrollar actitudes de éxito y competencias para enfrentar la vida. Son muchos los docentes que se han descuidado en el ejercicio de su profesión el mantener, cultivar una autoestima alta que favorezca a todos. ¿Cuál es la razón de ello? ¿Cómo afecta a su persona, a sus estudiantes? ¿Qué se está haciendo al respecto?, son algunas preguntas que requieren de respuestas.

Son muchos los docentes, concretamente en lo referente de la educación básica regular que se han descuidado anclándose en una autoestima baja afectándolos seriamente en su ejercicio profesional, crecimiento y desde luego afectando con ello a los alumnos con quienes intercambia conocimientos.

Los maestros con baja autoestima tienden a ser punitivos, impacientes y autoritarios. Tienden a centrarse en las debilidades de los alumnos y no en sus capacidades; inspiran temor y una actitud defensiva; fomentan la dependencia; tienden a utilizar la aprobación o desaprobación para manipular a los alumnos imponer la

obediencia y fomentar la conformidad. Los maestros con una alta autoestima creen en su capacidad y valía personal. Son conscientes que enseñando y relacionándose con sus alumnos están creciendo y madurando ellos mismos cada día más; construyen un sentimiento de confianza en sus estudiantes. Basan el control de la clase en la comprensión, la cooperación y participación de todos, la resolución de problemas, la ayuda y el respeto mutuo. El docente proyecta y transmite su estado de ánimo a sus alumnos.

La motivación docente como un elemento central para el éxito de cualquier proceso de mejoramiento, los autores dan cuenta del desafío que este factor les plantea a los directivos y a los desarrolladores de políticas. La complejidad radica en encontrar las estrategias adecuadas que permitan articular tanto la motivación intrínseca de los docentes con los inductores externos, de modo tal que se refuerce (y no obstruya) su motivación intrínseca. En ese contexto, se recomiendan evitar una fórmula única para abordar la motivación docente. Y, en cambio, sugieren atender a los contextos sociales, organizacionales y culturales específicos de los docentes, a fin de que se involucren en los procesos de mejora escolar, aprendiendo y desarrollando nuevas habilidades e ideas.

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 la mejora escolar. Junto a ellos, se debe considerar también la existencia de motivadores intrínsecos para el mejoramiento. Por ejemplo, cuando los docentes perciben que los estudiantes tienen necesidades insatisfechas, se experimentan conflictos en las relaciones humanas o se perciben discrepancias entre lo que se espera

y lo que realmente aprenden los estudiantes. Todos o algunos de estos elementos podrían activar la motivación intrínseca de los maestros a resolver problemas severos y a querer ser más efectivos en su labor.

En ese contexto, si se considera que la motivación de los profesores para trabajar en su desarrollo profesional es el núcleo de la mejora, entonces el desafío para los líderes escolares es doble: por una parte, deben movilizar los motivadores intrínsecos para promover el cambio y, por otra, emplear los inductores externos, de modo de reforzar el deseo de los profesores por aprender nuevas ideas y prácticas. Sin embargo, esta labor no es sencilla. La organización del trabajo docente limita severamente la capacidad de los directivos para estimular la calidad de la enseñanza, ya que ellos no tienen acceso directo y continuo a la dinámica del trabajo docente. Incluso, el sistema de monitoreo más sofisticado no puede deshacer el hecho de que los maestros, en su mayor parte, están solos en la sala de clases. Y que, por tanto, son ellos mismos quienes deben sentirse motivados a mantener la inversión de esfuerzo que les significa su trabajo diario. Por ello se realiza la presente investigación con la finalidad de ver la relación entre la autoestima y la motivación laboral que formulamos en los problemas de investigación que siguen.

1.2. Delimitación de la investigación

Ubicación geográfica

- Región: Pasco
- Provincia: Oxapampa
- Distrito: Palcazu
- RED 8

Unidades de observación

Docentes de las instituciones educativas de la RED 8, del distrito de Palcazu.

Delimitación temporal

El desarrollo del presente proyecto tendrá una duración de 6 meses, desde febrero a agosto del 2024.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la autoestima y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8, del distrito de Palcazu, Provincia de Oxapampa de la región Pasco en el 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la expectativa personal y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Palcazu?
- ¿Cómo se relaciona la cualidades personales y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Palcazu?
- ¿Cómo se relaciona la persona como valor y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Palcazu?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre autoestima y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu, provincia de Oxapampa, de la Región Pasco en el 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre expectativa personal y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Palcazú.
- Determinar la relación que existe entre cualidades personales y motivación

laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Palcazu.

- Determinar la relación que existe entre la persona como valor y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Palcazu.

1.5. Justificación de la investigación

Esta investigación tiene justificación en los siguientes aspectos:

1.5.1. Aspecto legal

El desarrollo de esta investigación responde al propósito personal de obtener el grado académico de maestro en Gerencia e Innovación Educativa, en correspondencia al Reglamento de Grado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

1.5.2. Aspecto práctico

Esta investigación tiene justificación práctica porque los resultados que se obtengan sobre la relación entre autoestima y motivación laboral en los docentes, servirán a las autoridades educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu para que puedan tomar decisiones educativas. Asimismo, los instrumentos de acopio de datos utilizados en esta investigación pueden servir a investigadores, autoridades y docentes para aplicarlos.

1.5.3. Aspecto metodológico

La metodología que se utilizará en este estudio puede servir de guía para realizar otros estudios de tipo correlacional dado a su característica práctica, sencilla y sobre todo contextualizada. Asimismo, el método utilizado en la validación de instrumentos puede servir de guía para evaluar otros instrumentos.

1.6. Limitaciones de la investigación

Son las siguientes:

1.6.1. Limitación temporal

El factor tiempo será una limitante en el desarrollo de esta investigación, ya que, como docentes en actividad, tenemos una recargada labor educativa, así como de capacitación. Hecho que nos dificultará dedicarnos con mayor tiempo a las actividades de investigación.

1.6.2. Limitación en asesoría

Dado a la poca disponibilidad de profesionales especialistas en nuestro medio que tengan experiencias en investigación educativa, será una limitante para que nos puedan:

- Asesorar en metodología de la investigación
- Asesorar en procesamiento de datos
- Facilitar instrumentos de investigación
- Validar nuestros de instrumentos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Gil, J. (2015) realiza una investigación denominada “La autoestima del docente, un estudio exploratorio” en la Universidad de Jaume. En ella formula las siguientes conclusiones:

- Como hemos visto durante todo este estudio se ha demostrado que la autoestima de los docentes es un tema poco estudiado en la comunidad científica. En concreto nosotros nos hemos decido por la baja autoestima en el docente, ya que lo que encontramos en las fuentes de información acaba siempre haciendo referencia sobre las consecuencias que tiene la falta del tema aquí tratado en los alumnos.

Creemos que este tema es de vital importancia estudiarlo, ya que se va agravando con el tiempo, puesto que la sociedad está en constante cambio, y este cambio no está resultado positivo para los docentes y su función. Hace años atrás el docente era visto como una de las profesiones más respetables y tenían un importante prestigio social. Tanto los alumnos como los padres respetaban sus decisiones, por ejemplo, un alumno decía la frase “el profesor me tiene manía” a lo que los padres

contestaban “algo habrás hecho”, pero en los tiempos esto ha dado un importante giro, donde los padres responsabilizan a los profesores de todo, quedando los alumnos impunes. Hechos como este se suceden en los colegios e institutos españoles todos los días y esto hace estragos en la autoestima del docente y en su salud, tanto física como psíquica.

Ocaña, Y. (2015) realizó un estudio sobre “Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Comas, en el año 2014”, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. En ella formuló las siguientes conclusiones:

La autoestima no se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en el dominio 1 de las instituciones educativas del distrito de Comas - Lima 2014, según la correlación de Phi y la V de Cramer de 0,027, representando este resultado como muy bajo con una significancia estadística de $p=0,608$.

La autoestima se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en el dominio 2 de las instituciones educativas del distrito de Comas - Lima 2014, según la correlación de Phi y la V de Cramer de 0,277, representando este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0,000$. A pesar de que la relación es significativa, cabe señalar que la relación lineal entre ambas variables es débil.

La autoestima no se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en el dominio 3 de las instituciones educativas del distrito de Comas - Lima 2014, según la correlación de Phi y la V de Cramer de 0,127 representando este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0,054$.

Tijerina, J. (2011) realizó un estudio sobre “Papel de la motivación en el desempeño docente” en la Universidad autónoma de nuevo león. En ella formula las siguientes conclusiones:

Los docentes privilegiaron la motivación intrínseca sobre la extrínseca que implica

dinero, mayor bienestar económico y reconocimiento social, esto es un descubrimiento que hay que tomar en cuenta a la hora de establecer políticas institucionales para establecer un programa de estímulos y reconocimiento docente. Los docentes expresan que dedican más tiempo del asignado en su carga horaria a su trabajo, lo disfrutan de tal manera que pierden la noción del tiempo, pero se puede deducir que eso repercute en disponer de menor tiempo para su vida personal lo que eventualmente podría ser una fuente de conflicto.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Autoestima Concepto

Gonzáles (2016) afirma que la autoestima es la valoración positiva o negativa que una persona hace de sí misma en función de los pensamientos, sentimientos y experiencias acerca de sí propia. Es un término de Psicología, aunque se utiliza en el habla cotidiana para referirse, de un modo general, al valor que una persona se da a sí misma.

Se conoce como autoestima a un conjunto de percepciones, valoraciones y apreciaciones que un individuo tiene respecto a sí mismo o a las actividades que realiza. Esto puede enfocarse en la totalidad de su persona, en sus labores, o en la apariencia corporal, etc. Se trata de la evaluación que hacemos ordinariamente de nosotros mismos.

Todas las personas poseen una proyección mental de quiénes son, cómo lucen, en qué son buenos y en qué son malos, y cómo los perciben los demás. Sea o no cierta esa descripción que hacemos de nosotros mismos, lo cierto es que se forma durante la infancia y sobre ella descansa nuestra relación con nosotros mismos: la autoestima.

La autoestima es un concepto de importancia dentro de las disciplinas de la psicología y la educación, tanto así que su definición regularmente depende del

abordaje psicológico que se prefiera. Por ejemplo, el psicólogo Abraham Maslow, creador de la famosa pirámide de la jerarquía de las necesidades humanas, incluyó en su teoría un peldaño entero de la pirámide para las “Necesidades de autoestima”, tales como aceptación, confianza, éxito o respeto.

En lo que coinciden la mayoría de las doctrinas psicológicas, no obstante, es en que la autoestima es un valor clave en nuestra relación con los demás, pues cada quien admite la cantidad de amor o, por el contrario, las formas de maltrato, que siente que merece. La autoestima, por demás, tendría sus inicios en nuestra relación paterna, ya que la aprobación del padre y la madre es clave para una personalidad saludable a futuro.

En general, la autoestima se construye dependiendo de la aceptación que tengamos en el medio (ambiente familiar, social y educativo) en el cual nos desenvolvemos, de cómo nos reciben los demás y lo que ellos esperan de nosotros.

2.2.2. Tipos de autoestima

De un modo general, se puede hablar de dos tipos de autoestima, aunque no son ideas excluyentes ya que pueden referirse a distintos aspectos del ser humano. Es decir, una persona puede tener, por ejemplo, una autoestima alta en términos de capacidades intelectuales ("soy muy listo") pero una baja autoestima en otros ámbitos ("soy muy torpe").

– Alta autoestima

Las personas con una alta autoestima se caracterizan por tener mucha confianza en sus capacidades. De este modo, pueden tomar decisiones y asumir riesgos y enfrentarse a tareas con una alta expectativa de éxito ya que se ven a sí mismas de un modo positivo.

– Baja autoestima

Las personas con una baja autoestima se pueden sentir inseguras, insatisfechas y sensibles a las críticas. Otra característica de las personas con baja autoestima puede ser la

dificultad de mostrarse asertivas, es decir, de reclamar sus derechos de una manera adecuada. Del mismo modo, en ocasiones pueden tratar de agradar a los demás para recibir un refuerzo positivo para aumentar su autoestima.

2.2.3. Autoestima del docente

Semadeni (2018) refiere que el proceso de enseñanza requiere de planeación, creatividad y compromiso, estas labores no se pueden realizar sin la participación de profesores motivados y empoderados, seguros de sí mismos y de la importancia de su labor. La docencia es, sin duda, la labor más apasionante y con mayor impacto en la formación de individuos. Incluso podríamos afirmar que es mágica.

Al tener tal importancia en el desarrollo de las sociedades, demanda del docente más que solo el dominio de su área de conocimiento y de técnica pedagógica: requiere de desarrollo personal entendiendo que en el aula no solo se encuentra docente con alumnos, se encuentran humanos con humanos.

Ya nos hemos referido a la importancia de las emociones del alumno como un factor que facilita u obstaculiza el aprendizaje; sin embargo, las emociones del docente son igual de importantes. Incluso son un catalizador para el ambiente que se construye en el aula.

“Un docente con baja autoestima no actúa en las mejores condiciones para la formación de sus alumnos, ni para su propio desarrollo profesional. Concretamente, la baja autoestima docente parece actuar como fuente generadora de dificultades de aprendizaje del propio profesor, relacionada con la práctica de la enseñanza”, (De la Herrán Gazcón, 2004).

La autoestima del docente es plataforma para el desarrollo de competencias emocionales necesarias para procurar un adecuado proceso de enseñanza y aprendizaje. La técnica pedagógica no es suficiente, ya que la eficiencia en la ejecución de estas prácticas será determinada por las emociones del docente.

Sebastián (2013) manifiesta que, en el ámbito educativo, la autoestima y el autoconcepto tienen enorme importancia en los alumnos y en los profesores de cualquier nivel. La percepción y la valoración de las personas sobre sí mismas condicionan su equilibrio psicológico, su relación con los demás y su rendimiento profesional. No sin dificultad se ha alcanzado cierto acuerdo sobre la autoestima, al tiempo que se reconoce la necesidad de intervenir psico-pedagógicamente para estimularla en todos los ámbitos o niveles académicos.

La autoestima se relaciona con el sentimiento de dignidad, esto es, con la conciencia que tiene la persona de su propia valía. No es extraño, pues, que la consideración positiva de uno mismo impulse la autorrealización y ejerza una influencia tan extensa e intensa en nuestra vida (Cf. Cerviño, 2008). Como observamos, la autoestima positiva de sí mismo, es no sólo importante, sino necesaria en el adecuado proceso de crecimiento que tiene la persona humana.

Por su trascendencia, se analizan seguidamente las “diferencias” entre autoconcepto y autoestima; y se presentaran algunas definiciones (Maslow). El autoconcepto y la autoestima son componentes esenciales de la personalidad. A pesar de que se suelen utilizar los dos términos como sinónimos, podemos establecer algunas diferencias.

2.2.4. Construcción de autoestima docente

El docente, de acuerdo con la definición de la autoestima como “apreciación de la propia valía e importancia y de la propia toma de responsabilidad hacia sí mismo y hacia sus relaciones intra e interpersonales”, necesita reflexionar, aceptar y asumir en la propia dinámica vivencial y profesional los siguientes puntos, según Franco Voli (1998):

- La autoestima puede aprenderse y cada persona está en condición de hacerlo. Con

esta afirmación el autor señala la responsabilidad que tiene el docente frente a la construcción de su autoestima, vista desde la dimensión del aprendizaje. La autoestima no es una realidad inmutable, la persona desde su estado reflexivo y consciente puede transformarla, esto sin olvidar la importancia que juegan los otros como afirmación de la identidad.

- Cada educador, proyecta y transmite la situación anímica en la que se encuentra, a sus alumnos. Esto es importante porque ellos de una u otra forma lo ven como “modelo”. Es necesario que el docente en su labor educativa sea consciente que proyecta rasgos de su personalidad, en ella va el aprecio o reconocimiento de su autoestima, así como la negación de la misma. Esta realidad se da de manera consciente o inconsciente, por ello es necesario tener y saber reconocerlo, pues en sus decisiones, actitudes, reflexiones, etc., el docente no deja de transmitir su valía y aprecio
- La sociedad ha asumido que el docente, además de la familia, tiene la responsabilidad de la formación de la personalidad de sus alumnos. Esta realidad es una constatación del papel tan importante que se le asigna al docente, aunque su labor no es reconocida salarialmente, su personalidad moral es requerida como sujeto de formación de la personalidad de otros sujetos. Si se le pide tanto al docente, creo que se le debe también facilitar los medios necesarios, que en justicia requiere para desarrollar bien su tarea.

2.2.5. Motivación laboral Concepto de motivación

García (2018) manifiesta que la motivación es un impulso interno que dirige la acción hacia un fin. Subyace a la acción e impulsa y guía esta acción. Sin motivación no hay acción. La motivación es muy importante, porque nos lleva a buscar activamente los recursos para garantizar nuestra subsistencia. Estamos motivados por buscar

alimento y comer y buscar una pareja sexual. Estos serían los motivos básicos, que son innatos y se manifiestan con independencia de la cultura.

Pero también podemos estar motivados para realizar nuestras aficiones, actividades favoritas y por el aprendizaje. Estos son los motivos secundarios, que dependen de la cultura. No estamos motivados por aprenderlo todo. Puede que no nos motive el temario del colegio/instituto/universidad, pero desde luego hay cosas que motivan nuestro aprendizaje, bien sea la forma de vida de los delfines, una nueva receta de cocina o cambiar una rueda del coche.

Puede que la motivación venga de nuestro propio interés por el tema o porque necesitamos ese conocimiento por algo (para nuestro trabajo o por propia supervivencia, como cambiar una rueda del coche).

2.2.6. Motivación laboral

La organización del trabajo docente limita severamente la capacidad de los directivos para estimular la calidad de la enseñanza, ya que ellos no tienen acceso directo y continuo a la dinámica del trabajo docente. Incluso, el sistema de monitoreo más sofisticado no puede deshacer el hecho de que los maestros, en su mayor parte, están solos en la sala de clases. Y que, por tanto, son ellos mismos quienes deben sentirse motivados a mantener la inversión de esfuerzo que les significa su trabajo diario. Existen una serie de elementos que son fuentes motivacionales para los docentes.

Por ejemplo, tener conciencia de los problemas, incluir buenas prácticas, el deseo de dar el mejor esfuerzo posible, poseer estándares compartidos de calidad entre colegas, persistir en la “prueba y error” de nuevas prácticas, el sentido de autoeficacia o el reconocimiento de parte de estudiantes o apoderados. Los inductores externos debieran estimular o reforzar estas fuentes motivacionales (Anderson, 2004). Con este doble desafío en mente, este capítulo trata de la motivación laboral del profesor en

cuatro pasos analíticos. Primero, definimos el concepto de motivación laboral. Segundo, examinamos el lugar de trabajo de los docentes asumiendo que las maneras de motivarlos son siempre específicas al contexto en el cual ellos trabajan.

Aquí, seleccionamos dos criterios para caracterizar su contexto laboral: En primer término, qué tipo de trabajo realizan los profesores. Un segundo aspecto será analizar qué tipos de personas tienden a ser atraídos a la docencia. En tercer lugar, discutimos cuatro teorías de motivación laboral que usamos como lentes para entender conceptualmente el fenómeno de la motivación. Y, finalmente, revisamos una serie de estrategias motivacionales y levantamos hipótesis respecto a las condiciones en que estas estrategias podrían ser apropiadas. Dado el doble desafío, nos preguntamos cómo se podrían utilizar estas estrategias de modo que haya una sinergia entre los inductores externos y las fuentes de motivación intrínseca de los docentes

2.2.7. Importancia de la motivación en el docente

Muchos docentes han descuidado el alcance, las repercusiones positivas que una buena motivación puede generar en sus estudiantes. Desde luego, ello se atribuye en gran medida por la ausencia del conocimiento que se tiene sobre los factores motivacionales y cómo inciden en el comportamiento, creatividad, en resultados que favorezcan a los actores involucrados, especialmente a quien se motiva.

El docente moderno debe estar bien compenetrado cómo son sus interrelaciones con sus estudiantes, de qué manera ellos lo perciben y se sienten plenamente identificado con su estilo docente, concretamente, si realmente están motivados con los conocimientos que proporciona y lo que estos generan en pro de darle paso a nuevas ideas.

No se trata de estar al frente del grupo de estudiantes y repetir ideas de otros, se trata de compartir, dialogar, motivar al estudiante a participar a exponer su criterio a

identificarse plenamente con el tema a tratar, evaluar su alcance, lo que estos conocimientos representan. En cada clase tiene el docente la oportunidad de optimizar el tiempo que se le da para adentrarse en la forma de cómo motivar a sus alumnos y obtener resultados que favorezcan a todos.

Para ello debe saber manejar adecuadamente los factores motivacionales, estímulos que generen un buen clima organizacional, que den paso a una excelente integración de alumno profesor.

Pedro García Alonso al respecto nos invita a tomar muy en cuenta la siguiente pregunta ¿Cuál es la causa principal de la desmotivación de los alumnos en las clases?. Sobre ello señala:

Falta de aplicación práctica de los contenidos, carencia de ver el contacto con la realidad profesional y con el mundo real en que vivimos. No explicar por qué se tiene que aprender precisamente eso que se exige.

Reducirse el contacto profesor– alumno simplemente a las clases y nada más. Falta de convivencia, de transmisión de contenidos vitales, de mostrar la experiencia directa y vivida.

Dialogar. Comprobar la aceptación o el rechazo que provoca la enseñanza transmitida.

Relacionarlo con los demás contenidos que ya poseen, con las cuestiones que ya dominan, con todo su acervo cultural.

Estar siempre disponible para sus necesidades, dando importancia a sus propuestas y solicitudes.

Escucharlos. Hablar antes y después de clase, a la entrada y a la salida, en la cafetería y en los pasillos. Eso facilita que el mismo tono natural de conversación se mantenga durante las clases.

Ponerse a su altura. Darles el respeto y el afecto que merecen como personas. Decirles que tú eres nada más que el manager, el míster, pero que el equipo lo formamos todos, que sus éxitos son tus triunfos, que sus logros son tus victorias, que estás siempre a su servicio.

2.2.8. Tipos de motivación

En ocasiones se suelen establecer distintos tipos de motivación en función de la fuente u origen del estímulo. En la motivación de logro, en la que el mecanismo que promueve a la acción es conseguir un determinado objetivo. La motivación de afiliación supone la búsqueda de seguridad y pertenencia a un grupo. La motivación de competencia no sólo pretende alcanzar un objetivo establecido, sino que busca realizarlo de la mejor forma posible.

2.2.9. Motivación intrínseca

En la motivación intrínseca la persona comienza o realiza una actividad por incentivos internos, por el propio placer de realizarla. La satisfacción de realizar algo o que conseguirlo no está determinada por factores externos. Está relacionada, por lo tanto, con la autosatisfacción personal y la autoestima. Por ejemplo, hay personas que realizan ejercicio físico porque disfrutan de la actividad.

2.2.10. Motivación extrínseca

En la motivación extrínseca, el estímulo o incentivo que mueve a una persona a realizar una actividad viene dado de fuera, es un incentivo externo y no proviene de la propia tarea. Funciona a modo de refuerzo. Por ejemplo, cuando una persona realiza ejercicio físico no por el mero hecho de disfrutar haciéndolo, sino por motivos sociales u otros.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Autoestima

La autoestima es el valor que el individuo atribuye a su persona y a sus capacidades. Es una forma de pensar positivamente, una motivación para experimentar diferentes perspectivas de la vida, de enfrentar retos, de sentir y actuar qué implica que nosotros nos aceptemos, respetemos, confiemos y creamos en nosotros mismos.

2.3.2. Motivación

La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.

2.3.3. Motivación laboral

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

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación positiva entre autoestima y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu, provincia de Oxapampa, de la Región Pasco en el 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación positiva entre expectativa personal y motivación laboral en

los docentes de las instituciones educativas del distrito de Palcazu.

- Existe relación positiva entre cualidades personales y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Palcazu.
- Existe relación positiva entre la persona como valor y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Palcazu.

2.5. Identificación de variables

Variable 1:

Autoestima

Variable 2:

Motivación laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Se considera en la tabla que se muestra a continuación:

Tabla 1. Operacionalización de las variables: Procrastinación académica y Rendimiento académico

VARIABLES	DEFINICIÓN OP.	DIMENSIONES	INDICADORES
Autoestima	Es el valor que el docente atribuye a su expectativa personal, cualidades personales y su persona como valor.	Expectativa personal	- Deseo personal - Amigos - Trato a los demás - Imagen, etc.
		Cualidades personales	- Trabajo y esfuerzo - Valoración - Conformidad, etc.
		Persona como valor	- Dinero y fama - Respeto - Aspecto físico - Libertad, etc.

VARIABLES	DEFINICIÓN OP.	DIMENSIONES	INDICADORES
Motivación laboral	Es la capacidad que tiene una institución educativa para mantener el estímulo positivo de sus docentes como responsabilidad, habilidades, esfuerzo, bienestar, etc.	No tiene	- Responsabilidad - Habilidades para realizar tareas - Esfuerzo - Bienestar - Retroalimentación - Contribuciones, etc.

Nota. Variables en la investigación

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es correlacional, porque estará orientado a determinar el grado de asociación que hay entre autoestima y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu, provincia de Oxapampa, de la región Pasco en el 2024.

3.2. Nivel de investigación

Fue correlacional, porque se relaciona los resultados de la variable 1 y la variable 2

3.3. Métodos de investigación

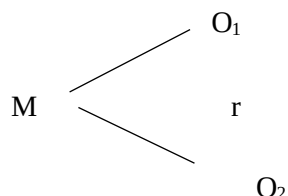
El desarrollo del presente estudio estará orientado a través del método descriptivo, cuyos procedimientos a tenerse en cuenta son:

- Determinación del problema
- Identificación de la muestra
- Observación de las variables
- Correlación entre variables

- Formulación de la teoría. (Ñaupas et al., 2014).

3.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se utilizará en el presente estudio será el descriptivo correlacional cuyo diagrama es el siguiente:



M: Muestra

O₁: Observación de la variable autoestima

O₂: Observación de la variable motivación laboral

r: Coeficiente de correlación entre variables. (Ñaupas et al., 2014)

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población objeto de estudio estará conformada por 42 docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu, provincia de Oxapampa, de la región Pasco en el 2024.

3.5.2. Muestra

La muestra considerada en esta investigación estará conformada por 14 docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu, provincia de Oxapampa, de la región Pasco en el 2024. Seleccionada a través de la técnica de muestreo no probabilístico de tipo intencional. Con el uso de la fórmula de Rodríguez (2010), con 95% de confiabilidad y error de muestreo del 2%.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos empleados fueron:

TÉCNICA	INSTRUMENTO	DATO A OBTENER
Encuesta	Cuestionario conformado por 32 reactivos	Nivel de autoestima que tiene el docente de una institución educativa.
Encuesta	Cuestionario compuesto por 23 reactivos	Nivel de motivación laboral que tiene el docente de una institución educativa.

Nota. Variables de estudio

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

El cuestionario fue validado mediante el método del juicio de expertos, quienes fueron magísteres y doctores que son del área de educación, los resultados de los mismos se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 2. Validación del cuestionario de autoestima y motivación laboral

N°	Apellidos y Nombres	%
1	Josué Moisés Camavilca Vega	90
2	Raúl Malpartida Lobatón	90
3	Teófilo Félix Valentín Melgarejo	97
	Promedio	92

Nota. Ficha de Validación de expertos

Aplicando el coeficiente de Aiken se tiene también la validez del instrumento de investigación indicado, se muestra el mismo en la siguiente tabla:

Tabla 3. *Coeficiente de validación Aiken del cuestionario de autoestima y motivación laboral.*

Criterios	JUEZ			SUMA	V Aiken	Conclusión
	1	2	3			
1. Adecuado	1	1	1	3	0.60	Válido
				V Aiken	0.60	

Nota. Ficha de Validación de expertos

Las fichas de validación se pueden ver en la sección anexos.

Para la confiabilidad del instrumento de investigación se usó el método del Alfa de Cronbach, cuyos resultados se presentan en las tablas que siguen:

Tabla 4. *Cantidad de cuestionarios para docentes para la confiabilidad*

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Nota. Cuestionario de autoestima para docentes, 2024

Tabla 5. *Coeficiente de confiabilidad del cuestionario de autoestima para docentes, 2024*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,779	32

Nota. Cuestionario de autoestima para docentes, 2024

Tabla 6. *Coeficiente de confiabilidad de cada ítem del cuestionario de autoestima para docentes, 2024*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	94,33	119,067	,576	,763
I2	96,50	131,500	-,135	,806
I3	97,17	129,767	-,079	,783
I4	97,17	142,967	-,744	,809
I5	96,67	111,867	,433	,764
I6	97,33	135,867	-,729	,794
I7	97,17	130,967	-,136	,788
I8	96,67	118,667	,225	,780
I9	96,83	118,567	,344	,770
I10	96,83	114,967	,488	,762
I11	97,17	126,167	,230	,776
I12	96,17	121,367	,235	,776
I13	97,00	146,000	-,870	,814
I14	97,33	135,867	-,729	,794
I15	96,33	112,667	,607	,755
I16	97,50	129,100	,000	,780
I17	93,67	122,667	,693	,768
I18	93,67	122,667	,693	,768
I19	93,83	119,767	,802	,762
I20	93,67	122,667	,693	,768
I21	93,67	122,667	,693	,768
I22	93,83	122,167	,584	,767
I23	94,00	125,600	,261	,775
I24	93,83	126,167	,230	,776
I25	94,17	116,967	,649	,759
I26	94,33	108,667	,674	,749
I27	94,17	112,967	,891	,749
I28	94,67	111,067	,676	,751
I29	94,83	122,967	,079	,793
I30	94,00	110,800	,652	,752
I31	94,17	107,767	,790	,743
I32	94,83	103,767	,752	,740

Nota. Cuestionario de autoestima para docentes, 2024

Como se aprecia el coeficiente de confiabilidad del instrumento es 0,78, los datos específicos se pueden observar en la sección anexos.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La técnica para el procesamiento y presentación de los datos fue la frecuencia porcentual ayudado por el software SPSS y para el análisis de datos se consideró las técnicas estadísticas tanto de la estadística descriptiva como la estadística inferencial como las medidas de tendencia central, de variabilidad, así como las pruebas de normalidad de homogeneidad de varianzas y estadísticos no paramétricos.

3.9. Tratamiento estadístico

Se realizó con la ayuda del software SPSS versión 27 en versión castellano para procesar los datos obtenidos de aplicar el cuestionario a la muestra de estudio.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Se consideró el reglamento de ética del investigador de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, respetando sus artículos respectivos y sobre todo el que se refiere a la persona humana y respetar su privacidad correspondiente (UNDAC, 2019). También se consideró el consentimiento informado para los estudiantes de la muestra y los permisos solicitados para las autoridades del programa de estudios indicado.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Los cuestionarios validado y con confiabilidad aceptable, se aplicó a los docentes de la RED 8 del distrito de Palcazu, provincia de Oxapampa, de la región Pasco en el 2024, en coordinación con la representante de la RED y cada docentes que respondieron los cuestionarios mencionados, tanto en la mañana como en la tarde, cuidando de que consideren sus respuestas a cada ítem considerado y que completen la información de la totalidad de las preguntas, ya que por diversas razones como reuniones de trabajo académico y administrativo o de gestión algunos docentes olvidaban llenar todos el cuestionario, con la revisión y orientación respectiva, se les pidió que los completaran, estos hechos hicieron que todas las preguntas del cuestionario sean respondidas en los tiempos estipulados, ya que no quedo ninguna pregunta sin responder y ningún cuestionario sin entregar.

En este proceso resaltamos el apoyo de las maestras y maestros de la RED 8, quienes colaboraron desinteresadamente respondiendo los cuestionarios indicados, algunos tuvieron dificultades, pero con la orientación brindada se superó y todo salió como

se había previsto.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Autoestima de los docentes de la RED 8

Los resultados encontrados lo presento en las tablas que siguen organizados por dimensiones, esto es:

Tabla 7. Autoestima general de docentes de la RED 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	1	3	9,4	9,4
	2	12	37,5	46,9
	4	9	28,1	75,0
	5	8	25,0	100,0
	<u>Total</u>	<u>32</u>	<u>100,0</u>	

Nota. Cuestionario de autoestima para docentes, 2024

Como se evidencia del 100% de docentes que respondieron el cuestionario se tiene que el 25% de ellas consideran estar totalmente de acuerdo con los ítems presentados, en tanto el 28% de los docentes manifiestan estar de acuerdo, en tanto el 38% sostienen estar en desacuerdo y sólo el 9% sostienen estar totalmente en desacuerdo. Por ejemplo, Me molesto el saber que es lo que realmente quiero o creo que vale la pena tener amigos de otras razas.

Tabla 8. Autoestima respecto a expectativas personales de docentes de la RED 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	1	3	18,8	18,8
	2	12	75,0	93,8
	4	1	6,3	100,0
	<u>Total</u>	<u>16</u>	<u>100,0</u>	

Nota. Cuestionario de autoestima para docentes, 2024

Como se evidencia del 100% de docentes que respondieron el cuestionario de

autoestima referido a expectativas personales se tiene que el 6% de ellas consideran estar de acuerdo con los ítems presentados, en tanto el 75% de los docentes manifiestan estar en desacuerdo y el 19% sostienen estar totalmente en desacuerdo. Por ejemplo, no me dejo llevar por lo primero que me atrae o no me hundo cuando alguien me critica.

Tabla 9. Autoestima respecto a cualidades personales de docentes de la RED 8

		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Porcentaje acumulado</u>
<u>Válido</u>	<u>5</u>	<u>9</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Nota. Cuestionario de autoestima para docentes, 2024

Como se evidencia del 100% de docentes que respondieron el cuestionario de autoestima referido a cualidades personales se tiene que la totalidad de ellas consideran estar totalmente de acuerdo con los ítems presentados. Por ejemplo, Mi trabajo y esfuerzo es importante en mi vida o soy una persona valiosa porque soy capaz de hacer lo que me propongo.

Tabla 10. Autoestima respecto a persona como valor de docentes de la RED 8

		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Porcentaje acumulado</u>
<u>Válido</u>	<u>4</u>	<u>7</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Nota. Cuestionario de autoestima para docentes, 2024

Como se evidencia del 100% de docentes que respondieron el cuestionario de autoestima referido a persona como valor se tiene que la totalidad de ellas consideran estar de acuerdo con los ítems presentados. Por ejemplo, no soy más persona cuando tengo dinero o fama o el respeto que me tienen como persona no son por mis cualidades.

Motivación laboral de los docentes de la RED 8

Tabla 11. *Motivación laboral de docentes de la RED 8*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	2	2	8,7	8,7
	3	9	39,1	47,8
	4	11	47,8	95,7
	5	1	4,3	100,0
	Total	23	100,0	

Nota. Cuestionario de motivación laboral para docentes, 2024

Como se evidencia del 100% de docentes que respondieron el cuestionario de motivación laboral, se tiene que el 4% de ellas consideran estar siempre de acuerdo con los ítems presentados, en tanto el 48% de los docentes manifiestan estar casi siempre de acuerdo, en tanto el 39% sostienen estar algunas veces de acuerdo, el 9% sostienen estar casi nunca estar de acuerdo. Por ejemplo, casi siempre tengo la responsabilidad de decir cómo y dónde debe realizarse el trabajo o los usuarios algunas veces se sienten afectados por el trabajo que hago.

4.3. Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis se realiza en base a los aportes de (Córdova, 2010) que se presenta en seguida.

4.3.1. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad lo consideraremos con el aporte de Kolmogorov-Smirnov y se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 12. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad							
		<u>Kolmogórov-Smirnov</u>			<u>Shapiro-Wilk</u>		
	GRUPOS	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
FINAL	A	,510	14	,000	,428	14	,000
ES	M	,407	14	,000	,616	14	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors							

Nota. Cuestionario de autoestima y motivación laboral de los docentes de la RED 8, 2024.

Como el valor de significancia mostrada en la tabla anterior es 0,000 que es menor a 0,05, se concluye que los datos no cumplen la prueba de normalidad, el mismo que indica que se debe emplear un estadístico no paramétrico para la prueba de hipótesis.

4.3.2. Prueba de homogeneidad de varianzas

La prueba de homogeneidad de varianzas se presente con el aporte de la técnica de Levene y se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 13. Prueba de homogeneidad de varianzas

Prueba de homogeneidad de varianza					
		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
FINAL	Se basa en la media	7,350	1	26	,012
ES	Se basa en la mediana	1,696	1	26	,204
	Se basa en la mediana y con gl ajustado	1,696	1	23,796	,205
	Se basa en la media recortada	7,350	1	26	,012

Nota. Cuestionario de autoestima y motivación laboral de los docentes de la RED 8, 2024.

Como el valor de significancia mostrada en la tabla anterior es 0,012 que es

mayor a 0,05, se concluye que los datos cumplen la prueba de homogeneidad de varianzas.

En conclusión, se usa el estadístico no paramétrico coeficiente de Kendall, porque no cumple la prueba de normalidad, aunque cumpla la prueba de homogeneidad de varianzas.

4.3.3. Prueba de hipótesis general

Hipótesis general

Existe relación positiva entre autoestima y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu, provincia de Oxapampa, de la Región Pasco en el 2024.

Hipótesis nula

No existe relación positiva entre autoestima y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu, provincia de Oxapampa, de la Región Pasco en el 2024.

4.3.4. Estadístico de prueba

Se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 14. *Prueba de la hipótesis general*

		Correlaciones		
			AUTOESTIMA	MOTIVACION
Tau de Kendall	AUTOESTIMA	Coeficiente de correlación	1,000	,304
		Sig. (bilateral)	.	,273
		N	14	14
	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	,304	1,000
		Sig. (bilateral)	,273	.
		N	14	14

Nota. Cuestionario de autoestima y motivación laboral de los docentes de la RED 8, 2024.

En la tabla se muestra el coeficiente de correlación de Kendall de 0,304, el mismo

4.3.5. Prueba de hipótesis específica Hipótesis específica 1

Existe relación positiva entre expectativa personal y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Palcazu.

No existe relación positiva entre expectativa personal y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Palcazu.

Tabla 15. Prueba de hipótesis específica 1

Nota. Cuestionario de autoestima y motivación laboral de los docentes de la RED 8, 2024.

34

4.3.6. Hipótesis específica 2

Hipótesis específica

Existe relación positiva entre cualidades personales y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Palcazu.

Hipótesis específica nula

No existe relación positiva entre cualidades personales y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Palcazu.

La prueba de hipótesis se basa en la siguiente tabla:

Tabla 16. Prueba de hipótesis específica 2

		Correlaciones	
		CUALIDADES	MOTIVACION
Tau de Kenda ll	CUALIDADES	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,277
		N	,307
	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	14
		Sig. (bilateral)	,277
		N	1,000

Nota. Cuestionario de autoestima y motivación laboral de los docentes de la RED 8, 2024.

En la tabla se muestra el coeficiente de correlación de Kendall de 0,277, el mismo que valida la hipótesis específica 2. Es decir, se valida la hipótesis específica 2 indicada: Existe relación positiva entre cualidades personales y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Palcazu.

4.3.7. Hipótesis específica 3

Hipótesis específica

Existe relación positiva entre la persona como valor y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Palcazu.

Hipótesis nula

Existe relación positiva entre la persona como valor y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Palcazu.

La prueba de hipótesis se basa en la siguiente tabla:

Tabla 17. Prueba de hipótesis específica 3

				Correlaciones
PERSONA COMO VALOR				
MOTIVACION				
Tau de Kendall	PERSONA COMO VALOR	Coeficiente de correlación	1,000	,233
		Sig. (bilateral)	.	,372
		N	14	14
	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	,233	1,000
		Sig. (bilateral)	,372	.
		N	14	14

Nota. Cuestionario de autoestima y motivación laboral de los docentes de la RED 8, 2024.

En la tabla se muestra el coeficiente de correlación de Kendall de 0,233, el mismo que valida la hipótesis específica 3. Es decir, se valida la hipótesis específica 3 indicada: Existe relación positiva entre la persona como valor y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Palcazu.

4.4. Discusión de resultados

Como se ve en la sección de resultados, se puede afirmar en general que hay una relación positiva entre la autoestima y la motivación laboral de los docentes de la RED 8 de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu, provincia de Oxapampa, de la Región Pasco en el 2024. Aunque en la hipótesis específica esta relación no es positiva. En investigaciones similares se han encontrado resultados

parecidos que paso a mencionar. Por ejemplo, en la investigación: (Aquino, 2023) presenta los resultados:

Existen tres premisas que explican la motivación laboral, éstas son: la conducta motivada que es provocada por estímulos externos o internos; la conducta motivada generada por un impulso o necesidad vital y la conducta motivada que está orientada hacia objetivos individuales. (Aquino, 2023, p. 44)

Como se evidencia un aspecto importante para la motivación laboral es la autoestima del docente, tal como lo muestra la investigadora. Así también Murillo, J., & Román, M. (2020). En la investigación: *Formación, motivación y condiciones laborales de los docentes de primaria en Perú. Revista*

Este artículo estudia las condiciones laborales y su impacto en la satisfacción y motivación de los docentes peruanos. Se concluye que mejorar las condiciones laborales podría aumentar no solo la motivación sino también la autoestima profesional de los docentes, lo cual es crucial para el desarrollo educativo. *Latinoamericana de Educación*, 9 (2), 45-60

Como se aprecia la relación positiva entre la autoestima y la motivación laboral está presente en la investigación indicada anteriormente.

CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación que existe entre autoestima y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu, provincia de Oxapampa de la región Pasco 2024, tal como lo muestra la prueba de hipótesis general con un coeficiente de correlación de Kendal de 0,304.
2. Se determinó la relación que existe entre expectativa personal y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Palcazu, tal como lo muestra la prueba de hipótesis específica 1 con un coeficiente de correlación de Kendal de -0,076.
3. Se determinó la relación que existe entre cualidades personales y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Palcazu, tal como lo muestra la prueba de hipótesis específica 2 con un coeficiente de correlación de Kendal de 0,277.
4. Se determinó la relación que existe entre la persona como valor y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Palcazu, tal como lo muestra la prueba de hipótesis específica 3 con un coeficiente de correlación de Kendal de 0,233.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda replicar la investigación en otros espacios educativos similares con la finalidad de ver la relación positiva entre las variables de autoestima y motivación laboral
2. Se recomienda tener en cuenta la aplicación de los cuestionarios para obtener la relación de las dimensiones expectativas personales y motivación laboral y analizar el coeficiente de correlación obtenido
3. Se recomienda tener en cuenta la aplicación de los cuestionarios para obtener la relación de las dimensiones cualidades personales y motivación laboral y analizar el coeficiente de correlación obtenido
4. Se recomienda tener en cuenta la aplicación de los cuestionarios para obtener la relación de las dimensiones persona como valor y motivación laboral y analizar el coeficiente de correlación obtenido

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aquino, M. (2023). *Motivación Laboral del Personal Docente*. Tesis de Licenciatura [Universidad de San Carlos de Guatemala]
- Álvarez, J. (2006). *Cómo hacer investigación. Fundamentos y metodología*. México: Paidós.
- Antúnez, S. (1997). *Claves para la organización de centros escolares*. España: Granada.
- Barriga, C. (1996). *Elementos de investigación científica*, Lima Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bonilla, R. (2001). La gestión en la escuela primaria. *Revista de Educación / Nueva Época*,
- Casas, P. (2008) *Importancia de la motivación laboral en docentes*. Argentina: Celeste
- Fainholc, B. (2000) *Formación del profesorado para el nuevo siglo*. Buenos aires Argentina: Lumen Humanitas.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*, México Distrito Federal: Mc Graw Hill.
- Formación, motivación y condiciones laborales de los docentes de primaria en Perú. *Revista Latinoamericana de Educación*, 9(2),
- Murillo, J. y Román M. (2020).
- Torres, D. (1992). *Autoestima de docentes*. Madrid España: Editorial Paidós.
- Zabalza, M. (2001). *La autoestima en los educadores*. España: Univ. de Santiago de Compostela. 45-60.
- Voli, C. (2005). *Autoestima profesional docente*. Buenos Aires: Editorial Niño y Dávila.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación: un nuevo enfoque de calidad*. México: Mc Graw Hill.
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Mañuico, V. (2014). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral*. [Tesisdoctoral.

Universidad Autónoma del Perú]. Lima.

Beatriz, J., Eugenia, F., Edith, F., Liporace, F., & Stover, J. B. (2017). *Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica Resumen Introducción*.

Ñaupas, N., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, F. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia. Ediciones de la U.

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO: AUTOESTIMA

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
A	B	C	D	E

N.º	EXPECTATIVAS PERSONALES	POSICIÓN				
		A	B	C	D	E
1	No me molesto el saber qué es lo que realmente quiero					
2	No creo que valga la pena tener amigos de otras razas					
3	De nada sirve intentar hacer algo nuevo, cuando ya lo he intentado varias veces y siempre he fracasado					
4	Me da igual que maltrate a otra persona, ese no es mi problema					
5	Creo que lo que pueda hacer de mayor no va tener demasiada importancia					
6	Me siento un desastre y no veo cómo puedo mejorar					
7	Me siento rechazado por una parte de mis compañeros de clase					
8	Las personas me merecen respeto según la posición social que ocupan					
9	Hay situaciones en la vida en que no sería malo renunciar a las propias ideas o creencias si con ello conseguimos ventajas, dinero, prestigio fama, poder y otros.					
10	De momento no me preocupa el futuro					
11	Descubrir qué persona quiero ser es algo que, de momento, no me preocupa					
12	Con frecuencia corto la amistad con mis amigos porque se ríen de mí					
13	Solo me interesa conseguir aquello que está a mi alcance					
14	Pienso que mis padres me piden más de lo que puedo hacer en mis estudios					
15	Me dejo llevar por lo primero que me atrae					
16	Me hundo cuando alguien me critica					

N.º	CUALIDADES PERSONALES	POSICIÓN				
		A	B	C	D	E
17	Con mi trabajo y esfuerzo algo importante en la vida					
18	Me siento una persona valiosa porque soy capaz de hacer lo que me propongo					
19	Me siento a gusto como soy					
20	Me siento querido (a) y comprendido (a) en la familia.					
21	Puedo hacer muchas cosas positivas en la vida de las que ahora yo mismo me imagino.					
22	Estoy contenta (o) con mi trabajo					
23	Las cosas importantes en la vida solo se consiguen con trabajo y estudio.					
24	Me siento a gusto conmigo mismo cuando soy quien decide lo que debo hacer					
25	A pesar de tener defectos, intento cambiarlos poco a poco.					

N.º	PERSONA COMO VALOR	POSICIÓN				
		A	B	C	D	E
26	No soy más persona por tener más dinero o fama.					
27	El respeto que se me debe tener como persona no depende de las cualidades que yo tenga					
28	El aspecto físico no me hace ser más persona.					
29	Para mí, ser libre es más importante que la riqueza y el bienestar					
30	El valor de la persona está en sí mismo, no en su dinero, poder o prestigio.					
31	Ser persona es algo en que coinciden blancos, negros, pobres y ricos, ignorantes y cultos; y eso es lo importante.					
32	El aspecto físico es algo secundario en mi vida.					

CUESTIONARIO: MOTIVACIÓN LABORAL

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

N.º	ENUNCIADOS	RESPUESTA				
		5	4	3	2	1
1	Tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo					
2	Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una variedad de habilidades					
3	Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables					
4	Lo que realizo afecta el bienestar de los demás de muchas maneras importantes					
5	Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando					
6	El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando					
7	Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final					
8	Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo					
9	Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo					
10	El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando					
11	El trabajo es bastante simple y repetitivo.					
12	Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo					
13	Lo que realizo es de mínimas consecuencias para mis colegas					
14	Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes					
15	Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan lo que estamos haciendo					
16	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno					
17	Mi trabajo me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones					
18	La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible					

19	Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada					
20	Mi trabajo no es muy importante para contribuir al desarrollo					
21	Mi trabajo me concede libertad para desarrollar mi labor					
22	Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece					
23	Los usuarios se ven afectados por el trabajo que realizado					

Anexo 4 Procedimientos de confiabilidad de los instrumentos de investigación, se considera los resultados de la prueba piloto

CONFIABILIDAD.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 32 de 32 variables

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17
1	4	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	5
2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	5
3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
4	4	1	2	1	2	1	1	1	4	4	2	4	1	1	4	1	5
5	5	5	1	1	5	1	1	5	1	1	1	3	1	1	2	1	5
6	3	3	2	3	1	2	1	1	2	1	1	3	3	2	1	1	4
7																	
8																	
9																	
10																	
11																	
12																	
13																	
14																	
15																	
16																	
17																	
18																	
19																	
20																	
21																	
22																	
23																	
24																	
25																	
26																	
27																	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

5°C
Prac. despejado

21:07
28/09/2024

CONFIABILIDAD.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 32 de 32 variables

	I118	I119	I120	I121	I122	I123	I124	I125	I126	I127	I128	I129	I130	I131	I132	V118	V119	V120
1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2			
2	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	2	4	5	4	3			
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	1	5	5	5			
6	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2			
7																		
8																		
9																		
10																		
11																		
12																		
13																		
14																		
15																		
16																		
17																		
18																		
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		
27																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

5°C
Prac. despejado

21:08
28/09/2024

PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN ESCUELA DE



POSTGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO DE AUTOESTIMA

Señor Experto, por favor marque en el casillero correspondiente si el ítem esta formulado en forma adecuada o inadecuada teniendo en consideración su pertinencia, relevancia y corrección gramatical. En el caso de que el ítem se inadecuado anote en el casillero sus observaciones y las razones del caso.

REFERENCIA

a) **NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO:**

Teófilo Félix Valentín Melgarejo

b) **PROFESIÓN:**

Docente

c) **GRADOS ACADÉMICOS:**

Doctor en Ciencias de la Educación

d) **ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA:**

Docencia

e) **INSTITUCIÓN DONDE LABORA:** UNDAC

f) **TELEFONO Y E-MAIL:** 959075992

tvalentinm@undac.edu.pe

ESTRATO DE LA POBLACIÓN OBJETIVO:

Autoestima y motivación laboral en los docentes de la RED 08 del distrito de Palcazú, provincia de Oxapampa, región Pasco, 2024

TABLA DE VALORACIÓN POR CADA ÍTEM

ÍTEMS	ESCALA DE APRECIACIÓN	OBSERVACIONES	SUGERENCIAS
-------	-----------------------	---------------	-------------

	ADECUADO	INADECUADO		
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
25	X			
26	X			
27	X			
28	X			
29	X			
30	X			
31	X			
32		X		

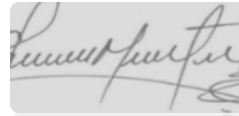
Coeficiente de Validez $V = \frac{\square_{\text{(adecuados)}}}{\square_{\text{(adecuados, inadecuados)}}} = \frac{31}{32} = 0,97$

RESOLUCIÓN

☐ Válido (V 0,80)

COMENTARIOS FINALES:

Aplicable en el proceso de investigación



FIRMA DE EXPERTO



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSTGRADO

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO DE
AUTOESTIMA**

Señor Experto, por favor marque en el casillero correspondiente si el ítem esta formulado en forma adecuada o inadecuada teniendo en consideración su pertinencia, relevancia y corrección gramatical. En el caso de que el ítem se inadecuado anote en el casillero sus observaciones y las razones del caso.

I. REFERENCIA

a) NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO:

Dra. Biane Tatiana Rojas Aire de Vellaneda

b) PROFESIÓN: Docente

c) GRADOS ACADÉMICOS: Doctor en Ciencias de la Educación

d) ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA: Docencia

e) INSTITUCIÓN DONDE LABORA:

Universidad Peruana Los Andes

f) TELEFONO y E-MAIL: 988552955 – tatiana@ihb.edu.pe

II. ESTRATO DE LA POBLACIÓN OBJETIVO:

Autoestima y motivación laboral en los docentes de la RED 08 del distrito de

Palcazú, provincia de Oxapampa, región Pasco, 2024

III. TABLA DE VALORACIÓN POR CADA ÍTEM

ÍTEMS	ESCALA DE APRECIACIÓN	OBSERVACIONES	SUGERENCIAS
-------	-----------------------	---------------	-------------

	ADECUADO	INADECUADO		
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
25	X			
26	X			
27	X			
28	X			
29	X			
30	X			
31	X			
32		X		

Coeficiente de Validez $V = \frac{n}{n + m} = \frac{31}{31 + 1} = 0,97$

IV. RESOLUCIÓN

☐ Válido (V 0,80)

V. COMENTARIOS FINALES:

Aplicable en el proceso de investigación

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'tatarajade', with a stylized flourish at the end.

Dra. Biane Tatiana Rojas Aire de Vellameda
FIRMA DE EXPERTO



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSTGRADO

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO DE
AUTOESTIMA**

Señor Experto, por favor marque en el casillero correspondiente si el ítem esta formulado en forma adecuada o inadecuada teniendo en consideración su pertinencia, relevancia y corrección gramatical. En el caso de que el ítem se inadecuado anote en el casillero sus observaciones y las razones del caso.

I. REFERENCIA

a) NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO:

Yayer Huitmer Agui Liberato

b) PROFESIÓN: Docente

c) GRADOS ACADÉMICOS: Maestro en Ciencias de la Educación

d) ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA: Docencia

e) INSTITUCIÓN DONDE LABORA:

Institución educativa N° 34451

f) TELEFONO y E-MAIL: 963916031 – YER56@hotmail.com

II. ESTRATO DE LA POBLACIÓN OBJETIVO:

Autoestima y motivación laboral en los docentes de la RED 08 del distrito de

Palcazú, provincia de Oxapampa, región Pasco, 2024

III. TABLA DE VALORACIÓN POR CADA ÍTEM

ÍTEMS	ESCALA DE APRECIACIÓN	OBSERVACIONES	SUGERENCIAS
-------	-----------------------	---------------	-------------

	ADECUADO	INADECUADO		
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
25	X			
26	X			
27	X			
28	X			
29	X			
30	X			
31	X			
32		X		

Coeficiente de Validez $V = \frac{\text{(adecuados)}}{\text{(adecuados, inadecuados)}} = 31/32 = 0,97$

IV. RESOLUCIÓN

Válido (V $\square$ 0,80)

V. COMENTARIOS FINALES:

Aplicable en el proceso de investigación

A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to be "J. L. Pérez".

FIRMA DE EXPERTO

Matriz de consistencia

Autoestima y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu, provincia de Oxapampa, de la región Pasco en el 2024.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUM.
General: ¿Cómo se relaciona la autoestima y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu, provincia de Oxapampa de la región Pasco 2024? Específicos: ¿Cómo se relaciona la expectativa personal y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu? ¿Cómo se relaciona la cualidades personales y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu? ¿Cómo se relaciona la persona como valor y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu?	General: Determinar la relación que existe entre autoestima y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu, provincia de Oxapampa de la región Pasco 2024. Específicos: Determinar la relación que existe entre expectativa personal y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu Determinar la relación que existe entre cualidades personales y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu Determinar la relación que existe entre la persona como valor y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu	Principal: Existe relación positiva entre autoestima y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu, provincia de Oxapampa de la región Pasco 2024. Específicos Existe relación positiva entre expectativa personal y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu Existe relación positiva entre cualidades personales y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu Existe relación positiva entre la persona como valor y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 8 del distrito de Palcazu	Autoestima	Expectativa personal	- Deseo personal - Amigos - Trato a los demás - Imagen, etc.	Escala
				Cualidades personales	- Trabajo y esfuerzo - Valoración - Conformidad, etc.	
				Persona como valor	- Dinero y fama - Respeto - Aspecto físico - Libertad, etc.	
			Motivación laboral		- Responsabilidad - Habilidades para realizar tareas - Esfuerzo - Bienestar - Retroalimentación - Contribuciones - Habilidades complejas - Libertad de decisión - Trabajo como oportunidad - Sentido de trabajo - Supervisiones, etc.	Cuestionario

**Permiso para desarrollo de la investigación por el representante de la RED 8,
distrito Palcazu**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO

Por medio de la presente doy cuenta de que he sido informado sobre la investigación y que los datos e información que brindo se mantendrán en absoluta reserva y mi identidad jamás será expuesta.

Firma

Por favor llenar los siguientes campos:

Código de estudiante:

Ciclo académico (Considerar el ciclo en el que lleves más créditos):

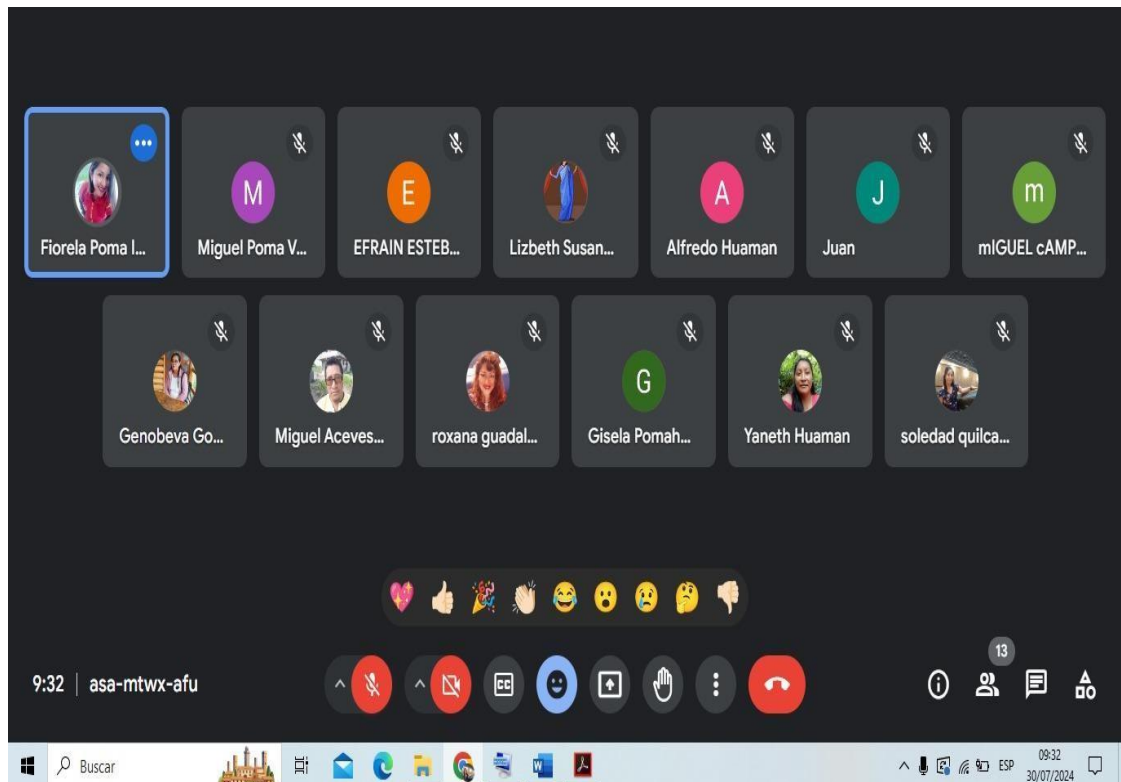
Género: Masculino () Femenino ().

Año de nacimiento:

Muchas gracias por tu ayuda.

Anexo 7: Fotografías







Anexo 8: Data de la investigación AUTOESTIMA

ITEMS																			
DOCENTES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	4	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	5	5	5
2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	5	5	4
3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5
4	4	1	2	1	2	1	1	1	4	4	2	4	1	1	4	1	5	5	5
5	5	5	1	1	5	1	1	5	1	1	1	3	1	1	2	1	5	5	5
6	3	3	2	3	1	2	1	1	2	1	1	3	3	2	1	1	4	4	4
7	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5
8	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5
9	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	5	5
10	2	3	3	1	2	1	2	1	4	3	4	1	3	4	3	4	5	5	5
11	5	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	4	2	4	2	1	5	5	5
12	3	3	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	3	2	2	5	5	4
13	4	5	4	2	4	1	2	2	3	2	4	2	3	3	3	2	4	4	4
14	4	4	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3

MOTIVACIÒN LABORAL

ITEMS																							
DOCENTES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	4	5	5	2	2	3	4	4	2	4	2	5	3	4	5	3	4	3	5	1	5	4	1
2	4	4	3	1	1	1	2	2	1	2	3	5	2	3	3	3	4	3	2	1	3	3	1
3	3	5	5	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
4	3	5	5	3	2	4	2	3	4	5	4	1	2	5	3	2	3	5	4	5	5	4	1
5	5	4	5	2	5	4	5	5	2	4	5	4	2	5	4	5	5	5	2	1	5	5	1
6	4	4	4	3	1	2	1	3	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2
7	5	5	4	5	5	5	1	5	1	5	1	3	3	1	1	5	5	1	5	1	5	5	1
8	5	5	5	5	3	4	2	4	1	5	2	3	2	4	4	5	5	3	4	1	4	4	1
9	5	5	4	4	5	4	5	4	4	2	2	2	2	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3
10	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	4	5	4	4	2	4	4	1
11	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5	1	3	2	5	2	4	5	1	5	5	5	5	2
12	5	4	4	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	1	4	4	1
13	4	3	4	2	2	4	2	3	2	4	3	4	3	3	2	4	4	4	5	1	4	4	2
14	5	4	5	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3