

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE EDUCACIÓN INICIAL**



***TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL***

---

**“MOTIVACIÓN LABORAL Y RESILIENCIA DE LAS EGRESADAS DE  
EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE TRUJILLO, AÑO 2021”**

---

**Línea de investigación:**

Gestión y Calidad Educativa

**AUTORAS:**

**Br. Alcántara Alayo, Sharon Katty**

**Br. Peña Peña, Sarahí**

**Jurado Evaluador:**

**Presidente:** Maricela Sánchez Abanto

**Secretario:** Ana María Carranza Flores

**Vocal:** José Luis Otiniano Otiniano

**ASESORA:**

**Dra. Merino Carranza, Evelin Margot**

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-8713-4049>

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

**Fecha de sustentación: 2022/08/04**



**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE EDUCACIÓN INICIAL**



***TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL***

---

**“MOTIVACIÓN LABORAL Y RESILIENCIA DE LAS EGRESADAS DE  
EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE TRUJILLO, AÑO 2021”**

---

**Línea de investigación:**

Gestión y Calidad Educativa

**AUTORAS:**

**Br. Alcántara Alayo, Sharon Katty**

**Br. Peña Peña, Sarahí**

**Jurado Evaluador:**

**Presidente:** Maricela Sánchez Abanto

**Secretario:** Ana María Carranza Flores

**Vocal:** José Luis Otiniano Otiniano

**ASESORA:**

**Dra. Merino Carranza, Evelin Margot**

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-8713-4049>

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

**Fecha de sustentación: 2022/08/04**

## **DEDICATORIA**

A Dios por su infinito amor hacia mi persona y por brindarme salud y sabiduría para culminar esta etapa, por poner a personas especiales en mi camino que me ayudaron y motivaron. A mi familia por creer siempre en mí, por ser de soporte en todo momento, siendo mi ejemplo de perseverancia, por su infinito amor, por los consejos brindados y sus enseñanzas de vida.

### **Sharon K. Alcántara Alayo**

Primeramente, a Dios por brindarme fuerzas y sabiduría, también se la dedico a mis padres biológicos y adoptivos: José, Isidora, Alexis y Verónica, por ser un ejemplo en mi vida y apoyarme siempre en mis estudios y en esta hermosa carrera que elegí. Además, se la dedico a mis mejores amigos y amigas que conocí tanto en la iglesia y sobre todo en la universidad, que siempre estuvieron ahí motivándome, brindarme su apoyo y amor incondicional, quienes creyeron en mi persona, también a los maestros de la facultad de educación inicial que tuve durante mi etapa universitaria, sobre todo a mi asesora Mg. Evelin Margot Merino Carranza por brindarnos su tiempo, conocimientos, guiarnos, apoyarnos en este trabajo de investigación.

### **Sarahí Peña Peña**

## **AGRADECIMIENTO**

Primero agradecer a Dios, por brindarnos fuerza, valentía de poder terminar esta fase de nuestra carrera profesional, cumpliendo una de las metas que tenemos en esta vida, agradecer a nuestras familias por apoyarnos incondicionalmente dándonos confianza, aliento a siempre seguir adelante sin rendirnos, por su apoyo económico y por su grande amor.

Expresamos nuestro más profundo agradecimiento a nuestra asesora Evelin Margot Merino Carranza, por guiarnos, orientarnos y supervisarnos de forma continua y así realizar la elaboración de esta investigación y sobre todo su motivación y su compromiso para con nosotras.

Asimismo, agradecemos a todos los maestros(as) de la UPAO, en especial a los de Educación inicial, por su enseñanza, compartir sus conocimientos, dedicación, paciencia a formar en nosotros profesionales de bien, preparados para enfrentar cualquier situación tanto en lo profesional y nuestras vidas.

Finalmente, y no menos importante agradecer a todas las egresadas encuestadas que nos brindaron su apoyo, quienes nos permitieron conocer las realidades que tiene nuestro país en cuanto a la educación, gracias a ellas logramos realizar nuestro proyecto de investigación.

**Las Autoras**

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de motivación laboral y resiliencia de las egresadas de educación inicial de la universidad UPAO que laboran en el distrito de Trujillo. Dicha investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo y diseño correlacional. La población estuvo conformada por 624 docentes que se desempeñan en I.E. públicas y privadas. Asimismo, la muestra estuvo conformado por 80 docentes. Para dicha investigación se empleó como instrumento el cuestionario, modelo de escala de Likert: Escala de Motivación Laboral (EM-L) de Steers y Braunstein y la Escala de Resiliencia Docente (ER-D) de Guerra, para la aplicación se usó como técnica la encuesta mediante Google forms y WhatsApp, la cual fue aplicada a los 80 profesores de educación inicial egresadas de UPAO que laboran en el distrito de Trujillo, excluyendo a docentes egresadas de otras Universidades y que no están laborando o están de licencia. Por lo tanto, Concluyeron que la motivación laboral y resiliencia tienen relación significativa y positiva, con un valor según la prueba de correlación de Spearman de ,674 donde se puede observar que existe una correlación muy significativa ( $p < .01$ ) lo que quiere decir es que si su motivación laboral es excelente en consecuencia será mejor su capacidad de resiliencia.

***Palabras claves:*** Motivación laboral, resiliencia.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between work motivation and resilience of initial education graduates from the UPAO university who work in the district of Trujillo. This research had a quantitative approach, basic type, descriptive level and correlational design. The population consisted of 624 teachers who work in I.E. public and private. Likewise, the sample consisted of 80 teachers. For this research, the questionnaire was used as an instrument, a Likert scale model: Steers and Braunstein's Work Motivation Scale (EM-L) and Guerra's Teacher Resilience Scale (ER-D), for the application it was used as a technique the survey through Google forms and WhatsApp, which was applied to the 80 initial education teachers graduated from UPAO who work in the district of Trujillo, excluding teachers graduated from other universities and who are not working or are on leave. Therefore, they concluded that work motivation and resilience have a significant and positive relationship, with a value according to the Spearman correlation test of .674 where it can be seen that there is a very significant correlation ( $p < .01$ ) which means is that if their work motivation is excellent, their resilience capacity will be better.

**Keywords:** *Work motivation, resilience.*

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado calificador:

Nosotras estudiantes de Educación Inicial, motivadas por la situación que estamos pasando en todo el mundo, nos llevaron a cuestionarnos acerca de la educación en estos tiempos, por ello nos propusimos investigar el siguiente tema titulado “MOTIVACIÓN LABORAL Y RESILIENCIA DE LAS EGRESADAS DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE TRUJILLO-2021” mediante la cual aspiramos adquirir nuestro título de licenciadas en la profesión de educación inicial.

La finalidad de esta investigación es identificar la relación que hay entre motivación laboral y resiliencia de las egresadas de educación inicial que laboran tanto en instituciones educativas públicas y privadas. Frente a esto nos planteamos reconocer la capacidad de motivación y resiliencia de nuestras egresadas, lo cual influye directamente en su desempeño laboral. El siguiente trabajo de investigación se estructura de la siguiente manera:

En el primer capítulo encontramos el problema de dicha investigación, la cual comprende, descripción de la problemática, formulación del problema, objetivos y la justificación del estudio. En el segundo capítulo abordamos antecedentes, marco teórico, marco conceptual y sistema de hipótesis, dentro de las cuales encontramos las variables e indicadores. En el tercer capítulo se desarrolla la metodología de la investigación, donde encontraremos el tipo y nivel de investigación, población y muestra de estudio, diseño de investigación, técnicas e instrumentos de investigación y el procesamiento y análisis de datos. El cuarto capítulo aborda el análisis e interpretación de resultados. El quinto capítulo considera la discusión de resultados. Por último, se elaboraron conclusiones y recomendaciones del presente trabajo. Además, están incluidos las referencias bibliográficas y anexos respectivos.

Este informe de investigación se elaboró por propio interés de las autoras para profundizar en este tema, dicha investigación servirá para analizar, diagnosticar necesidades y carencias que tienen algunos profesores de nuestro país, de este modo tomar decisiones de acorde al mejoramiento educativo brindando una educación de calidad a nuestros niños de Trujillo y porque no decir

de todo el Perú. Esperamos de todo corazón que esta investigación sea de ayuda para futuras investigaciones. Dejamos a su juicio y valoración el presente informe.

Trujillo 10 de agosto del 2022

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>RESUMEN</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	vi
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	ix
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	10
1.1. Problema de investigación.....	10
1.2. Objetivos .....	13
1.3. Justificación del Estudio .....	14
<b>II. MARCO DE REFERENCIA</b> .....	16
2.1. Antecedentes del Estudio .....	16
2.2. Marco Teórico.....	25
2.3. Marco Conceptual .....	40
2.4. Sistema de Hipótesis.....	43
2.5. Cuadro de Operacionalización de Variables (variables e indicadores).....	44
<b>III. METODOLOGÍA EMPLEADA</b> .....	47
3.1. Tipo y Nivel de Investigación .....	47
3.2. Población y Muestra de Estudio .....	47
3.3. Diseño de Investigación.....	49
3.4. Técnicas e Instrumentos de Investigación .....	50
3.5. Procesamiento y Análisis de datos .....	54
<b>IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS</b> .....	56
4.1. Análisis e Interpretación de Resultados .....	56
<b>V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b> .....	67
<b>CONCLUSIONES</b> .....	73
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	74
<b>ANEXOS</b> .....	82

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables .....	46
Tabla 2: Distribución poblacional de egresadas de Educación Inicial .....	48
Tabla 3: Distribución muestral de las egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, .....	49
Tabla 4: Validez de contenido de los instrumentos de motivación laboral y resiliencia docente .....	53
Tabla 5: Estadísticas de fiabilidad del cuestionario de motivación laboral .....	53
Tabla 6: Estadística de fiabilidad del cuestionario de resiliencia docente .....	54
Tabla 7: Nivel de motivación laboral en las egresadas de educación inicial del distrito de Trujillo.....	56
Tabla 8: Nivel de motivación laboral según sus dimensiones, en las egresadas de educación .....	57
Tabla 9: Nivel de resiliencia docente de las egresadas de educación inicial .....	60
Tabla 10: Nivel de resiliencia docente según dimensiones, en las egresadas de educación inicial....	61
Tabla 11: Correlación entre Motivación laboral y Resiliencia docente en las egresadas .....	64
Tabla 12: Correlación entre la dimensión Factores motivacionales internos de la Motivación laboral y las dimensiones de la Resiliencia docente en las egresadas de Educación Inicial .....	65
Tabla 13: Correlación entre la dimensión Factores motivacionales externos de la Motivación laboral y las dimensiones de la Resiliencia docente en las egresadas de Educación Inicial .....	66
Tabla 14: Prueba de normalidad de Kolgomorov-Smirnov de la encuesta de M.L.D .....	87

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Nivel de motivación laboral en las egresadas de educación inicial del distrito de Trujillo, ...	56
Gráfico 2 Nivel de motivación laboral según dimensiones en las egresadas de educación inicial.....	59
Gráfico 3 Nivel de resiliencia docente en las egresadas de educación inicial .....	60
Gráfico 4 Nivel de resiliencia docente según dimensiones, en las egresadas .....	63

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Problema de investigación

#### a. Descripción de la realidad problemática

Actualmente la educación es un factor que puede ayudar a desarrollar una sociedad con mejor calidad de vida, por ello la UNESCO (2019) plantea que “la educación es una prioridad principal porque es un derecho humano primordial y es la base para consolidar la paz e impulsar el desarrollo sostenible”, así pues, se entiende que en el país donde se respeten los derechos humanos básicos exista una educación de calidad, esta es la mayor ventaja que se puede tener para el desarrollo del país.

La educación superior actualmente “permite adquirir nuevos conocimientos y habilidades, además ayuda a explotar el potencial y amplía tus horizontes tanto personales y profesionales” (Buendía, 2020), hoy en día la sociedad requiere de profesionales flexibles ante las demandas del mundo porque deben de contar con la capacidad de aprender, desaprender y nuevamente aprender, la educación superior exige nuevos retos en el proceso formativo, debido a se necesitan profesionales que puedan tomar decisiones rápidas, manejo de emociones, que sea apto para el trabajo en grupo y sobre todo el manejo adecuado de las TIC.

Educación para vivir juntos es uno de los cimientos para el cambio educativo que ya viene siendo pensado por el gobierno según MINEDU (2014) “propuso mejorar la calidad del servicio educativo a través de cuatro pilares: Revalorar la carrera docente, fortalecer los aprendizajes, modernizar la gestión descentralizada y mejorar la infraestructura educativa”, por lo tanto, la inserción laboral de los universitarios depende mayormente en la formación y orientación que recibieron en la Universidad.

Una de las problemáticas que afrontan las educadoras egresadas de educación inicial es su bajo nivel de motivación laboral. Siendo así, Murillo y Román (2012) refieren que es importante acordarse que muchas exploraciones mayormente norteamericanas y europeas contribuyen importantes evidencias de que la repartición del tiempo (sobrecarga de trabajo, aceleración con la que los docentes han de realizar las tareas, el aumento en el número de tareas asignadas a su jornada laboral o la “presión por el tiempo”) está directamente relacionada a la insatisfacción y el malestar docente. Por otro lado, Cruz y Perla (2009) comentan que los incentivos que actualmente ofrece el sistema no logran generar la motivación requerida en la mayoría del profesorado. Y es aquí donde se vuelve evidente la necesidad de profundizar en el conocimiento y análisis de la motivación humana en general y de su aplicación al ámbito laboral de los docentes.

Por otro lado en el Perú la problemática presentada con respecto a la motivación laboral surge porque el principal órgano de motivación para los docentes deben ser las autoridades, incrementando las ofertas y condiciones para que accedan a estudiar postgrados y maestrías en educación, pues el hecho de estar al día en las nuevas metodologías de estudio les ayudaría a tener un nivel de motivación más alto; en el estudio de Murillo y Román (2012) presentan que aproximadamente un 30% de los docentes no cuentan con un contrato estable y seguro, lo que desmotiva al docente y produce que se busque otra fuente de ingreso, esto a su vez hace que el mayor tiempo de trabajo en el colegio se lo pasan en el aula de clase faltándoles tiempo para la planeación.

Otra de las situaciones problemáticas que afrontan los profesores egresados de la carrera de educación inicial es su bajo nivel de resiliencia, se puede observar que la llegada del covid-19 expuso a los docentes a enseñar de una manera diferente ya que no se podía asistir al centro educativo (García, 2020). Asimismo, los educadores resilientes deben estar aptos y ser capaces para enfrentar numerosas dificultades que se presentan o se pueden presentar en su trabajo, de esta manera no se sientan afectados en la calidad de vida (Uriarte, 2010)

A nivel internacional en los datos otorgados por Cengage (2021 como se citó a USA Today, 2020), quien encontró “que un 28% de los docentes se planteaban abandonar su profesión a causa de la pandemia” así pues se puede observar que en Estados Unidos algunos educadores preferían renunciar a su trabajo que enfrentarse a las nuevas modalidades.

Por otro lado, en el Perú los docentes son los que deben contar con mayor nivel de resiliencia debido a las distintas situaciones que se presentan en las zonas rurales y urbanas, así pues, Segovia, Fuster y Ocaña (2020) en su artículo cualitativo sobre la resiliencia del educador en condiciones de enseñanza y aprendizaje en escuelas rurales de Perú discuten que el personal docente pasa por distintas circunstancias y una de ellas es la frustración cuando de manera imprevista una situación exige más atención. Holguín, Alanya, Panduro, Soto y Villa (2020) en su artículo estado de la resiliencia en docentes que laboran en el contexto pandémico en Perú, con un enfoque cuantitativo y aplicando la escala de Resiliencia de Wagnil y Young a 178 profesores de 21 centros educativos públicos y privados en la ciudad de Lima, el 30% se muestra con dificultades de ser resilientes pues les hace falta confianza en sí mismos.

Un ejemplo de la problemática presentada es la capacidad de resiliencia que tuvieron los docentes durante la pandemia, Gonzales (2020) dice que los educadores tuvieron que rediseñar las estrategias de enseñanza en tiempo récord pues se cambió de manera abrupta las condiciones de educación. Algunos de los docentes de los cuales no pudieron estar a la altura debido a la falta de información sobre la tecnología.

De igual manera, en la ciudad de Trujillo los docentes muestran deficiencias con el uso de plataformas virtuales debido a que no se encuentran totalmente preparados para afrontar situaciones difíciles, principalmente para aquellas docentes de nivel inicial que oscilan entre los 35 a 50 años les fue más difícil adaptarse a esta era digital y se

puede decir que esto causo estrés, agotamiento físico y mental. Sin embargo, para otros fue la oportunidad perfecta para aprender acerca de los tics en educación y como se puede aplicarlas en el aprendizaje de los niños, evitando en monoteísmo.

Si de forma específica, se observa y analiza la realidad de las egresadas de educación inicial del distrito de Trujillo, año 2021, se puede mencionar que se encuentran expuestas a diversos factores, que de forma conjunta, propician bajo nivel de motivación laboral y resiliencia, entre los que destacan: Poca familiarización con las aplicaciones o plataformas de educación, estrés y desmotivación con aprender las nuevas metodologías, dificultades al fomentar estrategias motivadoras para la realización de actividades educativas, desactualización de la oferta académica y metodologías educativas para fortalecer el emprendimiento. Asimismo, se debe considerar el efecto negativo a nivel emocional que ha propiciado la pandemia y el posterior aislamiento social, que ha conllevado a que tengan que llevar sus clases en la modalidad no presencial, la cual, genera una brecha entre su desarrollo integral esperado, y el que realmente logran, debido a que pierden la oportunidad de interactuar de forma directa y vivencial con su maestra y sus compañeros de clase.

En base a lo detallado en los párrafos anteriores se genera el interés de las investigadoras en determinar la relación entre la motivación laboral y la resiliencia de las egresadas de educación inicial del distrito de Trujillo, año 2021.

#### **a. Formulación del Problema**

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la resiliencia en egresadas de Educación Inicial del Distrito de Trujillo, año 2021?

### **1.2. Objetivos**

#### **a. Objetivo General**

Determinar la relación entre la motivación laboral y la resiliencia en las egresadas de Educación Inicial del Distrito de Trujillo, año 2021.

#### **b. objetivos Específicos**

- Identificar el nivel de motivación laboral que presentan las egresadas de la carrera de Educación Inicial del Distrito de Trujillo, año 2021.
- Identificar el nivel de resiliencia que presentan las egresadas de la carrera de Educación Inicial del Distrito de Trujillo, año 2021.
- Establecer la relación entre la dimensión Motivación intrínseca de la motivación y las dimensiones de la resiliencia (Fijación de límites claros y firmes, Aprendizaje de habilidades para la vida, Afecto y apoyo, Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas, Oportunidades de participación significativa, Enriquecimiento de los vínculos prosociales) en las egresadas de Educación Inicial del Distrito de Trujillo, año 2021.
- Establecer la relación entre la dimensión Motivación extrínseca de la motivación y las dimensiones de la resiliencia (Fijación de límites claros y firmes, Aprendizaje de habilidades para la vida, Afecto y apoyo, Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas, Oportunidades de participación significativa, Enriquecimiento de los vínculos prosociales) en las egresadas de Educación Inicial del Distrito de Trujillo, año 2021.

#### **1.3. Justificación del Estudio**

Una vez realizado los objetivos de esta investigación se justifica a través de los cinco criterios que a continuación se detallan (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.40) valor teórico, conveniencia, implicaciones prácticas, relevancia social y utilidad metodológica.

De acuerdo al criterio de valor teórico la investigación que se está planteando contribuirá al análisis sobre los niveles de motivación laboral y resiliencia en egresadas de educación inicial, sobre todo, se espera que esta información brindada sea útil para futuras investigaciones,

ayude a rediseñar y ajustar los programas orientados a fortalecer la educación inicial.

De acuerdo al criterio de implicaciones prácticas es importante para la inserción laboral de las estudiantes de las nuevas promociones, pues se ha evidenciado que ahora están expuestas a exigencias que están preparadas para poder afrontarlas.

De acuerdo al criterio de Relevancia Social dicha investigación busca fortalecer y motivar la capacidad y habilidades de los docentes ya existenciales en los docentes y demostrar que son capaces de resolver cualquier situación que se presente de manera pertinente, sobre todo promoverá mayor desempeño y desenvolvimiento entre los docentes de todas las generaciones. El estudio es trascendental, debido a que beneficiará a las instituciones, docentes, estudiantes y a las universidades o institutos a promover estrategias de aprendizaje para los alumnos de educación de los diferentes niveles, tanto pedagógicamente, física y mentalmente, porque deben estar preparados con las herramientas necesarias para poder afrontar cualquier oportunidad o desafíos en el futuro, sobre todo brindar soluciones rápidas.

De acuerdo al criterio de utilidad metodológica, mediante este estudio se desea impartir información valiosa y fundamental de la relación que existe entre la motivación laboral y resiliencia en las egresadas de Educación Inicial, referente a la función del desenvolvimiento en sus clases o actividades académicas impartidas en sus rutinas pedagógicas. La herramienta que se utilizó para averiguar la relación del nivel motivación y resiliencia en las egresadas de educación fue la encuesta analizada y validada por juicio de expertos.

Finalmente, referido al criterio de conveniencia está investigación sirve para que los docentes puedan desarrollar y mejorar las estrategias de enseñanzas en esta sociedad tan cambiante, además ayudará a comprender y conocer la situación actual de las egresadas de

Educación Inicial en el Distrito de Trujillo con respecto a cuan motivadas se encuentren y su capacidad resiliente. El resultado del presente trabajo puede ser usado como marco de referencia y antecedentes para el desarrollo de pendientes indagaciones que deseen ampliar la problemática abordada.

## **II. MARCO DE REFERENCIA**

### **2.1. Antecedentes del Estudio**

En cuanto al siguiente estudio se realizó una intensa indagación, fue difícil de encontrar estudios relacionados con las dos variables de estudio en paralelo. A pesar de ello se consideró antecedentes de nivel internacional, nacional y local en cuanto a cada variable.

#### **2.1.1. A nivel internacional**

Los investigadores **Díaz & Barra (2017)** estudiaron acerca de la “Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí” su objetivo fue identificar el influjo de la resiliencia en la satisfacción laboral en profesores que pertenecen a los establecimientos de la comuna de Machalí, además identificar si es un factor esencial, permitiendo a los docentes mejorar la percepción de bienestar. Por otro lado, la investigación es descriptiva-correlacional, teniendo un diseño transversal con enfoque cuantitativo, asociada a la satisfacción laboral. Por 119 maestros estuvo conformada la muestra en las cuales 80 pertenecieron a 5 establecimientos municipales y 39 a 3 colegios particulares retribuidos de la comuna de Machalí. Por ende, de los 119 docentes encuestados 23,5% son hombres, 74,2% mujeres y un 1,7% que omitieron su sexo. Sus edades oscilan entre 23 y 69 años, edades comprendidas entre 23 y 69 años, siendo el promedio de 39,7 años de edad. Los instrumentos utilizados en dicha investigación es la escala de medición, para ello usaron dos escalas (la de resiliencia en profesores y la escala de satisfacción laboral en docentes) la investigación llegó a las siguientes conclusiones: Que los profesores

de la comuna de Machalí cuentan con un nivel de resiliencia relativamente alto, sin embargo en cuanto a su satisfacción laboral se encuentra en un nivel bajo, indicando que las condiciones de la resiliencia son influyentes, en alguna medida, permitiendo a los docentes derivar satisfacción en su desempeño laboral a pesar del complicado escenario donde prestan sus servicios como maestros. Además, cabe mencionar que este grupo de docentes son resilientes porque tienen la capacidad de sobreponerse a situaciones críticas la cual va más allá de la edad que tengan, así como el tiempo de servicio que brindan como profesores, de esta manera se va formando la resiliencia una base de creencias que impregna la confianza y seguridad de la persona y las interpretaciones que realiza.

**Santamaría (2020)** en su investigación "La Inteligencia Emocional y la resiliencia docente en Convivencia Escolar" estudio de tesis con fin de optar el Grado de Magister de la Universidad de Almería-España; su motivo fue evaluar el nivel de inteligencia emocional y su repercusión en la capacidad de resiliencia de los profesores en las diferentes etapas educativas, además analizar la influencia que puede existir entre ambas variables; tiene un diseño correlacional de nivel descriptivo. El muestreo estuvo conformado por 59 maestros de Educación Inicial, secundaria y de bachiller de diferentes centros privados, públicos y vinculados a la Comunidad Autónoma de Andalucía. El grupo etario tiene entre 27 y 61 años de edad, siendo la edad promedio de 38,25 (DT=9,48) como instrumento usaron la escala de medición de Likert mediante un cuestionario y como técnica realizaron un cuadernillo. Por ello concluyó que la inteligencia emocional tiene influencia en la capacidad de resiliencia de los docentes. Por otro lado, halló ciertos factores sociodemográficos o laborales, aunque no de manera directa, sí manifiestan influencias de manera indirecta con la inteligencia emocional o la resiliencia. Por otro lado, destaca que los profesores son un factor principal para lograr brindar una excelente

calidad educativa y un clima positivo de convivencia escolar. Por ello, que su bienestar profesional y personal debe ser indispensables y objeto de estudio que les permitan y ayuden a ser conscientes de la situación que viven y como desarrollarse para llegar a ser la mejor versión de sí mismos.

**Forján & Morelatto (2018)** realizaron su investigación basada en el “Estudio comparativo de factores de resiliencia en docentes de contextos socialmente vulnerables” tuvo como finalidad analizar y comparar los factores de resiliencia en docentes de nivel primario de la provincia de Mendoza, Argentina, los cuales trabajaban en entornos de vulnerabilidad social y sin ella. La investigación es de tipo mixto teniendo un enfoque cuantitativo, pero al mismo tiempo es de alcance descriptivo y comparativo, por otro lado, es de tipo no experimental, transversal. Tuvo como muestra a 66 docentes de las cuales 34 trabajaban en dos instalaciones educativas referentes a entornos o contextos socialmente vulnerables, mientras que el segundo grupo fue de 32 profesores, que ejercieron su servicio en contextos no vulnerables. Para esta investigación se emplearon como instrumentos: La Escala de Resiliencia Docente (E.R.D.) y la entrevista semiestructurada. Llegando a las siguientes conclusiones:

Depende de las adversidades del contexto pueden ocasionar inconvenientes y dificultades en sus labores; a la vez funcionan como potenciadoras de procesos de resiliencia. Los docentes de entornos con vulnerabilidad social tienen mayor prevalencia en el factor de resiliencia de autoestima y aprendizaje (38.2 %), mientras en el rango bajo presenta un (32.4 %). Además, el grupo de maestros que laboran en entornos sin vulnerabilidad cuenta con valores considerables en el rango medio (43.8 %) y con el (38.2 %) en el nivel alto. También se evidenció que los profesores que laboran en contextos sociales no deseables (vulnerables), se agrega el cumplimiento de los objetivos académicos y además deben de trabajar en los factores emocionales de sus alumnos, los cuales se

relacionan con los conflictos familiares, crianzas disfuncionales, falta de apoyo y carencias de. Llegando finalmente a considera cuan importante es trabajar en equipo, el apoyo mutuo y sobre todo contar con el respaldo institucional como factores protectores.

**Román et. al (2020)** en su estudio de “Resiliencia de docentes en distanciamiento social preventivo obligatorio durante la pandemia de covid-19” teniendo como objetivo evaluar la situación de los profesores, encaminando la exploración de la personalidad, pensamientos y emociones que ayuden a implementar o mejorar estrategias de resiliencia para hacer frente la pandemia de COVID-19. Fue una investigación observacional, correlacional, descriptivo y transversal. El muestreo la conformaron 2272 docente de diversos países de Iberoamérica mayores de 18 años. Como instrumento usaron el cuestionario, el cual fue organizado en cinco secciones, por ende, cada sección tenía ítems de respuesta fácil a través de opciones múltiples, escalas lineales, etc. Llegando a sumar un total de 66 ítems y el tiempo de respuesta fue de 10 minutos aproximadamente. Este trabajo de indagación llegó a las siguientes conclusiones: Se evidenció afiliación o asociación positiva y significativa entre la “Alta Resiliencia” de los profesores y factores notables que se evidenciaron durante el distanciamiento social como la percepción del evento disruptivo de la pandemia como una oportunidad, la actividad física, necesidad de aprender y formarse en neuroeducación, el soporte emocional, aprender el manejo de herramientas de educación online, habilidades para enfrentar cambios y de seguro todos aprendimos más cosas durante la pandemia.

La variable (resiliencia) debe formarse como un factor que posibilita la adaptación a los cambios, el soporte emocional, las relaciones interpersonales positivas como generador de bienestar incluso ante la adversidad, incentivando al desenvolvimiento personal y en comunidad.

### 2.1.2. A nivel nacional

En su tesis de **Flores (2020)** titulada “Clima laboral y resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque – 2019” trabajo con fin de obtener el título en psicología; tuvo como objetivo determinar si hay relación entre el clima laboral y resiliencia en profesores de escuelas estatales de Lambayeque; fue una indagación cuantitativa, con diseño correlacional – Transversal no experimental, teniendo como muestreo de estudio a 123 docentes; como instrumento usaron la Escala de Resiliencia de Wagnild & Young (1993) y la Escala de Clima Laboral realizada por Javier (2014), obteniendo las siguientes conclusiones: Descubrieron correlación significativa baja pero significativa entre las dos variables de ( $\rho=0.349$ ,  $p$ -valor =  $<.001$ ). Mostrando que si se incrementa y mejora el clima laboral por ende habrá mayor resiliencia docente. Además, descubrieron que si los maestros se identifican con la institución donde laboran, mayor será su nivel de resiliencia. Asimismo, la formación de las relaciones interpersonales que se establecen dentro de la institución es positiva o efectiva, el nivel de resiliencia será mayor en ellos.

**Saldarriaga, Ledesma, Malpartida y Diaz (2022)** en su investigación “Resiliencia docente en las escuelas públicas de Lima Metropolitana – Perú” teniendo como fin determinar las diferencias que existen en los factores vinculados a la variable de estudio en las escuelas públicas de Lima Metropolitana-Perú, estudio enfocado en su situación laboral, grado académico y sexo; la indagación tuvo una orientación cuantitativa, de tipo descriptiva con diseño no experimental y al mismo tiempo con un nivel comparativo; el grupo de estudio fue representada con 384 maestros solo de instituciones públicas; el instrumento que emplearon fue la escala de resiliencia docente (Guerra, 2013) finalmente llegaron a las siguientes conclusiones: Según la percepción específicamente dicha por los profesores en las escuelas públicas, la resiliencia oscilan con el 13% en el nivel bajo, mientras con el 52,3% nivel medio y alta con

un 34,6%; por lo tanto, el nivel alto y media dan una sumatoria de 89,9% de docentes resilientes, significando un resultado propicio en esta situación de emergencia. Asimismo, de acuerdo al sexo se evidencia que el masculino presenta mejores niveles de resiliencia con (42,9%-alto) mientras el femenino con (32,3%-alto).

Con respecto a la situación laboral, presentan mejores niveles de resiliencia los profesores contratados con (alta 36,5%), mientras el nombrado (alta 34,3%) deduciendo que en el caso de los varones que laboran en instituciones públicas sienten la necesidad de sobreponerse debido a la responsabilidad que tienen como representantes familiares. Además, con respecto al grado académico, lo que presentan mejores niveles de resiliencia fueron los de doctorado (alta 83,3%), seguido los de maestría (alta 60,7%) mientras tanto los de bachillerato (alta 6,3%) concluyendo que los profesores doctorados tienen una perspectiva diferente al hacer frente a las adversidades debido que tienen mayor información de cómo enfrentar o actuar en situaciones desfavorables con fin de salir adelante.

Finalmente se demuestra en la investigación que no hay diferencias significativas en la resiliencia docente en cuanto a su situación laboral; sucediendo lo contrario según su grado académico y sexo demostrando que estas características son esenciales y determinantes para distinguir los niveles de resiliencia que se van logrando y alcanzado en el transcurrir del tiempo.

**Loayza, Marujo, Primo y Alanya (2022)** realizaron su indagación denominada “Motivación laboral y desempeño docente en el Perú” tuvieron como fin establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes; dicho estudio es de diseño no experimental, correlacional de tipo básica, con orientación cuantitativa, la muestra estuvo conformado por 70 profesores. En cuanto al instrumento empleado para aplicar a la muestra fue el cuestionario como técnica usaron formularios, el

primero estuvo conformado por 25 preguntas y el segundo por 21, los cuales fueron de tipo Likert. Concluyendo que, existe relación entre las dos variables de estudio siendo positiva y moderada, al adquirir un rho-Spearman 0,462 infiriendo que si se incrementa la motivación laboral la consecuencia sería un mejor desempeño docente. Estas variables obtuvieron un valor de significancia de  $p(\text{sig})=0.000$  y es menor de 0.05, en consecuencia, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna, evidenciando la relación entre motivación y desempeño laboral. En cuanto a las dimensiones de la variable principal, la más desarrolla es la dimensión intrínseca obteniendo una relación moderada con respecto al desempeño docente, siendo (Rho, 472 y p-valor 0,000) mostrando que a mayor motivación intrínseca mejor será su desenvolvimiento como docente.

**Narvay et. al (2020)** en su tesis titulada “Análisis de resiliencia y estrés laboral en docentes del nivel primaria del distrito de Sunampe provincia de chincha, 2020” tuvieron como motivo determinar la relación entre Resiliencia y Estrés laboral en docentes del nivel primario, aplicando el diseño no experimental de tipo cuantitativa, siendo su nivel correlacional, empleando como muestreo a 145 profesores a las cuales les aplicaron dos instrumentos documentales, siendo la Escala de Resiliencia de Connor y Davidson (2003) y la Escala de Estrés docente. Donde llegaron a la conclusión de que: Entre la resiliencia y estrés existe una relación inversa obtenidos mediante Rho de Spearman con coeficiente de conexiones de -0.445 con p valor de 0.000, reafirmando que, a mayor resiliencia, reducirá el estrés laboral en los maestros. Por otro lado, el 22.1% de los participantes presentan un nivel bajo mientras el nivel normal y bajo oscilan entre el 38.6%, indicando que el nivel normal de resiliencia influye en el nivel bajo de estrés.

**Castro (2021)** en su tesis encabezada como “Resiliencia y Comunicación Interna en Docentes de un Colegio, Pindal, 2020”

indagación con finalidad de obtener el Magister en educación, siendo su objeto determinar la relación que existe entre la resiliencia y comunicación en los maestros. Siendo una investigación no probabilística, modelo correlacional y con carácter no experimental, para ello estudiaron a 53 docentes, empleando un cuestionario como instrumento basado en la escala de cinco puntos y la encuesta como técnica. La investigación concluyó: Existe entre las variables una relación positiva con un valor de 0,030 y un valor de correlación ( $\rho$ ) 0,299, poniendo en evidencia a cada una de las dimensiones una correlación baja y moderada, definiendo la existencia de relación entre las dos variables resiliencia y comunicación interna, de tal modo aceptando la hipótesis de la investigación y descartando la hipótesis nula.

Con respecto a los antecedentes locales se puede encontrar la siguiente información.

### **2.1.3. A nivel local**

**Paredes & Rengifo (2021).** Argumentan en su tesis titulada “Estrés Laboral y Resiliencia en el Trabajo Remoto en docentes de La Esperanza” estudio realizado con fin de adquirir la titulación en psicología, teniendo como finalidad establecer la relación entre el estrés laboral y la resiliencia de los profesores que trabajan en La Esperanza; investigación de modelo aplicada no experimental con corte transversal ajustándose a un diseño-simple, para ello se empleó un muestreo no probabilístico, obteniendo como muestra a 285 maestros; el instrumento ejecutado fue un cuestionario y una escala de resiliencia docente, los investigadores concluyeron: Que sí existe relación significativa entre la resiliencia y estrés laboral oscilando ( $\rho = .228$  con  $p < .01$ ) mientras otro estudio realizado en Chíncha relacionado al título, demostró que hay relación inversa entre ambas variables de estudio, quedando demostrado mediante la prueba de  $\rho$  de Spearman  $-.445$  y una  $p < .01$ , concluyendo que, a mayor nivel de resiliencia, disminuye el estrés laboral. Por otro

lado, determinaron que el grupo de profesores pertenecientes a la UGEL2 existe una relación baja pero positiva y al mismo tiempo significativa en ambas variables (resiliencia y estrés) corroborando la hipótesis de estudio.

**Terrones (2020)** en su estudio “Motivación laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo, Perú” siendo su finalidad principal estudiar o analizar la relación entre las dos variables; siendo un estudio cuantitativa, con diseño no experimental y de tipo correlacional; contaron con 48 docentes, de igual forma para recolectar datos emplearon el cuestionario y una ficha de desempeño docente, llegando así a las conclusiones: Entre ambas variables se evidencia una relación directa en las instituciones del distrito de Huanchaco, alcanzando una correlación con valor positivo y superior a  $\bar{u}$  ( $R=0,3142$ ;  $T_e = 2.24$ ;  $p<0,05$ ). Por otro lado, las dimensiones de las dos variables tienen una relación directa, siendo el coeficiente de correlación positiva muy cercano a 0,3 (0,2936 fue el menor) y al mismo tiempo significativo ( $p<0,05$ ) reafirmando nuevamente que si los docentes cuentan con un nivel alto de motivación laboral influencia de manera positiva en su desempeño como profesores.

**Gutiérrez (2019)** de acuerdo a su investigación “Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°80074 “María Caridad Agüero de Arrese”. Indagación de un tesista para adquirir el grado de magister en administración de la educación, siendo su motivo principal determinar si existe conexión en ambas variables, es un estudio aplicables con un nivel descriptivo no experimental al mismo tiempo es un diseño correlacional transversal; contó con 95 profesores como muestra tomando en cuenta los tres niveles (inicial, primaria y secundaria) a los cuales les aplicaron un cuestionario mediante una encuesta, los autores concluyeron: Encontraron que entre ambas variables no existe correlación significativa con ( $Rho = -0.077$ ) y con un Sig. Bilateral

semejante a 0.593 ( $p$  valor  $> 0.05$ ). Por otro lado, de acuerdo a las dimensiones de la variable independiente se encuentran en un alto nivel, asimismo cabe mencionar que no se encontraron relación en la variable dependiente y sus dimensiones obteniendo un ( $Rho = 0.084$ ;  $-0.050$  y  $-0.074$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a  $0.560$ ;  $-0.050$  y  $-0.074$  ( $p$  valor  $> 0.05$ ). infiriendo a otras investigaciones que obtuvieron resultados de correlación significativa entre estas dos variables.

**Gallardo (2021)** en su indagación “Motivación laboral y desempeño docente de la I.E N°81007, Modelo – Trujillo, 2019” trabajo de tesis con fin de conseguir la maestría en ciencias económicas, siendo una investigación de tipo descriptiva con carácter cuantitativo de diseño correlacional. El grupo de muestra fue conformada por 110 profesores, a los cuales se aplicó dos instrumentos uno de ellos es el cuestionario y la ficha de autoevaluación. El autor llegó a las siguientes conclusiones: Al evaluar la correlación de las dos variables, registraron el valor de  $0.837$  teniendo una significancia bilateral de  $p$ -valor= $0.000$  ( $p$ -valor $<0.01$ ) reafirmando la existencia de relación directa y altamente significativa entre ambas variables, de tal forma se incrementa el incentivo de la motivación laboral, obteniendo óptimos efectos en el desempeño docente, como consecuencia de ello se evidencia mayor competencia en la segunda variable. Lo que quiere decir que los docentes de la I.E N°81007, Modelo exponen altos niveles de (M.L). Para Véliz (2016) en su estudio: Factores motivacionales en profesores, sustenta que para que se dé un buen clima en las escuelas es gracias a la presencia de varios factores, entre los que destacan: La protección, la seguridad, la autorrealización, autoestima, y la necesidad de pertenencia social, priorizando dichos factores, mejora el desempeño docente dentro de sus funciones en la institución educativa.

## **2.2. Marco Teórico**

### **2.2.1. Motivación: Definición**

Para comprender todos los aspectos que se tomaran en cuenta en referencia a la variable independiente, es esencial iniciar desde el entendimiento conceptual de la motivación. Existen diversas definiciones planteadas debido a los diferentes estudios que se han realizado al presente tema. Con el fin de sostener la presente investigación a continuación, se citan algunas definiciones:

Silvestre (2020) define a la motivación como el énfasis que incentiva a un individuo a un determinado objetivo con la finalidad de satisfacer esa necesidad, estableciendo con ello un impulso para poner en obra esa acción, y así dejar de hacerlo (p,11).

Pila (2012) afirma que la motivación es aquello que inspira al ser humano a realizar ciertos actos y a persistir en ellos hasta lograr cumplir sus objetivos. Además, el conocimiento se enlaza al interés y voluntad. En simples palabras, la motivación es la voluntad para hacer un esfuerzo y lograr ciertas metas (p.17).

Lagos (2015) menciona que es una peculiaridad de la psicología humana que ayuda a un individuo a ser comprometido; al mismo tiempo es un proceso que dinamiza, orienta, activa y mantiene la conducta del ser humano llevando a la realización de sus objetivos esperados. Pese a ello el modelo de comportamiento varían de acuerdo a las necesidades de individuo, valores sociales y capacidad individual. Asimismo, el proceso es el mismo para todas las personas: El comportamiento es causado de manera externa o interna, consecuencia del contexto y/o herencia, incentivado por impulsos y la conducta está orientado siempre hacia algún objetivo (p.30)

Consecuentemente, se puede decir que la motivación que emitimos es un conjunto de factores externos e internos los cuales incitan a las acciones de una persona, por ende, varían de una persona a otra en diferentes situaciones.

### **2.2.2. Tipos de motivación**

Para comprender aún más la motivación a continuación, explicaremos los distintos tipos de motivación que nos impulsan a realizar ciertos actos.

Según Soriano (2001) menciona que hay dos tipos de motivación, la cual pueden ser intrínseca o extrínseca.

- **Motivación intrínseca:** Es aquella persona que realiza actividades por el puro placer de ejecutarlas, se puede decir que este tipo de motivación no depende del exterior. Por otro lado, tiene como base una pequeña serie de necesidades psicológicas como autodeterminación, efectividad, curiosidad, esta lo empuja a la persona a querer y desear prevalecer ante los desafíos internos del contexto y las metas de adquisición de dominio.

En este tipo de motivación el individuo no tiene necesidad de tener una recompensa o incentivos externos que lo motive a realizar su objetivo, se trata de la realización interna de la persona, lo cual se relaciona a los sueños de autorrealización y crecimiento personal, asociándose a la satisfacción que experimenta el individuo al ejecutar dicha actividad o lograr su objetivo personal, poniendo en ello gran parte de su desempeño o productividad.

- **Motivación extrínseca:** Su proveniencia es externa, es inducida desde afuera brindada por diferentes personas o por el contexto, es decir depende del exterior, como consecuencia cumpliéndose una serie de situaciones.

Los factores motivacionales son recompensas externas como reconocimiento social, dinero, elogios, etc. Además, podemos decir que la motivación es un proceso dinámico debido a que los estados motivacionales de las personas están en continuo flujo.

Todos debemos tener en cuenta, tanto la motivación intrínseca y extrínseca, pueden ser motivadas por factores perjudiciales para los que te rodean, en este caso como personas independientes y con derechos, debemos tomar conciencia si lo que nos motiva respeta la vida, opiniones, costumbres y cultura de los demás, evitando lastimar a los de nuestro entorno y a uno mismo (p,7-10).

### **2.2.3. Teorías de la motivación.**

Ahora en día hay diversas teorías de la motivación y con el tiempo seguirán surgiendo o se usarán para ser estudiadas, pero tener en cuenta que las primeras teorías, aunque ahora en día son cuestionadas en términos de su validez, pero aun así son la base de las teorías contemporáneas y usadas por profesionales para comprender y explicar la motivación en todos sus ámbitos. En esta ocasión se tomará en cuenta algunas de ellas, las cuales tratan de contribuir en la búsqueda del deleite de la necesidad humana, sobresaliendo las siguientes teorías.

#### **2.2.3.1. La teoría jerárquica de las necesidades de Maslow**

La teoría de Maslow acerca de la motivación se basa en la pirámide de las necesidades, las cuales se pueden catalogar por orden de importancia y de acuerdo al dominio en el comportamiento humano (Chiavenato, 2009) Esta teoría es la más conocida porque Maslow plantea que dentro de cada ser humano hay jerarquía de cinco necesidades que deben ser satisfechas y unas antes que otras.

Maslow (1954) identificó las siguientes necesidades:

- **Necesidades fisiológicas:** Estas necesidades sin duda alguna según Maslow son las más prepotentes de todas las necesidades. Por ejemplo, si una persona le falta de todo en la vida, en un contexto extremo, es muy posible que su mayor motivación fueran las necesidades fisiológicas

(alimentación, refugio, sexo, y otras necesidades físicas) más que cualquier otra, las cuales garantizan la supervivencia del ser humano. Por lo tanto, si una necesidad está satisfecha deja de ser una necesidad porque el organismo del ser humano está dominado por las necesidades descontentas.

- **Necesidad de seguridad:** En este caso si las necesidades fisiológicas están satisfechas, surgirán las necesidades de seguridad (protección, estabilidad, ausencia de miedo, aplicación de leyes y el orden, etc.) el individuo desea sentirse libre de peligro, de esta manera la seguridad no es un motivador activo.
- **Necesidades sociales:** Se relaciona con la vida del ser humano en sociedad, el sentido de pertenencia a determinados grupos, recibir y dar afecto, aceptación y participación. Por lo tanto, si las necesidades fisiológicas y de seguridad están compensadas, surgirán esta necesidad, la persona apreciará que la ausencia de compañeros, amigos y de la familia, de este modo tendrá la necesidad de relacionarse con personas en general de un lugar, de un grupo, esforzándose para conseguir dicha meta.
- **Necesidades de estima:** En este punto se puede decir que están incluidos dos elementos de estimación: Factores internos (la autonomía, el respeto a si mismo y el logro) mientras en los factores externos (status, la atención y el reconocimiento) esto se define como el respeto de otros a tu persona. Sin embargo, si estas necesidades son frustradas se produce en la persona sentimientos de inferioridad, desamparo y debilidad.
- **Necesidades de autorrealización:** A pesar que las necesidades anteriores se hayan realizado satisfactoriamente, se puede decir que surge una nueva inquietud y descontento, estas carencias varían mucho de

persona a persona. Por lo tanto, en este caso apunta al deseo de la persona por la autosatisfacción, llegar a ser todo lo que uno cree que es competente de llegar a ser. Esta necesidad es la más alta de la pirámide de Maslow, se puede notar lo que la persona ha pasado para llegar hasta acá, involucrando sus capacidades y aptitudes, poniendo en evidencia el esfuerzo para adquirir su potencial y seguir desarrollándose a lo largo de su vida (p. 87).

En conclusión, se puede decir que Maslow catalogó las cinco necesidades en dos grupos (inferiores y superiores) en el inferior se encuentran las fisiológicas y de seguridad, satisfaciendo de manera externa (remuneración, condiciones de trabajo, etc.) en cambio en el orden se encuentran las necesidades sociales, autorrealización y estima (el individuo satisface de manera interna). De acuerdo que las necesidades se van satisfaciendo la siguiente se vuelve dominante.

### **2.2.3.2. La teoría de los dos factores de Herzberg**

Herzberg (1959, citado por Robbins, 2009) esta teoría fue propuesta por dicho autor donde propone que la motivación depende de dos factores que se relacionan entre sí:

- **Factores de higiene:** Son las situaciones de trabajo que rodean a la persona, como el salario, la seguridad, la relación con los demás, políticas de la empresa. Estas condiciones se relacionan con los factores externos del individuo como sus necesidades primarias. Herzberg sugiere que si queremos motivar a alguien se debe hacer énfasis en los factores asociados al trabajo en sí, como el desarrollo personal, oportunidades de ascender
- **Factores motivacionales:** Se refieren al puesto de trabajo en sí, son factores internos que lo conducen a la realización personal y satisfacción. Cuando los factores motivacionales

son óptimos se incrementa el agrado en las personas por ejemplo puedes hacer uso de tus habilidades, libertad total para realizar un trabajo, reconocimiento, logro, y la satisfacción que da en el transcurso del tiempo, por ende, esto permite que la productividad organizacional aumente, porque está relacionado directamente con el cargo que desempeña (p.180-181).

### 2.2.3.3. La teoría de McClelland

Esta teoría se centra en tres necesidades: Logro, poder y afiliación, se definen de la siguiente manera según McClelland (1989).

- **Necesidad de logro:** El incentivo de las personas por satisfacer esta necesidad es “hacer algo mejor” se debe a varios motivos entre ellos, evitar críticas, agradar al profesor u obtener la aprobación de los demás. Pero la verdadera implicancia en el motivo de logro debe ser el actuar bien por sí mismo, por la satisfacción intrínseca de hacerlo mejor. Esto permite a las personas a competir por la excelencia, buscando la satisfacción personal más que una recompensa brindada por otros.
- **Necesidad de poder:** Los seres humanos están caracterizados por una necesidad de poder y dominación, lo cual conlleva a influir en otras personas para lograr que adquieran conductas que no tendrían de forma natural. Los individuos que tienen esta necesidad les gusta las situaciones de competencia y status, muchas veces se preocupan por la influencia y el prestigio que por su desarrollando eficaz.
- **Necesidad de afiliación:** A todo ser humano le gusta interactuar con otros, esta necesidad se basa más en las relaciones interpersonales, el deseo de ser aceptado y amado por otros, se preocupan menos por las competencias, éxito y sobresalir, sino lo que importa en esta necesidad es

tener relaciones amistosas y la comprensión recíproca (p, 244-396).

Por lo tanto, se puede decir que las necesidades mencionadas anteriormente son adquiridas y aprendidas durante el recorrido de nuestras vidas, fruto de las experiencias vividas de la persona. Las necesidades que tienen buen resultado, suelen repetirse varias veces porque conlleva a desarrollar modelos únicos para un comportamiento eficaz en su desempeño.

#### **2.2.4. Motivación laboral:**

Mucho se habla de la motivación laboral, hay estudios científicos acerca del tema con la finalidad de resolver problemas que están pasando en las personas que laboran en una institución debido al mecanismo que los rodea y si están siendo motivadas para realizar su deber satisfactoriamente.

Para Newstrom (2011) la motivación laboral es definida como:

La agrupación de fuerzas externas e internas ocasionando que el empleado opte por un curso de acción y se encamine de cierta manera. Desde un punto de vista ideal, estos comportamientos se dirigirán al logro de una meta organizacional. La motivación del trabajo es una combinación compleja de fuerzas psicológicas dentro de cada persona (p, 107)

##### **2.2.4.1. Factores que intervienen en la motivación laboral:**

Se evidencian distintos factores que influyen en la motivación laboral, para el logro de sus metas sean colectivas o individuales, pero según Peña & Villón (2017) los simplifican destacando los siguientes factores:

- Presencia de una relación laboral donde figura la satisfacción, motivación y desempeño.
- Predominio de las expectativas y las compensaciones en cuanto a la satisfacción laboral.
- Clima laboral positivo en donde el trabajador encuentre el confortamiento.
- Resultados de la satisfacción laboral.

Una vez establecidos dichos factores, se logrará estimular al trabajador a realizarlos y cumplir las metas deseadas. Al cumplir dicha meta el trabajador tendrá la sensación de satisfacer otra necesidad porque su afán es obtener lo que se plantea y las compensaciones vienen a ser el resultado de lo que se obtiene.

Pero como se dijo en otros estudios, estos factores no son los únicos, existen otros como, por ejemplo:

- **Salario.** Es uno de los factores principales que interfiere en la motivación del individuo, porque muchas veces sienten que su salario no corresponde con su rendimiento; pero se debe tomar en cuenta que el salario no es lo único que puede motivar a un empleado público o privado.
- **Reconocer su mérito y esfuerzo.** Esto hace sentir a la persona que su trabajo es valorado, premiar su esfuerzo con recompensas emocionales o económicas, influenciará en la motivación de manera positiva en los trabajadores.
- **Flexibilidad de horarios y conciliación familiar.** Es una práctica que muy poco lo realizan, pero es sumamente importante ya que permite al trabajador planificar de manera flexible su horario de entrada y salida, además reduce el estrés porque le permite tener la libertad de agendar un tiempo con su familia o amistades y en consecuencia aumentará su motivación lo cual beneficia a la institución donde labora.

- **Promover la formación y desarrollo de los trabajadores.** La formación beneficiará la capacidad del individuo para desenvolverse en su labor, mientras que su desarrollo como profesional lo preparará para tareas futuras que demanda mayor esfuerzo y uso de estrategias.
- **Ascensos basados en méritos.** Esto motiva a los trabajadores a dar lo mejor de sí mismo porque comprenden que todos tienen la misma oportunidad de ascender, pues entienden que el mejor se beneficiará del puesto (Economía Desde Casa, s.f).

Por lo tanto, se dice que hay diversos factores que intervienen en la motivación, pero depende de cada dirigente o líder de observar cómo están sus trabajadores si se encuentran motivados o desmotivados para que así pueda la institución mejorar y crear estrategias que ayuden a todos a sentirse cómodos y dar lo mejor en beneficio de la institución donde laboran y por consiguiente sentirse plenos ellos mismos sabiendo que dieron lo mejor para lograr las metas planteadas.

#### **2.2.4.2. Beneficios de la motivación laboral.**

La motivación es de suma importancia porque aporta beneficios a los empleados y a la institución en su desenvolvimiento laboral. Aporta los siguientes beneficios:

- **Aumenta la productividad.** Si las personas están motivadas, realizan su trabajo rápido y eficaz.
- **Mayor creatividad.** Aumentará su creatividad proponiendo nuevas ideas en beneficio de la institución.
- **Reduce el absentismo laboral.** Una persona con las condiciones adecuadas y sobre todo motivado es menos probable que falte al trabajo sin ninguna razón justificada, porque los trabajadores motivados están satisfechos y dan lo mejor para alcanzar sus metas.

- **Mejora la reputación de la institución.** Debido al buen clima laboral y una motivación positiva, permite desenvolverse mejor en su trabajo y por ende se sienten satisfechos lo cual implica dar a conocer a los demás no solo internamente sino al exterior y muchos desearan trabajar en un ambiente de esta magnitud (Guugjob, 2022)

#### **2.2.4.3. Motivación Laboral docente.**

Se habla mucho acerca de la motivación en sí, pero poco acerca de la motivación laboral en docentes de educación inicial, ha sido un tema poco investigado, sobre todo los factores que interfieren en la labor docente. Flores (2017) define a la motivación laboral “como la satisfacción que se genera en el maestro al desempeñar su labor pedagógica, incentivándolo a seguir en su empeño, realizando determinadas acciones en los procesos de enseñanza-aprendizaje y persistir en ellas para su culminación en buenos términos” (p.5).

Los factores que influyen en la motivación laboral son diversos, algunos estudios refieren los siguiente: El rendimiento escolar, el clima escolar en las aulas, procedencia de los estudiantes, una relación satisfactoria entre el cuerpo docente y directivo del centro.

#### **2.2.4.4. Principios Motivacionales:**

Según López (2012 citado por Valdez 2020) hay cinco principios motivacionales.

- **Principio de la predisposición.** Cuando somos inclinados positivamente hacia una tarea determinada, la realización de dicha tarea resulta casi siempre agradable. Cuando cambiamos el «¿por qué?» por el «¿por qué no?», o el «esto es inaguantable» por el «¿qué estoy aprendiendo de esta situación»

- **Principio de la consecuencia.** En este punto trata de que las personas tendemos a reproducir experiencias que tienen consecuencias agradables en lugar de repetir las experiencias desagradables. Cuando obtenemos resultados iguales o mejores a los esperados, nos sentimos recompensados, y retenemos intencional o voluntariamente esos agradables recuerdos y por eso optamos por volver a utilizar esta forma de hacer las cosas.
- **Principio de la repetición.** Es cuando el incentivo provoca una respuesta auténtica, la conexión entre el estímulo y la respuesta se puede fortificar mediante el ejercicio o la repetición. Convirtiéndote en un maestro de esta tarea.
- **Principio de la novedad.** Este principio trata de que, cuando todas las condiciones son iguales, las novedades o noticias controladas suelen ser más deseables y motivadoras que las conocidas. Es cierto siempre que este principio sea correcto bajo un cierto control y un alto grado de seguridad personal, de lo contrario, puede haber resistencias al cambio.
- **Principio de la vivencia.** En este caso, puede ser motivador asociar nuestras experiencias agradables con las metas que pretendemos alcanzar, esta práctica puede describir algunas vivencias previas o estilos novedosos que se puede lograr a través de la dirección sensorial (s.n).

#### **2.2.5. Resiliencia:**

Es la facultad de las personas para afrontar problemas, resolverlos y salir fuerte o fortalecidos al enfrentarlos, venciendo sus propios miedos; es decir, ante la adversidad, las personas sufren una transformación interna, que le permite después tomar con seguridad decisiones beneficiosas para su propia vida. Corona y Tirado (2018).

Por otro lado, confirman que los individuos resilientes, tienen mayores posibilidades de sobresalir en circunstancias adversas ya sean sociales, emocionales o producidas por la pandemia COVID-19, referido a la educación, debido a que posibilitan la adaptación positiva de la realidad, acoplándose al contexto ambiente y sacar provecho de lo negativo como una ocasión para crecer como ser humano, esencialmente si se saca provecho para educar a ser feliz, lo cual se puede interpretar como una educación emocional (Ángeles y Manrique, 2021).

#### **2.2.5.1. Resiliencia Docente:**

En la actualidad, se considera que la resiliencia en la educación como la capacidad de recuperarse y adaptarse ante cualquier contratiempo o desventura, con el fin de desarrollar la competitividad en el ámbito social, académico y profesional, a pesar de la exposición a eventos adversos o estresantes inherentes al entorno y al mundo de hoy.

Los maestros, estudiantes, niños y jóvenes requieren desplegar la resiliencia, comprendida como la capacidad de resistir, desarrollar la fuerza y el coraje para afrontar los cambios de la vida ya sea en el aspecto individual, laboral y familiar. Ahora en día se ha aceptado la palabra resiliencia para reemplazar a fuerte, inmune e indestructible.

La resiliencia en la educación está conexas con los factores que inciden directamente en la formación académica, como el desarrollo de fortalezas y el reconocimiento de las debilidades generales de los alumnos en general, por lo tanto, deben de ser capaces de salir adelante o resarcirlas de manera positiva, buscando módulos de resiliencia efectivos para que así pueda desarrollarse apropiadamente ante diversas situaciones negativas que se puedan encontrar en los ambientes de aprendizaje. ¿Pero nos preguntamos qué hay de aquellos que no

soportan y no tienen la capacidad de ser fuertes y afrontar los cambios actuales, que hacemos por ellos? Esta es una pregunta que muchos necesitan una respuesta. Y nosotras creemos que es conveniente tomar en cuenta el diálogo, sus preocupaciones y proponer en conjunto estrategias sencillas de realizar, hasta llegar a la meta deseada evitándoles, estrés y desmotivación en su desempeño como ser humano y docentes.

#### **2.2.5.2. Factores que favorecen la Resiliencia:**

Henderson y Milstein (2003) mencionan la existencia de seis factores formadores de resiliencia lo cuales permiten ser aplicados a los profesores. Estos autores propusieron el modelo de la “Rueda de la resiliencia”, como una estrategia para ser desarrollada en las escuelas. Dicha propuesta abarca seis pasos.

Según López (2013)

- **Enriquecer los vínculos.** Para favorecer este factor es necesario realizar trabajos en equipo que permitan a los niños vincularlos o desarrollar vínculos entre ellos. El primer aspecto en cambiar podría ser la innovación de la jornada escolar, en este tiempo se debe dar la interacción entre docentes, de esta manera promover las relaciones afectivas y la sensación de pertenecer a un equipo. En segundo lugar, los integrantes que conforman el personal deben contribuir en la determinación de los propósitos de la institución, de esta manera sientan implicancia de formar parte de algo más grande y al mismo tiempo, aumentar los puntos de vista al ejecutar programas educativos eficaces.
- **Establecer límites claros y firmes.** Los Maestros desarrollan una serie de tareas dentro de un sistema de “reglas” por ejemplo: Entrega de horarios, servicios requeridos, entrega de informes, perspectivas de instrucciones a los estudiantes que mayormente no son

claras. Pero en cambio, la creatividad, la libertad y desarrollo, requieren de pocas limitaciones. Pero en realidad el crecimiento y la creatividad solo se hacen posibles con expectativas que no sean desproporcionadamente empleadas. Los profesores se sienten seguros cuando son evidentes y claros los límites porque dentro de ellos se desenvuelven.

- **Habilidades para la vida.** Los profesores tienen la necesidad desarrollar habilidades o avanzar en su profesión, para hacer frente a los crecientes y variados retos que los desafía en la actualidad, particularmente es referida a la mejora de desempeño docente, por ejemplo, manejar conflictos, fijar metas, resolver problemas y comunicarse, es decir poner en práctica habilidades básicas que favorecen a la resiliencia.
- **Brindar afecto y apoyo.** Los pedagogos solo desean recibir como recompensa, la complacencia intrínseca de saber que están desempeñando una función significativa. Los profesores del Perú necesitan siempre retroalimentarse por parte de los supervisores, directivos y padres, ya sea transmitiéndoles palabras o mensajes de ánimos que están realizando una buena labor, sino de lo contrario pueden comprender al silencio como indicador de fracaso. Debido a que las recompensas externas son muy limitadas, por eso el aprecio y estímulo constante por su labor es de suma y especial relevancia.
- **Establecer y transmitir expectativas elevadas.** La motivación diaria de los educadores es la convicción y creencia de estar sirviendo a una causa noble que trasciende a sí mismo y a sus funciones específicas. Se puede decir que esto sucede cuando ellos como miembros del personal de la escuela, comparten una misión y un objetivo en común que se orientan a lograrlos o cumplirlos. También se logra mediante una mejor comprensión y apreciación de la

contribución o aporte de todos para hacer realidad los objetivos y misión. Esto significa compartir tareas, trabajar en equipo, suscitar la multiplicidad del papel o roles al mismo tiempo motiva al individuo a cooperar en áreas que va más allá de sus funciones en específico.

- **Brindar oportunidades significativas de participación.** Muchos profesores pueden proporcionar a las escuelas más que sus deberes reales. La resiliencia se promueve cuando tienen la oportunidad de llevar sus estrategias, habilidades y energía en el lugar de trabajo, los docentes tienen la necesidad de un contexto o vivencias para aprender innovadoras estrategias e involucrándose en eventos y actividades desafiantes y al mismo tiempo estimulantes (pp. 64-67)

### **2.3. Marco Conceptual**

#### **Motivación:**

La motivación es la fusión de factores internos o externos que establecen las operaciones de un ciudadano. Es decir, se actúa de forma dependiente del tipo y cantidad de motivación que tengamos. Por tanto, se puede decir que tener motivación sana es esencial para varios aspectos de la vida (Rodríguez, 2019)

#### **Motivación laboral:**

La motivación laboral es la voluntad que tiene una persona para esforzarse en el trabajo o área profesional en que se desempeña. Por ende, se puede decir que es uno de los factores más importantes para alcanzar el éxito, ya que influye directamente en el desempeño, la productividad, la satisfacción, el compromiso y la retención de los empleados (Peña, 2015)

#### **Motivación intrínseca**

Es el estímulo interno que lo mueve a uno mismo a realizar una cierta actividad que proviene de su interés personal. Lo impulsa a realizar o evitar cierta acción, la motivación es un componente psicológico que guía, orienta, mantiene y determina el comportamiento humano. Por lo tanto, los factores externos no influyen en esta decisión, en consecuencia, así mismo se le reconoce como un agente mediador en el logro de una meta, pues hace que el comportamiento del individuo cambie en favor de ese propósito (Álvarez & Rojas 2020)

### **Motivación extrínseca**

Es el estímulo externo que le motiva a un individuo a realizar una determinada acción, esta motivación se relaciona con eventos externos que producen en el individuo ciertas actitudes de empatía para realizar alguna acción, la motivación intrínseca y extrínseca en el aprendizaje. (Álvarez & Rojas 2020)

### **Resiliencia:**

Según Oriol (2012) la resiliencia está considerada como la capacidad o habilidad que tiene la persona, en este caso como una virtud de asumir con asertividad diferentes situaciones que nos hacen llegar al límite, tales como una crisis o alguna situación traumática, pero sin embargo pueden sobreponerse a ellas y salir fortalecidos, utilizando estos contextos para desarrollar su gran potencial.

### **Enriquecimiento de los vínculos prosociales.**

Es la relación que tiene el docente con sus colegas, al trabajar en equipo puede ser en las actividades de la escuela, de esta manera promoviendo relaciones positivas y sentir la sensación de corresponder a un grupo, eliminando límites que suele haber directivos y docentes. Por otro lado, las relaciones e interrelaciones personales, como las tutorías y el trabajo en grupos pequeños, hacen sentir la sensación de pertenencia, al mismo tiempo se incrementa la eficacia en la enseñanza.

Todas estas estrategias son esenciales para los vínculos entre ambos profesores Guerra, 2010)

### **Fijación de límites claros y firmes.**

Referido a fijar reglas donde los docentes se sienten seguros al desenvolverse en un ambiente de normas (entrega de informes, horarios de salida, servicios requeridos, expectativas respecto de la disciplina de los alumnos) pero se debe tener en cuenta que la libertad, creatividad y el crecimiento requieren que exista casi nada o ninguna restricción (Guerra, 2013)

### **Aprendizaje de habilidades para la vida**

“El aprendizaje de las habilidades se va dando en el transcurso del tiempo por eso se dice que son conductas aprendidas que el ser humano emplean para afrontar situaciones problemáticas día a día. Estas habilidades o cualidades se obtienen mediante el ensayo intencional o de la experiencia directa por medio del modelado o la imitación” (Gutiérrez, S.f). Los maestros tienen la necesidad de desenvolverse procesionalmente dando respuesta a las diferentes y crecientes retos que afrontan, como la tecnología, de esta manera trabajar en la mejora del desempeño docente, aprendiendo nuevas habilidades que cooperen a una mejor y mayor resiliencia.

### **Afecto y apoyo**

El afecto es un sentimiento que tiene una persona, lo cual lo puede manifestar de varias maneras como por ejemplo muestras de cariño, regalos, palabras de aliento, etc. Los docentes también necesitan ser valorados lo cual le beneficiará en su desarrollo personal y profesional. Por ello necesitan recibir apoyo en cuanto a la retroalimentación por parte de los supervisadores y directores en cuanto a que están realizando bien su trabajo.

### **Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas.**

Significa trabajar en equipo, compartiendo tareas al mismo tiempo participar en diversas tareas o roles, además animar a las personas colaborar en situaciones que sobrepasan sus funciones específicas. Si los profesores reciben palabras de ánimos o mensajes que su tarea primordial es mantener el orden, y que solo se espera de ellos que lleguen a fin de año sin mayores contratiempos, tanto la excelencia educativa como la construcción de resiliencia quedan invalidadas (López, 2012)

### **Oportunidades de participación significativa**

Son las posibilidades que se presentan o que existen para que una persona para alcanza una determinada acción, por lo tanto, esto implica tomar decisiones y resolver problemas, donde los docentes se sientan valorados en la toma de decisiones políticas y reglas de la escuela, porque cada docente tiene habilidades desarrolladas o por desarrollar y son claves para mejorar la educación Forjan & Morelatto (2018)

## **2.4. Sistema de Hipótesis**

Se han planteado las siguientes hipótesis:

### **Hipótesis general**

H<sub>G</sub>: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la resiliencia en las egresadas de Educación Inicial del Distrito de Trujillo, año 2021.

### **Hipótesis específicas**

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión Motivación intrínseca de la motivación y las dimensiones de la resiliencia (Fijación de límites claros y firmes, Aprendizaje de habilidades para la vida, Afecto y apoyo, Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas,

Oportunidades de participación significativa, Enriquecimiento de los vínculos prosociales) en las egresadas de Educación Inicial del Distrito de Trujillo, año 2021.

H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión Motivación extrínseca de la motivación y las dimensiones de la resiliencia (Fijación de límites claros y firmes, Aprendizaje de habilidades para la vida, Afecto y apoyo, Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas, Oportunidades de participación significativa, Enriquecimiento de los vínculos prosociales) en las egresadas de Educación Inicial del Distrito de Trujillo, año 2021.

## **2.5. Cuadro de Operacionalización de Variables (variables e indicadores)**

<b>Título del Proyecto de Investigación:</b>		<b>MOTIVACIÓN LABORAL Y RESILIENCIA DE LAS EGRESADAS DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE TRUJILLO, AÑO 2022</b>				
<b>Autora (s):</b>	<b>Alcántara Alayo, Sharon</b>	<b>Peña Peña, Sarahi</b>				
<b>Fecha:</b>						
<b>OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b>						
<b>Hipótesis</b>	<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>Definición</b>		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
		<b>Def. Conceptual</b>	<b>Def. Operacional</b>			
<p>La motivación y resiliencia en egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo es positiva.</p> <p>La motivación y resiliencia en egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo es negativa.</p>	Motivación Laboral	Se define como la manera de generar en el docente el impulso pedagógico, para determinadas acciones en los procesos de enseñanza-aprendizaje y persistir en ellas para su culminación en buenos términos, (Flores 2017).	La motivación es aquello que nos empuja o dirige a realizar algo para satisfacer nuestras necesidades u objetivos.	Motivación intrínseca	1. Factores motivacionales internos	<b>Intervalo</b>
				Motivación extrínseca	2. Factores motivacionales externos (higiénicos y/o ambientales)	
	Resiliencia	Es la capacidad del ser humano para enfrentar problemas, resolverlos y salir fuerte o fortalecidos al enfrentarlos, venciendo sus propios miedos; es decir, ante la adversidad, las personas sufren una transformación interna, que le permite después tomar con seguridad decisiones beneficiosas para su propia vida. Corona & Tirado (2018).	La resiliencia, es la capacidad cognitiva, emocional y sociocultural de la persona en poder enfrentar y transformar constructivamente situaciones adversas que afectan su desarrollo personal.	Enriquecimiento de los vínculos prosociales.	3. Busca oportunidades de interactuar con otros. 4. Puede interactuar fácilmente con otros, aunque existan diferencias de jerarquía.	<b>Intervalo</b>
				Fijación de límites claros y firmes.	5. Comprende y acepta las políticas y las reglas. 6. Interviene en la elaboración y la modificación de las políticas y las reglas.	
				Aprendizaje de habilidades para	7. Toma parte en actividades de desarrollo profesional significativo.	

				la vida	8. Presta ayuda y la recibe de otros educadores.
				Afecto y apoyo	9. Tiene sensación de pertenencia a través de mensajes de valoración y apoyo
					10. Piensa que la comunidad respalda las actividades de los educadores.
				Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas.	11. Demuestra confianza en su propio potencial de excelencia y en el de los demás.
					12. Se siente respaldado por las autoridades en el cumplimiento de sus expectativas laborales
				Oportunidades de participación significativa.	13. Dedicar el tiempo y adquiere las habilidades requeridas para participar con eficacia.
					14. Está al tanto de lo que sucede y toma parte en la celebración de los éxitos de la escuela.

**Tabla 1: Operacionalización de variables**

### **III. METODOLOGÍA EMPLEADA**

#### **3.1. Tipo y Nivel de Investigación**

En dicha indagación nombrada "Motivación laboral y resiliencia de las egresadas de educación inicial del distrito de Trujillo-2021" es de tipo básica con diseño correlacional, de acuerdo a Hernández, Fernández, & Baptista (2014) opinan que dicho estudio tiene como fin percibir la relación que hay entre dos o más variables, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.

Para evaluar el grado de relación entre dos variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones (p. 93).

Dicho trabajo tiene como propósito identificar si hay relación entre motivación laboral y resiliencia, y como puede influir en el desempeño como docente. Su tipo de diseño es no experimental, por lo tanto, no se realizó manipulación de variables, de esta manera se obtuvo un análisis de resultados pertinentes.

#### **3.2. Población y Muestra de Estudio**

##### **3.2.1. Población**

La población o universo es un "Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones" (Baptista, Fernández, y Hernández, 2014, pág. 174)

Por lo tanto, la población se constituye por docentes egresadas de educación inicial tanto de Universidades privadas y nacional de Trujillo, que trabajan tanto en instituciones públicas y privadas, sumando un total de 624 docentes. Para dicha investigación se consideró para el marco referencial de la muestra la información brindada por UPAO de Trujillo.

**Tabla 2**

*Distribución poblacional de egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021*

<b>Docentes</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Docentes Egresadas de UPAO que Laboran en Instituciones Públicas	235	38.0
Docentes Egresadas de UPAO que Laboran en Instituciones Privadas	389	62.0
<b>Total</b>	<b>624</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Información obtenida de secretaría

### **3.2.2. Muestra**

El muestreo estuvo formado por 80 docentes del nivel inicial egresadas de la universidad privada Antenor Orrego, para ello tomamos en cuenta los siguientes criterios.

#### **Inclusión:**

- Docentes que trabajan en escuela públicas o privadas.
- Docentes egresadas de la Universidad Privada Antenor Orrego

#### **Exclusión:**

- Docentes que no están laborando o están de licencia.
- Docentes que tengan un año de experiencia.

Siendo la muestra la siguiente:

**Tabla 3**

*Distribución muestral de las egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021*

<b>Docentes</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Docentes Egresadas de UPAO que Laboran en Instituciones Públicas	30	38.0
Docentes Egresadas de UPAO que Laboran en Instituciones Privadas	50	62.0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100.0</b>

*Fuente:* Información obtenida de secretaría

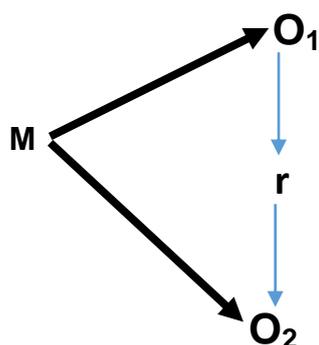
### 3.3. Diseño de Investigación

Hernández (2014) explicó que el término diseño se “refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema”.

Para dicha indagación se empleó siguiente diseño:

Diseño: Descriptiva-correlacional

**Diagrama**



**Donde:**

**M** Muestra

**O<sub>1</sub>** Observación de la V.1

**O<sub>2</sub>** Observación de la V.2

**r** Correlación entre las dos variables

### **3.4. Técnicas e Instrumentos de Investigación**

Como técnica empleada en este estudio fue la encuesta, la cual es definida por Arias (2020) como una técnica muy común, usada para obtener información en el transcurso investigativo. Siendo su propósito recabar información necesaria referidos a conceptos o temas relacionados con la problemática o fenómeno de estudio; esta se emplea en uno o varios sujetos previamente determinados y que presentan algún tipo de analogía con el estudio a realizar. La misma puede ser oral o escrita (p.108). Para realizar dicha técnica se empleó la observación indirecta durante la interacción con los encuestados, porque las encuestas la respondieron mediante el link distribuido de forma virtual, como respondiendo directamente en Google forms o al link impartido por WhatsApp y correo electrónico, de esta manera las egresadas tuvieron la oportunidad de autoevaluarse.

La encuesta sobre la motivación laboral (Anexo 01) se conformó por 16 ítems divididos en dos dimensiones (Motivación intrínseca y Motivación extrínseca) para la cual el docente tiene un periodo de diez a quince minutos para responder.

En cuanto a la encuesta de resiliencia docente (Anexo 02) cuenta con 6 dimensiones, cada una de ellas tiene dos indicadores y cada indicador cuenta con 2 ítems sumando un total de 24 ítems, para esta encuesta contarán con un tiempo máximo de 25 minutos.

El instrumento que se empleó en la investigación fue el cuestionario definido por Fernández & Baptista (2014) como, un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir. El cuestionario de Motivación laboral se aplicó según escala de Likert al igual que cuestionario de resiliencia docente.

Los instrumentos se seleccionaron y adaptaron con el único propósito de averiguar si existe relación entre motivación laboral y resiliencia docente, las dos escalas cuentan con un total de 40 ítems.

### **Instrumento de la variable 1: Motivación Laboral**

#### **Ficha técnica**

Título: Motivación laboral

Autores: Steers y Braunstein

Año de creación: 1976

Procedencia: Estados unidos

Adaptación: Alcántara & Peña

Año: 2021

Objetivo: Determinar el nivel de motivación laboral de los docentes

Duración: 10 minutos

Ítems: 16

Administración: Individual

Descripción de instrumento: Es un cuestionario individual de 16 ítems de respuesta múltiple según la escala tipo Likert.

Ámbito de aplicación: Egresadas de la Universidad Privada Antenor Orrego que trabajan en el distrito de Trujillo.

Dimensiones: Motivación laboral: Motivación Intrínseca, Motivación Extrínseca. Norma de evaluación: Las egresadas responderán con las alternativas de: Totalmente en Desacuerdo- En Desacuerdo- Algunas Veces- De Acuerdo- Totalmente de Acuerdo

### **Instrumento de la variable 2: Resiliencia Docente**

## **Ficha técnica**

Título: Escala de resiliencia docente

Autores: José L. Guerra

Objetivo: Determinar los niveles de resiliencia

Año de creación: 2013

Procedencia: Lima

Duración: 25 minutos

Ítems: 24

Descripción del instrumento: Es un cuestionario individual de 24 ítems de respuesta múltiple según la escala tipo Likert.

Administración: Individual

Ámbito de aplicación: Egresadas de la Universidad Privada Antenor Orrego que trabajan en el distrito de Trujillo.

Dimensiones: Enriquecimiento de los vínculos prosociales, Fijación de límites claros y firmes, Aprendizaje de habilidades para la vida, Afecto y apoyo, Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas y oportunidades de participación significativa.

Norma de evaluación: Las egresadas responderán con las alternativas de: Totalmente en Desacuerdo- En Desacuerdo- Algunas Veces- De Acuerdo- Totalmente de Acuerdo.

## **Validez**

Dicha investigación usó la validez de contenido, validada por 3 expertos profesionales (crítica de jueces) en el área de la investigación y profesorado universitario, con los grados académicos de maestro y

magíster, obteniendo que se puede aplicar, lo cual queda demostrado en la siguiente tabla:

**Tabla 4**

*Validez de contenido de los instrumentos de motivación laboral y resiliencia docente por juicio de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Nombre y apellidos</b>	<b>DNI</b>	<b>aplicable</b>
1	Ms. Otiniano Otiniano José	44928993	Aplicable
2	Mg. Gross Melo Asunción	32405306	Aplicable
3	Mg. Che León Alfaro Marianela	19083132	Aplicable

**Fuente:** Elaboración propia

### **Confiabilidad**

Se sometió al análisis del coeficiente de Alfa de Cronbach, la solidez interna se ve reflejado en los valores de 0 a 1, donde “0” significa confiabilidad nula y “1” representa confiabilidad total. Resultados obtenidos.

**Tabla 5**

*Estadísticas de fiabilidad del cuestionario de motivación laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	16

**Fuente:** Elaboración propia

El coeficiente alfa obtenido en la variable Motivación Laboral es de 0,934 para los 16 ítems, registrando confiabilidad calificada como muy buena, por lo se deduce que este instrumento, presenta consistencia interna y que todos los ítems dentro de cada subescala tienden a medir lo mismo.

**Tabla 6**

*Estadística de fiabilidad del cuestionario de resiliencia docente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	24

**Fuente:** Elaboración propia

El coeficiente Alfa obtenido en la variable resiliencia docentes de 0,908 para los 24 ítems registran una confiabilidad muy buena, por lo se deduce que este instrumento, presenta consistencia interna y que todos los ítems dentro de cada subescala tienden a medir lo mismo.

### **3.5. Procesamiento y Análisis de datos**

Para dicha investigación se solicitó a escuela de Educación (secretaría) la lista de los docentes de Educación Inicial de la Universidad Privada Antenor Orrego que culminaron sus estudios de dos años a más, y que estén laborando actualmente para ello se realizó la caracterización de la muestra, con las características requeridas. Obtuvimos respuesta de 80 maestras que cumplieron con los criterios de exclusión e inclusión, las encuestadas tuvieron conocimiento del propósito de la investigación y del instrumento que se aplicó, respetando sus principios éticos de cada egresada.

Para coordinar con las egresadas, se estableció junto con ellas los días y horarios disponibles, de esta manera poder aplicar la encuesta, la cual fue distribuida y enviada mediante varios medios WhatsApp, Messenger, correo electrónico o respondiendo directamente al link de Google forms, luego de haber obtenido la información de las unidades muestrales que conformó el grupo de estudio, se vaciaron en un solo documento que viene a ser la hoja de cálculo de Excel, el cual arroja los porcentajes de las egresadas que laboran en instituciones públicas y privadas y la puntuación en relación a los ítems, facilitando procesar los resultados, por lo tanto para realizar la correlación de ambas variables se utilizó el estadístico de Spearman Brown, seleccionado en base al

resultado obtenido de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y para ilustrar los resultados se hizo mediante gráficos y tablas estadísticas de acuerdo con los objetivos propuestos en el proyecto.

## IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

### 4.1. Análisis e Interpretación de Resultados

**Tabla 7**

*Nivel de motivación laboral en las egresadas de educación inicial del distrito de Trujillo, año 2021*

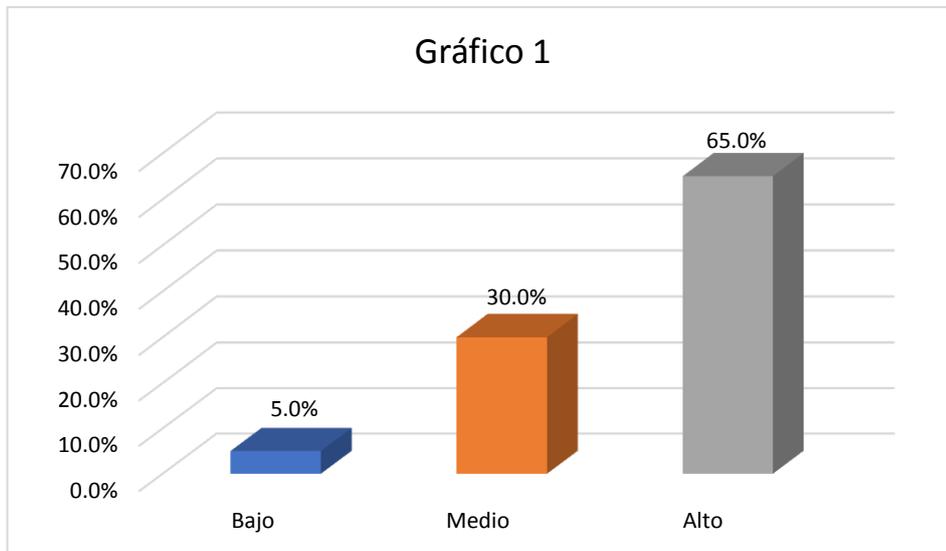
Nivel de Motivación laboral	N	%
Bajo	4	5.0
Medio	24	30.0
Alto	52	65.0
Total	80	100.0

**Fuente:** Encuesta

En la tabla 7, se observa que predomina el nivel alto de Motivación Laboral, la cual está representado por el 65.0% de egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021 que presentan este nivel; seguido del 30.0% el cual representa el nivel medio; y solo el 5.0% que ostenta nivel bajo.

### **Gráfico 1**

*Nivel de motivación laboral en las egresadas de educación inicial del*



*distrito de Trujillo, año 2021*

**Fuente:** Encuesta

**Tabla 8**

*Nivel de motivación laboral según sus dimensiones, en las egresadas de educación inicial del distrito de Trujillo, año 2021*

Nivel de Motivación laboral	N	%
Factores motivacionales internos		
Bajo	4	5.0
Medio	18	22.5

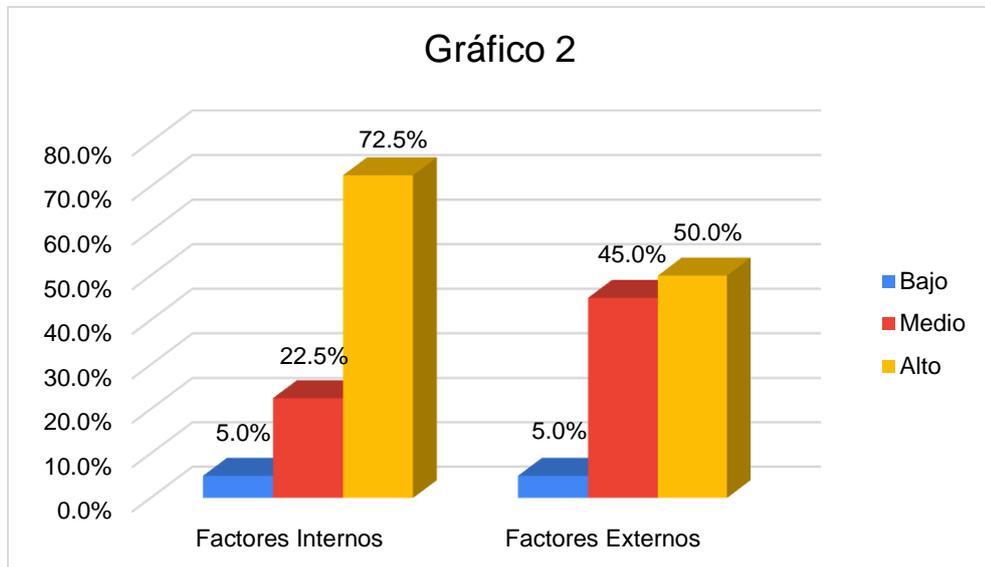
Alto	58	72.5
Total	80	100.0
Factores motivacionales externos		
Bajo	4	5.0
Medio	36	45.0
Alto	40	50.0
Total	80	100.0

***Fuente: Encuesta***

En la tabla 8, se visualiza una predominancia de nivel alto en la dimensión Factores motivacionales internos de la Motivación laboral, representado por el 72.5% de egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021 que registran este nivel. Asimismo, predomina en las egresadas el nivel alto en la dimensión Factores motivacionales externos representado por el 50.0%.

## Gráfico 2

*Nivel de motivación laboral según dimensiones en las egresadas de educación inicial del distrito de Trujillo, año 2021*



**Fuente:** Encuesta

**Tabla 9**

*Nivel de resiliencia docente de las egresadas de educación inicial del distrito de Trujillo, año 2021*

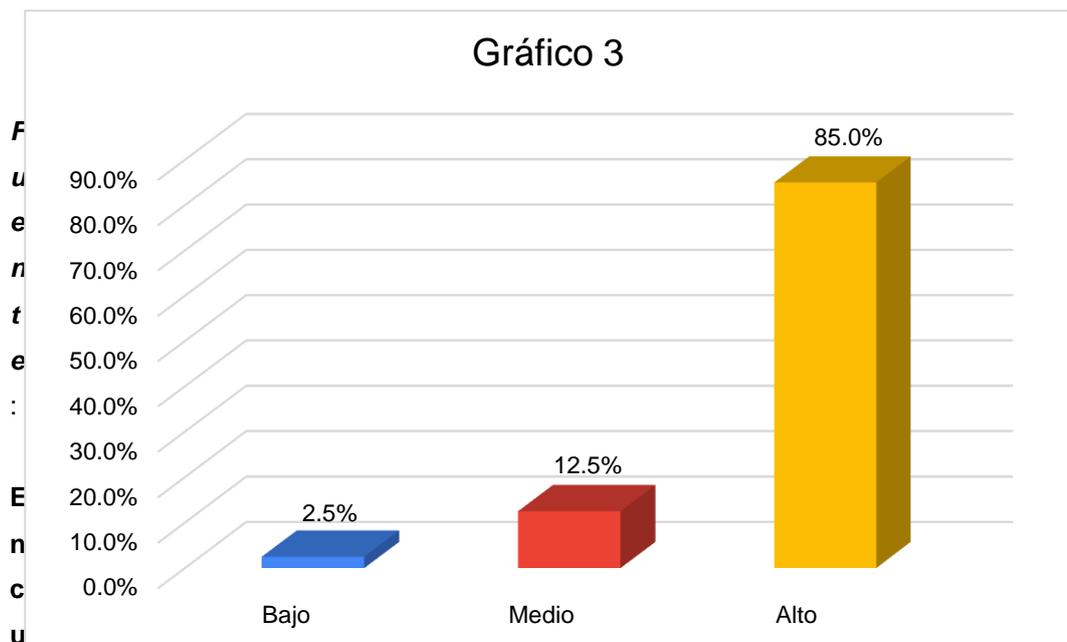
Nivel de Resiliencia docente	N	%
Bajo	2	2.5
Medio	10	12.5
Alto	68	85.0
Total	80	100.0

**Fuente:** Encuesta

En la tabla 9, se muestra una predominancia de nivel alto de Resiliencia docente, representado por el 85.0% de egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021 que presentan este nivel; seguido del 12.5% que presenta nivel medio; y el 2.5% que evidencia nivel bajo.

**Gráfico 3**

*Nivel de resiliencia docente en las egresadas de educación inicial del distrito de Trujillo, año 2021*



esta

**Tabla 10**

*Nivel de resiliencia docente según dimensiones, en las egresadas de educación inicial del distrito de Trujillo, año 2021*

Nivel de Resiliencia docente	N	%
<b>Enriquecimiento de los vínculos prosociales</b>		
Bajo	4	5.0
Medio	52	65.0
Alto	24	30.0
Total	80	100.0
<b>Fijación de límites claros y firmes</b>		
Bajo	2	2.5
Medio	38	47.5
Alto	40	50.0
Total	80	100.0
<b>Aprendizaje de habilidades para la vida</b>		
Bajo	2	2.5
Medio	40	50.0
Alto	38	47.5
Total	80	100.0
<b>Afecto y apoyo</b>		
Bajo	2	2.5
Medio	2	2.5
Alto	76	95.0
Total	80	100.0
<b>Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas</b>		
Bajo	2	2.5
Medio	20	25.0
Alto	58	72.5
Total	80	100.0
<b>Oportunidades de participación significativa</b>		
Bajo	2	2.5
Medio	12	15.0
Alto	66	82.5
Total	80	100.0

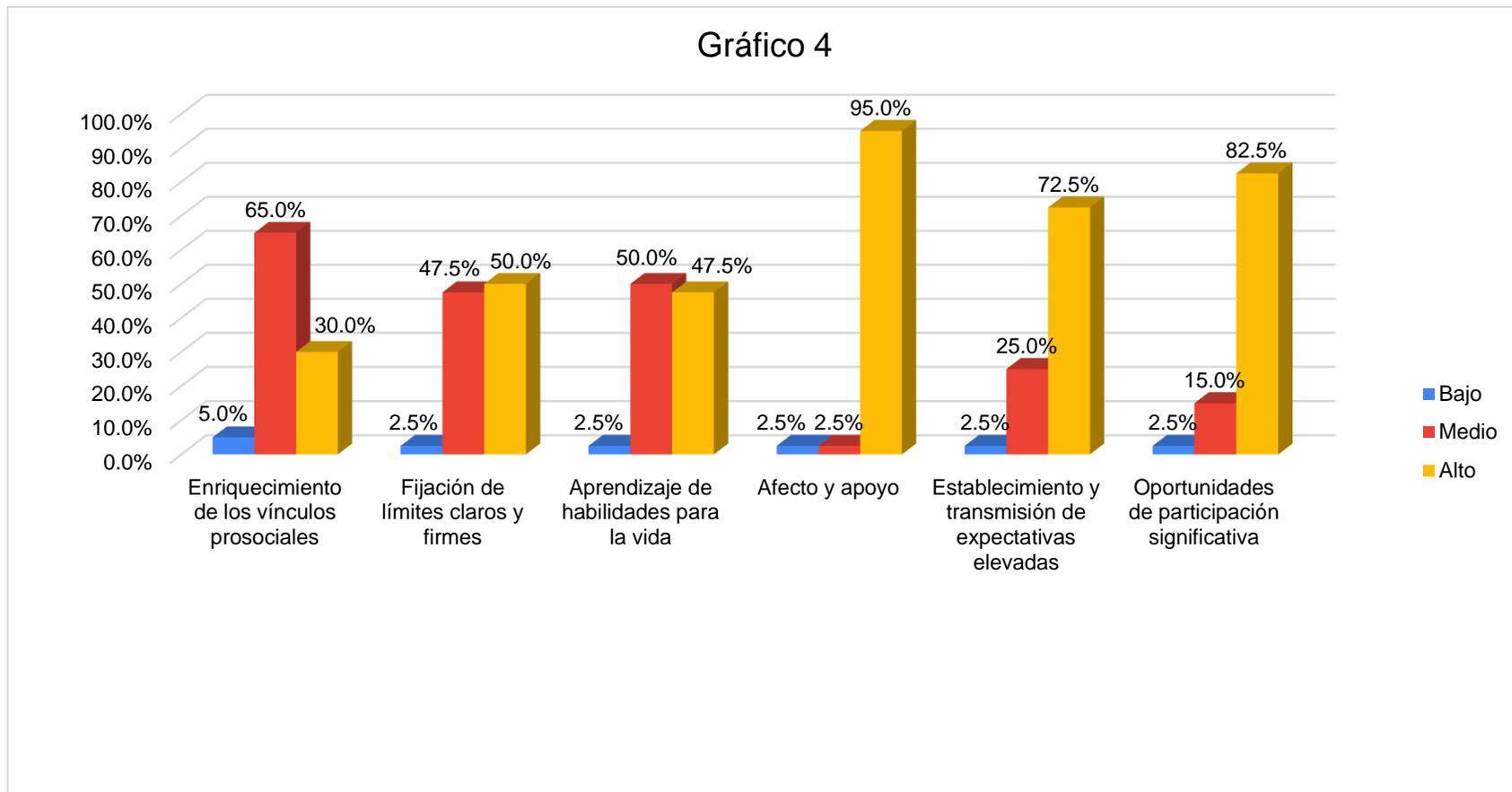
**Fuente: Encuesta**

En la tabla 10, se observa una predominancia de nivel medio en las dimensiones Enriquecimiento de los vínculos prosociales y Aprendizaje de habilidades para la vida de la Resiliencia docente, con porcentajes de egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021 que oscilan entre 50.0% y 65.0%. Asimismo, predomina el nivel alto en las dimensiones Fijación de límites claros y firmes, Afecto y apoyo, Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas y Oportunidades

de participación significativa, con porcentajes que fluctúan entre 50.0% y 95.0%

#### Gráfico 4

Nivel de resiliencia docente según dimensiones, en las egresadas de educación inicial del distrito de Trujillo, año 2021



Fuente:

Encuesta

**Tabla 11**

*Correlación entre Motivación laboral y Resiliencia docente en las egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021*

	Motivación laboral (r)	Sig.(p)
Resiliencia docente	. 674	.000**

\*\*p<.01    p<.05

**Fuente:** Encuesta

**Tabla 11 Correlación entre motivación laboral y resiliencia**

En la tabla 11, se presentan los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde se puede observar que existe una correlación muy significativa ( $p<.01$ ), positiva entre Motivación laboral y Resiliencia docente en las egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021.

**Tabla 12**

*Correlación entre la dimensión Factores motivacionales internos de la Motivación laboral y las dimensiones de la Resiliencia docente en las egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021*

	Factores motivacionales internos (r)	Sig.(p)
Enriquecimiento de los vínculos prosociales	.324	.000 **
Fijación de límites claros y firmes	.401	.000 **
Aprendizaje de habilidades para la vida	.319	.000 **
Afecto y apoyo	.432	.000 **
Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas	.529	.000 **
Oportunidades de participación significativa	.368	.000 **

\*\*p<.01    p<.05

**Fuente:** Encuesta

En la tabla 12, se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ( $p<.01$ ), positiva, entre la dimensión Factores motivacionales internos de la Motivación laboral y las dimensiones de la Resiliencia docente en las egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021.

**Tabla 13**

*Correlación entre la dimensión Factores motivacionales externos de la Motivación laboral y las dimensiones de la Resiliencia docente en las egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021*

	Factores motivacionales externos (r)	Sig.(p)
Enriquecimiento de los vínculos prosociales	.346	.000 **
Fijación de límites claros y firmes	.418	.000 **
Aprendizaje de habilidades para la vida	.304	.000 **
Afecto y apoyo	.356	.000 **
Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas	.501	.000 **
Oportunidades de participación significativa	.327	.000 **

**: Encuesta**

En la tabla 13, se observa que la prueba de correlación de Spearman identifica la existencia de una correlación muy significativa ( $p < .01$ ), positiva, entre la dimensión factores motivacionales externos y las dimensiones de la Resiliencia docente en las egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021.

## V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Actualmente se investiga mucho acerca de la motivación laboral y resiliencia, pero pocos estudios enfocados a los docentes de educación inicial. Por ello la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación laboral y la resiliencia en egresadas de educación inicial del distrito de Trujillo. para ello encuestaron a 80 docentes, después de haber realizado el análisis estadístico, en este capítulo se procederá analizar los resultados obtenidos de la investigación, buscando cumplir con el objetivo general de dicho estudio.

En referencia a la motivación laboral en las docentes egresadas de Upao que laboran en el distrito de Trujillo, dando respuesta al primer objetivo específico, el cual trata de identificar los niveles de motivación en los maestros, evidenciando que predomina el nivel alto, representado por el 65%, seguido del nivel medio con el 30%, y con una diferencia igual entre alto y medio se encuentra el nivel bajo con un 5%. A partir de estos resultados se puede comprender que la mayor parte de docentes, presentan niveles altos de motivación laboral, la cual se puede desarrollar en diferentes contextos de su vida laboral cotidiana. Esto se corrobora con los resultados de Gallardo (2021) es posible este nivel gracias a la presencia de varios factores motivacionales entre los que figuran: la autorrealización, autoestima, protección, la seguridad y la necesidad de pertenencia social, favoreciendo estos factores al mejoramiento del desempeño docente dentro de sus funciones educativas. Por lo tanto, se entiende que la motivación laboral de un docente depende de varios factores tanto internos y externos, a pesar de ello los docentes se esfuerzan para dar lo mejor y su labor sean valoradas por los demás, haciendo frente a las adversidades tanto dentro y fuera de la institución como por ejemplo las carencias de materiales, salario y formación docente, esto se logró evidenciar en nuestro país en tiempo de pandemia ya que los docentes necesitaron mejorar los ambientes en casa, habilitar buena conexión a internet entre otros, lo cual el ingreso monetario se vio afectado por los gastos, por otro lado, la formación docente es buena

pero muchas veces esto llega a colmar al docente, prohibiéndole la manera de como poder administrar su tiempo para otras actividades.

En segunda instancia los resultados obtenidos respecto a las dimensiones de motivación laboral: Motivación intrínseca y motivación extrínseca en los docentes evaluados, predomina el nivel alto con porcentajes que oscilan el 72.5 % y 50%, estos resultados permiten deducir que los docentes mantienen un nivel alto de motivación en general pero, si observamos con atención los resultados **tabla 2** de dimensiones en cuanto a la motivación extrínseca podemos ver la diferencia entre alto y medio solo con un 5% lo cual debe alertarnos porque casi la mitad de docentes se encuentra en un nivel medio de motivación extrínseca y lo ideal sería que los maestros cuenten con un nivel alto mayor al 50%. De acuerdo a los resultados obtenidos en las dos dimensiones ya mencionadas se corrobora con el estudio de Aduato (2016) que la motivación no se encuentra en su nivel ideal porque hay necesidades que no son satisfechas, por lo tanto, los directores y el estado mediante el ministerio de educación deben de atender las necesidades intrínsecas y extrínsecas de los docentes, entonces sus necesidades serán satisfechas y por ende su motivación se incrementará. Por otro lado, es importante resaltar que ningún docente en esta investigación presenta un nivel bajo de motivación laboral tanto intrínseca y extrínseca, evidenciando que los profesores se desempeñan en base a las necesidades de logro tanto personal y social impulsándolos a ser mejores profesionales enfrentando situaciones y adversidades con decisión y actitud.

En cuanto a la resiliencia docente, el segundo fin específico, busca identificar el nivel de resiliencia en las egresadas de educación; según los resultados se evidencia que predomina el nivel alto con un 85% seguido del nivel medio con el 12.5% y en el nivel bajo con 2.5% permitiendo decir que los docentes de educación inicial del distrito de Trujillo cuentan con un nivel alto de resiliencia y están preparados para sobreponerse a las adversidades que puedan venir, la cual concuerda con la investigación de

Sotomayor (2020) donde los encuestados muestran un nivel alto de resiliencia obteniendo el 97.1 %, asimismo el 2.9 se ubican en el nivel medio, indicando que la gran parte de docentes se encuentran satisfecho en su centro de trabajo adaptándose a cualquier situación, pues comprende que sus metas están cumplidas, saben dónde se encuentran y su función que les toca desempeñar, son responsables de su presencia como docente, sintiéndose orgullosos de poder ayudar a los demás, en cambio en el nivel medio no se encuentran satisfechos con lo que han realizado y alcanzado hasta la fecha. Por tanto, se sabe que los docentes de educación inicial cuentan con habilidades y destrezas para enfrentar de manera pertinente ante cualquier situación que lo requiera, cubriendo las necesidades a nivel personal, pero sobre todo haciendo el bien común.

Respecto al nivel de resiliencia según sus dimensiones: se evidencia en los resultados que prevalece el nivel alto y medio, la dimensión que mejor nivel presenta es el de afecto y apoyo con un 95%, seguido de participación significativa con el 82% en tercer lugar se encuentra el establecimiento y trasmisión de expectativas con el 72% seguido de fijación de límites con el 50% y medio 47%, en quinto lugar se encuentra con un nivel alto el aprendizaje de habilidades con 47% y nivel medio de 50% y por último con un 30% el enriquecimiento de los vínculos prosociales y en su nivel medio 65%. Estos resultados se evidencian también en la investigación realizada por Saldarriaga, et.al. (2022) que predomina el nivel alto y medio sobre todo en la dimensión de afecto y apoyo, esto se debe a que han existido una serie de decisiones y recursos con los que han contado los docentes de las escuelas públicas, permitiéndoles superar las adversidades en el desarrollo de sus actividades académicas.

Estos hallazgos son similares a lo indicado por Foján y Morelatto (2018) quienes mencionaron que los docentes que laboran en entornos vulnerables tienen mayor prevalencia en los niveles medio y alto pero en este caso en las dimensiones de participación significativa y conducta

prosocial, destacando que estos factores están referidos a la participación activa en la solución de conflictos y la toma de decisiones; esto afirmar que en las organizaciones educativas públicas de Lima Metropolitana en Perú, existe involucramiento y sentido de pertenencia. Por ende, se confirma que las docentes de Upao de nivel inicial que laboran en el distrito de Trujillo son capaces de ser resilientes frente a situaciones adversas, predominado la satisfacción interior esto se debe a que reciben afecto y apoyo mediante el reconocimiento de su labor por parte de sus directores y sus pares brindándoles la confianza de aportar sus habilidades involucrándolos en actividades realizadas por la institución, todas estas experiencias le ayudarán a desarrollarse profesionalmente que da lugar a responder a los crecientes desafíos que enfrentarán.

Respecto al objetivo general, se logró determinar que si existe correlación significativa ( $p < .01$ ), entre motivación laboral y resiliencia en docentes egresadas de Upao de educación inicial que laboran en el distrito de Trujillo, por consiguiente, que mientras mejor sea la motivación laboral (motivación intrínseca y extrínseca) mayor será la capacidad de resiliencia, incrementando las mejoras positivas como ser tolerante, sobreponerse a los obstáculos y desarrollar un mejor liderazgo como profesional. Esto es apoyado por Flores (2017) quien manifiesta que motivación laboral ha permitido a los docentes a seguir adelante y hacer frente a situaciones adversas dentro y fuera de las escuelas y a las carencias de materiales, insumos y de recursos que caracterizan a la escuela salvadoreña. Por ende, el docente también es resiliente. Las mínimas investigaciones acerca de motivación y resiliencia referidos a los docentes de educación inicial, primaria y secundaria en nuestro país, hacen que los docentes sean invisibilizados, tomados en poco, porque no se preocupan por sus intereses y necesidades del actor fundamental y el valor de su trabajo en la educación para el país.

Pero, al mismo tiempo esto les ha permitido seguir adelante a pesar de las condiciones en que se encuentren, dotándolos de fortaleza y resistencia frente a los desafíos educativos y sociales. Por ello se

corroborar los resultados obtenidos tanto de motivación y resiliencia, que los docentes trujillanos, evidencian vocación profesional y compromiso, implicándose, compartiendo con el resto, teniendo siempre una actitud optimista frente a factores negativos como el contexto, estrés, remuneración, implicancia, entre otros, de que se puede lograr resultados efectivos en los niños, como el desarrollo de habilidades y capacidades; lo cual indica que son estables y resilientes, teniendo buena tolerancia a la frustración, motivación de logro y de espíritu animoso llevándolos a la identificación con su trabajo.

En referencia al tercer objetivo específico, se establece la existencia de relación muy significativa ( $p < .01$ ) entre la dimensión motivación intrínseca y las dimensiones de la resiliencia (fijación de límites claros, aprendizaje de habilidades. Afecto y apoyo, establecimiento y transmisión de expectativas, oportunidad de participación, enriquecimiento de vínculos prosociales) en las egresadas de educación inicial del distrito de Trujillo, año 2021. Indicando que la motivación intrínseca influye en los factores resilientes del docente, sobre todo en la dimensión de expectativas elevadas, las cuales se corroboraron con la prueba de Spearman obteniendo un 0.529 lo cual permite al docente a sentirse satisfecho por los objetivos personales logrados en la realización de sus responsabilidades y deberes que debe de cumplir en su institución. Este hallazgo acerca de la motivación intrínseca es constatado por López (2017) que la mayoría de docentes concuerda con recibir opiniones o críticas constructivas sobre su trabajo para crecer y mejorar, cumplen además con el horario establecido y demuestran puntualidad, sintiéndose a gusto con las tareas y actividades asignadas en su puesto de trabajo.

Finalmente, el cuarto objetivo específico de establecer la relación entre la dimensión motivación extrínseca y las dimensiones de la resiliencia (fijación de límites claros, aprendizaje de habilidades. Afecto y apoyo, establecimiento y transmisión de expectativas, oportunidad de participación, enriquecimiento de vínculos prosociales) en las egresadas

de educación inicial del distrito de Trujillo, año 2021, según los resultados obtenido con la prueba de Spearman, identificó una correlación muy significativa ( $p < .01$ ), indicando que de igual manera la motivación extrínseca influye directamente en la resiliencia, sobre todo en uno de las dimensiones (establecimiento y transmisión de expectativas elevadas) obteniendo un 0,501 dando a entender que el factor extrínseco es importante al momento de trabajar en equipo tomando y valorando los aportes que realiza cada docente para hacer realidad la misión u objetivos establecido por la institución. Al igual en los estudios de realizados por Callata y Fuentes (2017) los cuales identificaron en sus hallazgos alta satisfacción relacionada con la motivación extrínseca. Sin embargo, hacen hincapié en que en que estos resultados no garantizan la motivación social plena. Asimismo, Mulamba (2019) en su trabajo encontró que, al ser una escuela rural, el alojamiento, pago de subsidios entre otros, estos son características de la motivación extrínseca, teniendo una relación significativa con el desempeño docente. En conclusión, estos dos factores motivacionales influyen significativamente en la resiliencia docente, en la primera ya mencionada es donde los docentes realizan una acción comprometidos con ella, la cual la disfrutan manteniendo el interés por su realización, demostrando un buen desempeño, y en cuanto a la extrínseca, esperan algo externo como el aumento de sueldo, reconocimiento, recompensas. Pero no significa que al contar con todo eso no habrá desmotivación, porque que existen otros factores que influyen los cuales no se incluyeron en esta investigación.

## CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación expresa las siguientes conclusiones:

- Al comparar los resultados obtenidos de la Motivación Laboral y Resiliencia en las egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, se puede concluir que la relación que existe entre la Motivación Laboral y sus dimensiones los Factores motivacionales internos y Factores motivacionales externos, son altos con porcentajes que oscilan entre 72.5% y 50.0%
- En las egresadas evaluadas, predomina el nivel alto de Resiliencia Docente y sus dimensiones Fijación de límites claros y firmes, Afecto y apoyo, Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas y Oportunidades de participación significativa, con porcentajes que fluctúan entre 50.0% y 95.0%. Asimismo, predomina el nivel medio en las dimensiones Enriquecimiento de los vínculos prosociales y Aprendizaje de habilidades con porcentajes que oscilan entre 50.0% y 65.0%.
- Existe una correlación muy significativa ( $p < .01$ ), positiva entre Motivación laboral y Resiliencia docente en las egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021.
- Existe una correlación muy significativa ( $p < .01$ ), positiva, entre la dimensión Factores motivacionales internos de la Motivación laboral y las dimensiones de la Resiliencia docente en las egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021.
- Finalmente, podemos determinar que existe una correlación muy significativa ( $p < .01$ ), positiva, entre la dimensión factores motivacionales externos y las dimensiones de la Resiliencia docente en las egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, por eso que podemos decir que a mayor motivación Laboral entre las egresadas de Inicial mayor resiliencia habrá entre ellas.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los docentes de Educación Inicial continúen capacitándose y así profundizar sus conocimientos y desarrollar sus capacidades y competencias, necesarias para un desempeño eficaz y armonioso donde prevalezca la motivación laboral y el bien común.
- Evaluar permanentemente la motivación y la resiliencia de los docentes investigados a fin de detectar oportunamente dificultades en el trabajo docente.
- Desarrollar talleres motivadores promoviendo las relaciones interpersonales entre docentes.
- Se recomienda a la docente reconocer y recompensar efectivamente el esfuerzo antes que el efecto, y si no se hacen bien las cosas, valorar críticamente los comportamientos, pero nunca juzgar globalmente a las personas. El fijarse constantemente en los errores y en los comportamientos inadecuados puede producir en nosotros una imagen de sí mismo negativa, reduciendo así la motivación para nuevos intentos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adauto, E. (2016). La motivación laboral de docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui. Tesis para optar el grado de magister en educación [Universidad Nacional del Centro del Perú] [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4232/Adauto%20C huquillanqui.pdf?sequence=1](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4232/Adauto%20C%20huquillanqui.pdf?sequence=1)
- Álvarez, J. & Rojas, J. (2020). Relación de la motivación intrínseca y extrínseca con el aprendizaje del idioma inglés en el grado once. Educación a Distancia. Universidad de Cuauhtemoc. Estado de Aguascalientes, México. Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo, ISSN: 1989-4155 (vol 13, Nº 5 mayo 2021, pp. 38-47) <https://www.eumed.net/uploads/articulos/de725d94fe5e3ad0974626a1de605160.pdf>
- Ángeles, M. y Manrique, C. La resiliencia como herramienta de cambio para alcanzar la felicidad en adolescentes de Lima Norte. Obtenido de <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/231>
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de la investigación científica. Obtenido de: [file:///C:/Users/Sarah%C3%AD/Downloads/AriasGonzales\\_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion\\_libro.pdf](file:///C:/Users/Sarah%C3%AD/Downloads/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf)
- Benítez, L. y Barrón, M. (2018). Análisis cualitativo de resiliencia en estudiantes de posgrado. Revista Electrónica Educare, <https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409>
- Buendía, P. (2020). Nuevos desafíos para atender demanda laboral en el Perú. El Peruano. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia/111927-nuevos-desafios-para-atender-demanda-laboral-en-el-peru>
- Callata, Z.& Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA - Puno. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional del Altiplano. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2018.2.8>
- Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T. y Sol Villagómez, M. (2009). La motivación y el aprendizaje. Alteridad, 4(1), 20-33. Quito, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador. Recuperado de <https://www.learntechlib.org/p/195445/>.
- Castro, Y. (2021). Resiliencia y Comunicación Interna en Docentes de un Colegio, Pindal, 2020. Tesis para el grado de magister [Universidad César Vallejo de Piura]

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56976/Castro\\_EYM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56976/Castro_EYM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- CENGAGE (2021). La resiliencia de los educadores en tiempos de pandemia. Recuperado de: <https://latinoamerica.cengage.com/la-resiliencia-de-los-educadores/>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. McGraw-Hill. Obtenido de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>
- Cortés, A. (2005). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. Revista de Ciencias Sociales (Cr), vol. IV, núm. 106, 2004, pp. 203-214. Recuperado de: [www.redalyc.org/pdf/](http://www.redalyc.org/pdf/)
- Cruz, M. y Perla, C. (2009). Factores de motivación y desmotivación del profesorado salvadoreño y las políticas nacionales. Vol. 65. Recuperado de: <file:///C:/Users/jguti/Downloads/agarcia,+ECA2010-65-723H.pdf>
- Díaz, C & Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. Revista Scielo, estudios pedagógicos, 43 (1) 75-86. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n1/art05.pdf>
- Economía Desde Casa. (s.f). Factores de la motivación laboral. Obtenido de <https://economiadesdecasa.com/factores-de-la-motivacion-laboral/>
- Flores, E. (2020). Clima laboral y resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque – 2019. Tesis para optar el título de psicología [Universidad Señor de Sipán] <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8587/Flores%20Olid%20Emili%20Juleysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, M. (2017). Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador. Vol. 47 No. 3-4. Recuperado de: <https://rlee.iberomex.mx/index.php/rlee/article/view/139>
- Forján, R. & Morelato, G. (2018). Estudio comparativo de factores de resiliencia en docentes de contextos socialmente vulnerables. Psicogente 21(40), 277-296 [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-01372018000200277&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372018000200277&lng=en&nrm=iso)
- Gallardo, Y. (2021). Motivación laboral y desempeño docente de la I.E N°81007, Modelo – Trujillo, 2019. Tesis para optar el grado de maestra [ Universidad Nacional de Trujillo]

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17816/Gallardo%20Saenz%2c%20Yolanda%20Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- García, L. (2020). LOS EDUCADORES COMO AGENTES PROMOTORES DE RESILIENCIA. Ruta Maestra. Edición 29. Recuperado de: <https://rutamaestra.santillana.com.co/wp-content/uploads/2020/09/19-Los-educadores-como-agentes-promotores-de-Resiliencia.pdf>
- Gonzales, M. (2020). La resiliencia del educador en tiempos del COVID. El Peruano. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia/99387-la-resiliencia-del-educador-en-tiempos-del-covid>
- Guerra, J. (2010). Niveles de resiliencia en docentes de inicial, primaria y secundaria de la región callao. Tesis para otra el grado de maestro en educación [Universidad de San Ignacio de Loyola-Lima] <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/aa9b068e-d2c6-4159-a1b1-869163dc3024/content>
- Gutiérrez, A. (S.f). Habilidades para la vida. <http://www.cedro.org.pe/emprendimientojuvenil/images/pdf/habilidadesparalavida-manualdeconceptos16agosto.pdf>
- Gutiérrez, S. (2019). Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú-2019. Tesis para optar el grado de maestra en administración de educación [Universidad Cesar Vallejo-Trujillo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37807/gutierrez\\_ms.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37807/gutierrez_ms.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guugjob. (2022). Obtenido de <https://www.guudjob.com/blog-guudjob/factores-clave-que-influyen-en-la-motivacion-laboral>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Holguín, Alanya, Panduro, Soto y Villa (2020). Estado de la resiliencia en docentes que laboran en el contexto pandémico en Perú. Gestión del Conocimiento Perspectiva Multidisciplinaria. Capítulo Nro. 15. Recuperado de: [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4554/J.Alanya\\_J.Panduro\\_J.Holguin\\_C.Soto\\_J.Apaza\\_G.Villa\\_partedelibro\\_Gesti%C3%B3n%20del%20conocimiento\\_spa\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4554/J.Alanya_J.Panduro_J.Holguin_C.Soto_J.Apaza_G.Villa_partedelibro_Gesti%C3%B3n%20del%20conocimiento_spa_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Lagos, V. (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas. Seminario para titulación, Universidad del Bio-Bio de Chile. Obtenido de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>
- León, C. y Reyes, E. (2019). Motivación en el desarrollo de la capacidad de resiliencia de los estudiantes. Universidad de Guayaquil. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/reduq/41069>
- Loayza, L., Marujo, M., Mendoza, J. y Alanya, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. Vol. 4. No. 7. Recuperado de: <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772>
- 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 en Educación con Mención en Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3085/MAE\\_EDUC\\_360.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3085/MAE_EDUC_360.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, I. (2012). Niveles de resiliencia en los docentes de primaria de las instituciones públicas de ventanilla y callao. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a99e5b7c-60a3-4804-9498-dd3088e9e358/content>
- Marino, J. (2017). Motivación laboral y desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural San Pedro Quiruvilca, 2015. Tesis para optar el grado de maestra en educación [universidad privada anterior orrego] <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3639>
- Maslow, A. (1954). Motivación y personalidad. Díaz de santos, S.A.
- McClelland, D. (1989). El estudio de la motivación humana. Narcea, S.A. Ediciones Madrid. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=3fKGr602DTcC&pg=PA7&lr=&num=20&hl=it&source=gbs\\_selected\\_pages&cad=3#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=3fKGr602DTcC&pg=PA7&lr=&num=20&hl=it&source=gbs_selected_pages&cad=3#v=onepage&q&f=false)
- MINEDU (2014). Plan de Incentivos a la mejora de la Gestión y la Modernización Municipal 2014. Recuperado de: [http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/modernizacion\\_municipal.php#:~:text=El%20](http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/modernizacion_municipal.php#:~:text=El%20)

[Ministerio%20de%20Educaci%C3%B3n%20\(MINEDU,descentralizada%20y%20mejor%20infraestructura%20educativa](#)

- Mulamba, P. (2019). Motivación y desempeño docente en escuelas de educación secundaria universal de base rural en el distrito de Buyende. (Tesis de Maestría). Universidad Kyambogo Uganda. Recuperado de: <https://kyuir.kyu.ac.ug/handle/20.500.12504/318>
- Murillo, J. y Román, M. (2012). Formación, Motivación y Condiciones Laborales de los Docentes de Primaria en Perú. Revista Peruana de Investigación Educativa 2012, N o. 4, pp. 7 – 42. Recuperado de: <https://revistas.siep.org.pe/index.php/RPIE/article/view/25/51>
- Narvay, J. (2020). Análisis de resiliencia y estrés laboral en docentes del nivel primaria del distrito de sunampe provincia de chincha, 2020. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/898/1/Jos%c3%a9%20Huam%c3%a1n%20Narvay%20.pdf>
- Newstrow (2011). Comportamiento humano en el trabajo. Recuperado de [file:///C:/Users/Sarah%C3%AD/Downloads/AriasGonzales\\_TecnicasElInstrumento sDelInvestigacion\\_libro.pdf](file:///C:/Users/Sarah%C3%AD/Downloads/AriasGonzales_TecnicasElInstrumento sDelInvestigacion_libro.pdf)
- Oriol, A. (2012). Resiliencia. Educación Médica. Vol. 15. No. 2. Recuperado de: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1575-18132012000200004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132012000200004)
- Paredes, E. & Rengifo, K. (2021). Estrés Laboral y Resiliencia en el Trabajo Remoto en docentes de La Esperanza. Tesis para optar el título en psicología [Universidad Cesar Vallejo-Trujillo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79599/Paredes\\_MEA-Rengifo\\_CKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79599/Paredes_MEA-Rengifo_CKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Peña, C. (2015). la motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>
- Peña, H & Villón P, S. G. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific, 3 (7). Obtenido de [http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/181/159](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159)
- Pila, J. (2012). La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de I-II nivel de inglés. Grado de magister, Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/1659>

- Quispe, S., Villanueva, M. (2021). Motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área Covid- 19 del Hospital Regional Docente de Trujillo. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17608>
- Robbins, S. (2009). Comportamiento organizacional. Pearson. Obtenido de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf)
- Rodríguez, R. (24 de junio del 2019). La motivación como algo necesario para lograr nuestras metas. <https://www.psiquion.com/blog/motivacion>
- Román F, Fores A, Calandri I, Gautreaux R, Antúnez A, Ordehi D, Calle L, Poenitz V, Correa KL, Torresi S, Barcelo E, Conejo M, Ponnet V, Allegri R. Resiliencia en docentes en distanciamiento social preventivo obligatorio durante la pandemia de COVID-19. JONED. Journal of Neuroeducation. 2020; 1(1); 76-87. <https://revistes.ub.edu/index.php/joned/article/view/31727/31846>
- Saldarriaga, O., Ledesma, M., Malpartida, J. y Diaz, J. (2022). Resiliencia docente en las escuelas públicas de Lima Metropolitana – Perú. Revista de ciencias sociales, Vol. 28, Nº. 1, págs. 261-274. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8297223>
- Santamaria, C. (2020) La Inteligencia Emocional y la resiliencia docente en Convivencia Escolar. [tesis de maestría, universidad de Almería-España] <http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/10068/SANTAMARIA%20ORTEGA%20CLAUDIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Segovia, S., Fuster, D. y Ocaña, Y. (2020). Resiliencia del docente en situaciones de enseñanza y aprendizaje en escuelas rurales de Perú. Revista electrónica educare. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/340980070\\_Resiliencia\\_del\\_docente\\_en\\_situaciones\\_de\\_ensenanza\\_y\\_aprendizaje\\_en\\_escuelas\\_rurales\\_de\\_Peru](https://www.researchgate.net/publication/340980070_Resiliencia_del_docente_en_situaciones_de_ensenanza_y_aprendizaje_en_escuelas_rurales_de_Peru)
- Silvestre, D. (2020). Relación entre motivación y rendimiento académico en los estudiantes de la escuela de Educación Primaria. Tesis para optar el grado de maestro, UNDAC, Pasco-Perú, Pasco. Obtenido de [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1838/1/T026\\_45469606\\_M.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1838/1/T026_45469606_M.pdf)
- Soriano (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209932>
- Sotomayor, T. (2020). “Resiliencia en los docentes de la Unidad Educativa Puyango, Ecuador, 2019”. Tesis para optar el grado de magister en educación [Universidad Cesar Vallejo-Piura]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50172/Sotomayor\\_JTA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50172/Sotomayor_JTA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Terrones, M. (2019). Motivación laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo, Perú. *Magister Science Journal*. Vol. 2. Núm. 1. Recuperado de:

<https://magisterpub.com/ojs/index.php/msj/article/view/54>

UNESCO (2019). Enseñando y aprendiendo para una participación transformadora. Recuperado de:

[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368961\\_spa.locale=en](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368961_spa.locale=en)

Uriarte, J. (2006). Construir la Resiliencia en la Escuela. *Revista de Psicodidáctica*. Vol. 11. Pp. 7-23. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/175/17514747002.pdf>

Valdés, C. (2020). Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales>

## ANEXOS

### ANEXO 01: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Autores: Steers y Braunstein (1976)

Adaptado por Palma (2000)

#### EGRESADA DE UPAO-I.E. EN LA QUE LABORA

- Institución pública ( )
- Institución privada ( )

Dicha encuesta tiene como objetivo principal determinar la motivación laboral en los docentes del distrito de Trujillo, para la cual se solicita su objetividad en el llenado de la encuesta. Tenga presente que se preservará la confidencialidad y anonimato de las encuestas.

**TD:** Totalmente en Desacuerdo

**D:** En Desacuerdo

**AV:** Algunas Veces

**A:** De Acuerdo

**TA:** Totalmente de Acuerdo

Indique si coincide (5) o discrepa (1) con cada una de las siguientes afirmaciones usando la escala numérica del 1 al 5.

N°	FACTORES MOTIVACIONALES INTERNOS	TD	D	AV	A	TA
		1	2	3	4	5
1.	En mi trabajo me encuentro satisfecho.					
2.	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupó es el que me corresponde por capacidad y preparación.					

3.	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía.					
4.	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente.					
5.	La remuneración que recibo compensa las actividades que realizo acorde a mi puesto de trabajo.					
6.	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajado es muy reconfortante.					
7.	Trato de mejorar mi desempeño cada día en el trabajo.					
8.	Me motiva el hecho de cumplir con los retos que me propongo.					
<b>FACTORES MOTIVACIONALES EXTERNOS</b>						
1.	Soy responsable en mi centro de trabajo.					
2.	A veces mi trabajo afecta mi estado de ánimo o mi salud.					
3.	Al final de la jornada de trabajo me encuentro muy cansado.					
4.	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar.					
5.	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
6.	Las relaciones con mis superiores y compañeros son cordiales.					
7.	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones que ayuden a brindar una educación de calidad.					
8.	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.					

## ANEXO N°02: CUESTIONARIO DE RESILIENCIA DOCENTE

Adaptado por José L. Guerra (2013)

### EGRESADA DE UPAO-I.E. EN LA QUE LABORA

- Institución pública ( )
- Institución privada ( )

Los presentes ítems tienen como objetivo principal conocer el nivel de resiliencia de los docentes del distrito de Trujillo, para la cual se solicita su objetividad en el llenado de la encuesta. Tenga presente que se preservará la confidencialidad y anonimato de las encuestas

**TD:** Totalmente en Desacuerdo

**D:** En Desacuerdo

**AV:** Algunas Veces

**A:** De Acuerdo

**TA:** Totalmente de Acuerdo

**Indique si coincide (5) o discrepa (1) con cada una de las siguientes afirmaciones usando la escala numérica del 1 al 5.**

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TD	D	AV	A	TA
			1	2	3	4	5
Enriquecimiento de los vínculos prosociales.	Busca oportunidades de interactuar con otros.	Me cuesta aceptar sugerencias de otros brindadas de manera virtual.					
		Participo en cursos online de corta duración programados por el MINEDU para docentes de todo el Perú.					
	Puede interactuar fácilmente con otros,	Confío en mi capacidad profesional para ejecutar actividades académicas y participar en reuniones virtuales con mis					

	aunque existan diferencias de jerarquía.	colegas y superiores.					
		Tengo disposición para interactuar con todos los docentes de mi institución educativa mediante las Tics.					
Fijación de límites claros y firmes.	Comprende y acepta las políticas y las reglas.	Me sancionan por incumplir con mis obligaciones.					
		Asisto a cursos virtuales de capacitación referidos por las autoridades de mi institución para mejorar mi desempeño profesional.					
	Interviene en la elaboración y la modificación de las políticas y las reglas.	Asumo con optimismo responsabilidades tutoriales con mis alumnos y/o sus padres, aunque que estén fuera de mi carga horaria.					
		Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución educativa sean mejoradas y entendidas por todos los miembros de la comunidad educativa.					
Aprendizaje de habilidades para la vida.	Toma parte en actividades de desarrollo profesional significativo.	Las actividades virtuales que promuevo y ejecuto cuentan con poca asistencia y participación de la comunidad educativa.					
		Aprovecho el tiempo que la institución brinda para capacitaciones, jornadas pedagógicas y otras dentro o fuera del horario de trabajo.					
	Presta ayuda y la recibe de otros educadores.	Participo en la elaboración y/o actualización del reglamento interno de mi institución educativa.					
		Expreso mensajes de valoración, apoyo ánimo o ayuda a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la institución educativa.					
Afecto y apoyo.	Tiene sensación de pertenencia a través de mensajes de valoración y apoyo	Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis alumnos, colegas y padres de familia.					
		En estos tiempos de pandemia he adquirido nuevas habilidades en mi labor como docente.					
	Piensa que la comunidad respalda las actividades de los educadores.	Siento que los directivos y comunidad donde trabajo valoran mi profesión de maestro virtual.					
		Percibo que las capacitaciones brindadas por el MINEDU y otras entidades educativas me sirven para adquirir nuevas habilidades.					
Establecimiento y	Demuestra confianza en su propio potencial	Brindo apoyo a mis compañeros docentes cuando afrontan dificultades en su vida personal y profesional.					

transmisión de expectativas elevadas.	de excelencia y en el de los demás.	La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula virtual.					
	Se siente respaldado por las autoridades en el cumplimiento de sus expectativas laborales.	He recibido alguna felicitación o recompensa que haya aumentado mi sentido de pertenencia hacia mi institución educativa.					
		No tengo problemas para trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución en modalidad no presencial.					
Oportunidades de participación significativa.	Dedica el tiempo y adquiere las habilidades requeridas para participar con eficacia.	Fomento la formación de círculos virtuales de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de mi institución educativa (seminarios, talleres, capacitaciones).					
		Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo.					
	Está al tanto de lo que sucede y toma parte en la celebración de los éxitos de la escuela.	Considero que soy parte de la consecución de logros en la escuela.					
		Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la escuela virtual.					

### ANEXO N°03: TABLAS

**Tabla A1**

*Prueba de Normalidad de Kolgomorov-Smirnov de las puntuaciones de la encuesta de Motivación laboral en las egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021*

	<b>Z(K-S)</b>	<b>Sig.(p)</b>
Motivación laboral	.167	.006 **
Factores motivacionales internos	.113	.200
Factores motivacionales externos	.117	.178

\*\*p<.01 p<.05

Fuente: Encuesta

Tabla 14 Prueba de normalidad de Kolgomorov-Smirnov de la encuesta de M.L.D

**Tabla A2**

*Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la encuesta de Resiliencia docente en las egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021*

	<b>Z(K-S)</b>	<b>Sig.(p)</b>
Resiliencia docente	.154	.018 *
Enriquecimiento de los vínculos prosociales	.193	.001 **
Fijación de límites claros y firmes	.149	.026 *
Aprendizaje de habilidades para la vida	.160	.012 *
Afecto y apoyo	.204	.000 **
Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas	.191	.001 **
Oportunidades de participación significativa	.242	.000 **

\*\*p<.01 p<.05

Fuente: Encuesta

**Tabla B**

*Correlación ítem-test en la encuesta de Motivación Laboral en las egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021*

Factores motivacionales internos		Factores motivacionales externos	
Ítem	ritc	Ítem	Ritc
Ítem01	.532	Ítem01	.753
Ítem02	.670	Ítem02	.240
Ítem03	.276	Ítem03	.322
Ítem04	.677	Ítem04	.413
Ítem05	.333	Ítem05	.309
Ítem06	.556	Ítem06	.708
Ítem07	.759	Ítem07	.738
Ítem08	.737	Ítem08	.561

Fuente: Encuesta

### Tabla C

*Confiabilidad en la encuesta de Motivación Laboral en las egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021*

	$\alpha$	Sig.(p)	N° Ítems
Motivación laboral	.934	.000**	16
Factores motivacionales internos	.884	.000**	8
Factores motivacionales externos	.906	.000**	8

**Fuente: Encuesta**

$\alpha$  : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Sig.(p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

\*\*p<.01: Muy significativa

En la tabla C, se muestran los índices de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se observa que el Cuestionario de Motivación Laboral y sus subescalas registran una confiabilidad calificada como muy buena, por lo se deduce que este instrumento, presenta consistencia interna y que todos los ítems dentro de cada subescala tienden a medir lo mismo.

**Tabla D**

*Correlación ítem-test en la encuesta de Resiliencia Docente en las egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021*

Enriquecimiento de los vínculos prosociales		Fijación de límites claros y firmes		Aprendizaje de habilidades para la vida		Afecto y apoyo		Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas		Oportunidades de participación significativa	
Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	Ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc
Ítem01	.273	Ítem01	.297	Ítem01	.346	Ítem01	.498	Ítem01	.774	Ítem01	.707
Ítem02	.496	Ítem02	.737	Ítem02	.669	Ítem02	.792	Ítem02	.358	Ítem02	.826
Ítem03	.591	Ítem03	.657	Ítem03	.522	Ítem03	.512	Ítem03	.433	Ítem03	.835
Ítem04	.467	Ítem04	.746	Ítem04	.838	Ítem04	.734	Ítem04	.695	Ítem04	.842

**Fuente: Encuesta**

**Tabla E**

*Confiabilidad De la encuesta de Resiliencia docente en las egresadas de Educación Inicial del distrito de Trujillo, año 2021*

	<b>A</b>	<b>Sig.(p)</b>	<b>N° Ítems</b>
Resiliencia docente	.908	.000**	24
Enriquecimiento de los vínculos prosociales	.926	.000**	4
Fijación de límites claros y firmes	.891	.000**	4
Aprendizaje de habilidades para la vida	.923	.000**	4
Afecto y apoyo	.817	.000**	4
Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas	.798	.000**	4
Oportunidades de participación significativa	.842	.000**	4

**Fuente: Encuesta**

## ANEXO N° 04: FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:** “MOTIVACIÓN LABORAL Y RESILIENCIA EN EGRESADAS DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE TRUJILLO, AÑO 2021”

### OBJETIVO GENERAL:

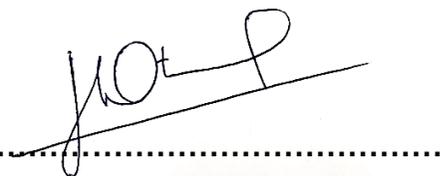
Determinar si existe relación entre la motivación laboral y la resiliencia de las egresadas de la carrera de Educación Inicial del Distrito de Trujillo.

### HIPÓTESIS:

- Existe relación entre la motivación laboral y la resiliencia de las egresadas de la carrera de Educación Inicial del distrito de Trujillo.
- No existe relación entre la motivación laboral y la resiliencia de las egresadas de la carrera de Educación Inicial del distrito de Trujillo.

**JUEZ EXPERTO:** José Luis Otiniano Otiniano

**FIRMA:** .....

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'JLOt P', is written over a horizontal dotted line. The signature is slanted upwards from left to right.

**GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: Maestro en Educación**

**TIPO DE INSTRUMENTO: ESCALA VALORATIVA**

VARIABLE CONCEPTUAL V.D	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		OBSERVACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			En mi trabajo me encuentro satisfecho.	X		X		X		X		
			Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.	X		X		X		X		
			Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía.	X		X		X		X		
			Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente.	X		X		X		X		
			La remuneración que recibo no compensa las actividades que realizo acorde a mi puesto de trabajo.	X		X		X		X		
			Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	X		X		X		X		
			Trato de mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		X		

			continuamente.										
			Me motiva el hecho de cumplir con los retos que me propongo.	X		X		X		X			
	Motivación extrínseca	Factores motivacionales externos (higiénicos y/o ambientales)	Soy responsable en mi centro de trabajo.	X		X		X		X			
				Mi trabajo afecta mi estado de ánimo o mi salud.	X		X		X		X		
				Al final de la jornada de trabajo me encuentro muy cansado.	X		X		X		X		
				Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar.	X		X		X		X		
				Me falta tiempo para realizar mis actividades.	X		X		X		X		
				Las relaciones con mis superiores y compañeros son cordiales.	X		X		X		X		
				Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones que ayuden a brindar una educación de calidad.	X		X		X		X		
				Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		X		
<b>V.D Resiliencia</b> Podemos decir		Busca oportunidades de interactuar con otros.	Me cuesta aceptar las sugerencias que otras docentes de inicial me brindan.	X		X		X		X			

que la resiliencia es una capacidad que resulta de un proceso dinámico e interactivo entre el propio individuo y su entorno, entre las huellas de las vivencias anteriores y el contexto del momento, Por lo tanto: Es variable, cambia según las circunstancias, la naturaleza de la adversidad, el contexto y la etapa de la vida. Nunca es absoluta, total ni lograda para siempre.	Enriquecimiento de los vínculos prosociales.		Participo en cursos online programados por el MINEDU para docentes de todo el Perú.	X		X		X		X		
		Puede interactuar fácilmente con otros, aunque existan diferencias de jerarquía	Confío en mi capacidad profesional para ejecutar actividades académicas y participar en reuniones virtuales con mis colegas y superiores.	X		X		X		X		
			Tengo disposición para interactuar con todos los docentes de mi institución educativa mediante las Tics	X		X		X		X		
Fijación de límites claros y firmes		Comprende y acepta las políticas y las reglas.	Me sancionan por incumplir con mis obligaciones.	X		X		X		X		
			Asisto a cursos virtuales de capacitación referidos por las autoridades de mi institución para mejorar mi desempeño profesional.	X		X		X		X		
		Interviene en la elaboración y la modificación de las políticas y las reglas	Asumo con optimismo responsabilidades tutoriales con mis alumnos y/o sus padres, aunque que estén fuera de mi carga horaria.	X		X		X		X		
			Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución sean mejoradas y entendidas por todos los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		X		
			Las actividades virtuales que promuevo y ejecuto cuentan	X		X		X		X		

Aprendizaje de habilidades para la vida	Toma parte en actividades de desarrollo profesional significativo	con poca asistencia y participación de la comunidad educativa.									
		Aprovecho el tiempo que la institución brinda para capacitaciones, jornadas pedagógicas y otras dentro o fuera del horario de trabajo.	X		X		X		X		
		Participo en la elaboración y/o actualización del reglamento interno de mi institución educativa.	X		X		X		X		
	Presta ayuda y la recibe de otros educadores.	Expreso mensajes de valoración, apoyo ánimo o ayuda a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la institución educativa.	X		X		X		X		
Afecto y apoyo	Tiene sensación de pertenencia a través de mensajes de valoración y apoyo	Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis alumnos, colegas y padres de familia.	X		X		X		X		
		En estos tiempos de pandemia he adquirido nuevas habilidades en mi labor como docente.	X		X		X		X		
	Piensa que la comunidad respalda las actividades de los educadores.	Siento que los directivos y comunidad donde trabajo valoran mi profesión de maestra virtual.	X		X		X		X		
		Percibo que las capacitaciones brindadas por	X		X		X		X		

			el MINEDU y otras entidades educativas me sirven para adquirir nuevas habilidades.									
Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas	Demuestra confianza en su propio potencial de excelencia y en el de los demás.	Brindo apoyo a mis compañeros docentes cuando afrontan dificultades en su vida personal y profesional.	X		X		X		X			
		La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula virtual.	X		X		X		X			
	Se siente respaldado por las autoridades en el cumplimiento de sus expectativas laborales	He recibido alguna felicitación o recompensa que haya aumentado mi sentido de pertenencia hacia mi institución educativa.	X		X		X		X			
		No tengo problemas para trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución en modalidad no presencial.	X		X		X		X			
Oportunidades de participación significativa.	Dedica el tiempo y adquiere las habilidades requeridas para participar con eficacia.	Fomento la formación de círculos virtuales de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de mi institución educativa (seminarios, talleres, capacitaciones).	X		X		X		X			
		Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo.	X		X		X		X			

		Está al tanto de lo que sucede y toma parte en la celebración de los éxitos de la escuela.	Considero que soy parte de la consecución de logros en la escuela.	X		X		X		X		
			Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la escuela virtual.	X		X		X		X		

EL QUE SUSCRIBE:

Ms. José Luis Otiniano Otiniano

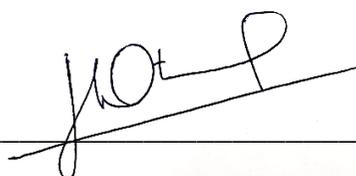
TÍTULO: Maestro en Educación

GRADO ACADÉMICO – MENCIÓN: Didáctica de la Educación Superior

HACE CONSTAR:

Que, habiendo verificado la validación del Instrumento de Evaluación, mediante la técnica a juicio de expertos y siendo viable su aplicación, firmo la presente a solicitud verbal del interesado para los fines que estimen conveniente.

Trujillo, 17 de junio del 2021



Ms. Otiniano Otiniano José Luis

---

DNI N° 44928993

A046\_008212

N° DE REGISTRO DEL GRADO ACADÉMICO / TÍTULO

### **FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:** “MOTIVACIÓN LABORAL Y RESILIENCIA EN EGRESADAS DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE TRUJILLO, AÑO 2021”

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar si existe relación entre la motivación laboral y la resiliencia de las egresadas de la carrera de Educación Inicial del Distrito de Trujillo.

**HIPÓTESIS:**

- Existe relación entre la motivación laboral y la resiliencia de las egresadas de la carrera de Educación Inicial del distrito de Trujillo.
- No existe relación entre la motivación laboral y la resiliencia de las egresadas de la carrera de Educación Inicial del distrito de Trujillo.

**JUEZ EXPERTO: Ms. Asunción de María Gross Melo****FIRMA:**

**GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: Magister****TIPO DE INSTRUMENTO: ESCALA VALORATIVA**

VARIABLE CONCEPTUAL V.D	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		OBSERVACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			En mi trabajo me encuentro satisfecho.	X		X		X		X		
			Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo	X		X		X		X		

	Motivación intrínseca	Factores motivacionales internos	es el que me corresponde por capacidad y preparación.									
			Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía.	X		X		X		X		
			Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente.	X		X		X		X		
			La remuneración que recibo no compensa las actividades que realizo acorde a mi puesto de trabajo.	X		X		X		X		
			Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	X		X		X		X		
			Trato de mejorar mi desempeño laboral continuamente.	X		X		X		X		
			Me motiva el hecho de cumplir con los retos que me propongo.	X		X		X		X		
	Motivación extrínseca	Factores motivacionales externos (higiénicos y/o ambientales)	Soy responsable en mi centro de trabajo.	X		X		X		X		
			Mi trabajo afecta mi estado de ánimo o mi salud.	X		X		X		X		
			Al final de la jornada de trabajo me encuentro muy cansado.	X		X		X		X		
			Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen	X		X		X		X		

			afectar.										
			Me falta tiempo para realizar mis actividades.	X		X		X		X			
			Las relaciones con mis superiores y compañeros son cordiales.	X		X		X		X			
			Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones que ayuden a brindar una educación de calidad.	X		X		X		X			
			Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		X			
<b>V.D Resiliencia</b>  Podemos decir que la resiliencia es una capacidad que resulta de un proceso dinámico e interactivo entre el propio individuo y su entorno, entre las huellas de las vivencias anteriores y el contexto del momento, Por lo	Enriquecimiento de los vínculos prosociales.	Busca oportunidades de interactuar con otros.	Me cuesta aceptar las sugerencias que otras docentes de inicial me brindan.	X		X		X		X			
			Participo en cursos online programados por el MINEDU para docentes de todo el Perú.	X		X		X		X			
		Puede interactuar fácilmente con otros, aunque existan diferencias de jerarquía	Confió en mi capacidad profesional para ejecutar actividades académicas y participar en reuniones virtuales con mis colegas y superiores.	X		X		X		X			
			Tengo disposición para interactuar con todos los docentes de mi institución educativa mediante las Tics	X		X		X		X			
				Me sancionan por incumplir	X		X		X		X		

tanto: Es variable, cambia según las circunstancias, la naturaleza de la adversidad, el contexto y la etapa de la vida. Nunca es absoluta, total ni lograda para siempre.	Fijación de límites claros y firmes	Comprende y acepta las políticas y las reglas.	con mis obligaciones.									
			Asisto a cursos virtuales de capacitación referidos por las autoridades de mi institución para mejorar mi desempeño profesional.	X		X		X		X		
			Asumo con optimismo responsabilidades tutoriales con mis alumnos y/o sus padres, aunque que estén fuera de mi carga horaria.	X		X		X		X		
			Interviene en la elaboración y la modificación de las políticas y las reglas	X		X		X		X		
	Aprendizaje de habilidades para la vida	Toma parte en actividades de desarrollo profesional significativo		Las actividades virtuales que promuevo y ejecuto cuentan con poca asistencia y participación de la comunidad educativa.	X		X		X		X	
				Aprovecho el tiempo que la institución brinda para capacitaciones, jornadas pedagógicas y otras dentro o fuera del horario de trabajo.	X		X		X		X	
		Presta ayuda y la recibe de otros educadores.		Participo en la elaboración y/o actualización del reglamento interno de mi institución educativa.	X		X		X		X	
				Expreso mensajes de valoración, apoyo ánimo o ayuda a mis colegas a tomar	X		X		X		X	

			iniciativas para bien de ellos o de la institución educativa.										
Afecto y apoyo	Tiene sensación de pertenencia a través de mensajes de valoración y apoyo	Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis alumnos, colegas y padres de familia.	X		X		X		X				
		En estos tiempos de pandemia he adquirido nuevas habilidades en mi labor como docente.	X		X		X		X				
	Piensa que la comunidad respalda las actividades de los educadores.	Siento que los directivos y comunidad donde trabajo valoran mi profesión de maestra virtual.	X		X		X		X				
		Percibo que las capacitaciones brindadas por el MINEDU y otras entidades educativas me sirven para adquirir nuevas habilidades.	X		X		X		X				
Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas	Demuestra confianza en su propio potencial de excelencia y en el de los demás.	Brindo apoyo a mis compañeros docentes cuando afrontan dificultades en su vida personal y profesional.	X		X		X		X				
		La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula virtual.	X		X		X		X				
	Se siente respaldado por las autoridades en el	He recibido alguna felicitación o recompensa que haya aumentado mi sentido de pertenencia hacia mi institución educativa.	X		X		X		X				

		cumplimiento de sus expectativas laborales	No tengo problemas para trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución en modalidad no presencial.	X		X		X		X		
Oportunidades de participación significativa.	Dedica el tiempo y adquiere las habilidades requeridas para participar con eficacia.		Fomento la formación de círculos virtuales de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de mi institución educativa (seminarios, talleres, capacitaciones).	X		X		X		X		
			Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo.	X		X		X		X		
	Está al tanto de lo que sucede y toma parte en la celebración de los éxitos de la escuela.		Considero que soy parte de la consecución de logros en la escuela.	X		X		X		X		
			Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la escuela virtual.	X		X		X		X		

EL QUE SUSCRIBE: Ms. Asunción de María Gross Melo

TÍTULO: Magister

GRADO ACADÉMICO – MENCIÓN En docencia y gestión Educativa

HACE CONSTAR:

Que, habiendo verificado la validación del Instrumento de Evaluación, mediante la técnica a juicio de expertos y siendo viable su aplicación, firmo la presente a solicitud verbal del interesado para los fines que estimen conveniente.

Trujillo, 17 de junio del 2021



Magister Asunción de María Gross Melo

---

(GRADO, APELLIDO Y NOMBRE DEL EXPERTO)

DNI N° 32405306

468

N° DE REGISTRO DEL GRADO ACADÉMICO / TÍTULO

**FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:** “MOTIVACIÓN LABORAL Y RESILIENCIA EN EGRESADAS DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE TRUJILLO, AÑO 2021”

**OBJETIVO GENERAL:**

Determinar si existe relación entre la motivación laboral y la resiliencia de las egresadas de la carrera de Educación Inicial del Distrito de Trujillo.

**HIPÓTESIS:**

- Existe relación entre la motivación laboral y la resiliencia de las egresadas de la carrera de Educación Inicial del distrito de Trujillo.
- No existe relación entre la motivación laboral y la resiliencia de las egresadas de la carrera de Educación Inicial del distrito de Trujillo.

**JUEZ EXPERTO: MARIANELA CHE LEÓN ALFARO**

**FIRMA:**



**GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: MAESTRO EN EDUCACIÓN**

**TIPO DE INSTRUMENTO: ESCALA VALORATIVA**

VARIABLE CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Redacción	Tiene cohere	Tiene cohere	Tiene cohere	
---------------------	-------------	-------------	-------	-----------	--------------	--------------	--------------	--

V.D				clara y precisa		ncia con los indicadores		ncia con las dimensiones		ncia con la variable		OBSERVACIONES	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
	Motivación intrínseca	Factores motivacionales internos	En mi trabajo me encuentro satisfecho.	X		X		X		X			
			Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.	X		X		X		X			
			Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía.	X		X		X		X			
			Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente.	X		X		X		X			
			La remuneración que recibo no compensa las actividades que realizo acorde a mi puesto de trabajo.	X		X		X		X			
			Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	X		X		X		X			
			Trato de mejorar mi desempeño laboral continuamente.	X		X		X		X			
			Me motiva el hecho de cumplir con los retos que me propongo.	X		X		X		X			
	Motivación extrínseca	Factores motivacionales	Soy responsable en mi centro de trabajo.	X		X		X		X			

		externos (higiénicos ambientales) y/o	Mi trabajo afecta mi estado de ánimo o mi salud.	X		X		X		X		
			Al final de la jornada de trabajo me encuentro muy cansado.	X		X		X		X		
			Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar.	X		X		X		X		
			Me falta tiempo para realizar mis actividades.	X		X		X		X		
			Las relaciones con mis superiores y compañeros son cordiales.	X		X		X		X		
			Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones que ayuden a brindar una educación de calidad.	X		X		X		X		
			Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		X		
<b>V.D Resiliencia</b>  Podemos decir que la resiliencia es una capacidad que resulta de un proceso dinámico e		Busca oportunidades de interactuar con otros.	Me cuesta aceptar las sugerencias que otras docentes de inicial me brindan.	X		X		X		X		
			Participo en cursos online programados por el MINEDU para docentes de todo el Perú.	X		X		X		X		
		Puede interactuar	Confío en mi capacidad profesional para ejecutar	X		X		X		X		

interactivo entre el propio individuo y su entorno, entre las huellas de las vivencias anteriores y el contexto del momento, Por lo tanto: Es variable, cambia según las circunstancias, la naturaleza de la adversidad, el contexto y la etapa de la vida. Nunca es absoluta, total ni lograda para siempre.	Enriquecimiento de los vínculos prosociales.	fácilmente con otros, aunque existan diferencias de jerarquía	actividades académicas y participar en reuniones virtuales con mis colegas y superiores.									
			Tengo disposición para interactuar con todos los docentes de mi institución educativa mediante las Tics	X		X		X		X		
Fijación de límites claros y firmes	Comprende y acepta las políticas y las reglas.	Me sancionan por incumplir con mis obligaciones.		X		X		X		X		
		Asisto a cursos virtuales de capacitación referidos por las autoridades de mi institución para mejorar mi desempeño profesional.		X		X		X		X		
		Asumo con optimismo responsabilidades tutoriales con mis alumnos y/o sus padres, aunque que estén fuera de mi carga horaria.		X		X		X		X		
		Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución sean mejoradas y entendidas por todos los miembros de la comunidad educativa.		X		X		X		X		
Toma parte en actividades de desarrollo profesional significativo		Las actividades virtuales que promuevo y ejecuto cuentan con poca asistencia y participación de la comunidad educativa.		X		X		X		X		
		Aprovecho el tiempo que la institución brinda para capacitaciones, jornadas pedagógicas y otras dentro o		X		X		X		X		

	Aprendizaje de habilidades para la vida		fuera del horario de trabajo.										
			Participo en la elaboración y/o actualización del reglamento interno de mi institución educativa.	X		X		X		X			
		Presta ayuda y la recibe de otros educadores.		Expreso mensajes de valoración, apoyo ánimo o ayuda a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la institución educativa.	X		X		X		X		
	Afecto y apoyo	Tiene sensación de pertenencia a través de mensajes de valoración y apoyo		Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis alumnos, colegas y padres de familia.	X		X		X		X		
				En estos tiempos de pandemia he adquirido nuevas habilidades en mi labor como docente.	X		X		X		X		
		Piensa que la comunidad respalda las actividades de los educadores.		Siento que los directivos y comunidad donde trabajo valoran mi profesión de maestra virtual.	X		X		X		X		
				Percibo que las capacitaciones brindadas por el MINEDU y otras entidades educativas me sirven para adquirir nuevas habilidades.	X		X		X		X		
			Demuestra confianza en su		Brindo apoyo a mis compañeros docentes cuando afrontan dificultades en su vida personal y	X		X		X		X	

	Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas	propio potencial de excelencia y en el de los demás.	profesional.										
			La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula virtual.	X		X		X		X			
		Se siente respaldado por las autoridades en el cumplimiento de sus expectativas laborales	He recibido alguna felicitación o recompensa que haya aumentado mi sentido de pertenencia hacia mi institución educativa.	X		X		X		X			
		No tengo problemas para trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución en modalidad no presencial.	X		X		X		X				
	Oportunidades de participación significativa.	Dedica el tiempo y adquiere las habilidades requeridas para participar con eficacia.	Fomento la formación de círculos virtuales de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de mi institución educativa (seminarios, talleres, capacitaciones).	X		X		X		X			
			Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo.	X		X		X		X			
		Está al tanto de lo que sucede y toma parte en la celebración de los éxitos de la escuela.	Considero que soy parte de la consecución de logros en la escuela.	X		X		X		X			
			Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el	X		X		X		X			

			desarrollo de la escuela virtual.										
--	--	--	-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

EL QUE SUSCRIBE: MS. MARIANELA CHE LEÓN ALFARO

TÍTULO: MAESTRA EN EDUCACIÓN

GRADO ACADÉMICO – MENCIÓN: DIDÁCTICA DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR

HACE CONSTAR:

Que, habiendo verificado la validación del Instrumento de Evaluación, mediante la técnica a juicio de expertos y siendo viable su aplicación, firmo la presente a solicitud verbal del interesado para los fines que estimen conveniente.

Trujillo, 17 de junio del 2021



MS. MARIANELA CHE LEON ALFARO  
(GRADO, APELLIDO Y NOMBRE DEL EXPERTO)

-----  
DNI N° 19083132

N° DE REGISTRO DEL GRADO ACADÉMICO / TÍTULO: A046-003460

## ANEXO N°05: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

**Tabla 1**

*Evidencia de validez de contenido del Cuestionario de Motivación Laboral a través del coeficiente V de Aiken*

N°	Ítems	V Aiken
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecha.	1.00
2	Estoy convencida que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.	1.00
3	Con que frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía.	1.00
4	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente.	1.00
5	La remuneración que recibo no compensa las actividades que realizo acorde a mi puesto de trabajo.	0.67
6	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	1.00
7	Trato de mejorar mi desempeño laboral continuamente.	0.67
8	Me motiva el hecho de cumplir con los retos que me propongo.	0.67
9	Soy responsable en mi centro de trabajo.	1.00
10	A veces mi trabajo afecta mi estado de ánimo o mi salud.	1.00
11	Al final de la jornada de trabajo me encuentro muy cansado.	1.00
12	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente suelen afectar.	1.00
13	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.	1.00
14	Las relaciones con mis superiores y compañeros son cordiales.	1.00
15	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones que ayuden a brindar una educación de calidad.	1.00
16	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.	1.00
Total		0.94

En la tabla 1 se puede observar que las puntuaciones obtenidas a partir del juicio de expertos del Cuestionario de Motivación Laboral, arrojan un coeficiente V de Aiken de 94%, el cual, evidencia una validez óptima, al superar el valor mínimo requerido de 80% para obtener esta condición.

**Tabla 2**

*Evidencia de validez de contenido del Cuestionario de Resiliencia a través del coeficiente V de Aiken*

N°	Ítems	V Aiken
1	Me cuesta aceptar las sugerencias que otras docentes de inicial me brindan.	0.67
2	Participo en cursos online de corta duración programados por el MINEDU para docentes de todo el Perú.	1.00
3	Confío en mi capacidad profesional para ejecutar actividades académicas y participar en reuniones virtuales con mis colegas y superiores.	0.67
4	Tengo disposición para interactuar con todos los docentes de mi institución educativa mediante las Tics	0.67
5	Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones	1.00
6	Asisto a cursos virtuales de capacitación referidos por las autoridades de mi institución para mejorar mi desempeño profesional.	0.67
7	Asumo con optimismo responsabilidades tutoriales con mis alumnos y/o sus padres, aunque que estén fuera de mi carga horaria.	0.67
8	Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución sean mejoradas y entendidas por todos los miembros de la comunidad educativa.	0.67
9	Las actividades virtuales que promuevo y ejecuto cuentan con poca asistencia y participación de la comunidad educativa.	0.67
10	Aprovecho el tiempo que la institución brinda para capacitaciones, jornadas pedagógicas y otras dentro o fuera del horario de trabajo.	1.00
11	Difícilmente participo en la elaboración y/o actualización del reglamento interno de mi institución educativa.	0.67
12	Expreso mensajes de valoración, apoyo ánimo o ayuda a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la institución educativa.	1.00
13	Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis alumnos, colegas y padres de familia.	1.00
14	En estos tiempos de pandemia he adquirido nuevas habilidades en mi labor como docente.	1.00
15	Siento que los directivos y comunidad donde trabajo valoran mi profesión de maestra virtual.	1.00
16	Percibo que las capacitaciones brindadas por el MINEDU y otras entidades educativas me sirven para adquirir nuevas habilidades.	0.67
17	Brindo apoyo a mis compañeros docentes cuando afrontan dificultades en su vida personal y profesional.	0.67
18	La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula virtual.	1.00
19	Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas educativas individuales.	1.00
20	No tengo problemas para trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución en modalidad no presencial.	0.67
21	Fomento la formación de círculos virtuales de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de mi institución educativa (seminarios, talleres, capacitaciones).	1.00
22	Estoy convencido(a) que para aprender es necesario dedicarle tiempo.	1.00
23	Considero que soy parte de la consecución de logros en la escuela.	1.00
24	Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de	1.00

la escuela virtual.

---

Total	0.85
-------	------

---

En la tabla 2 se puede observar que las puntuaciones obtenidas a partir del juicio de expertos del Cuestionario de Resiliencia, arrojan un coeficiente V de Aiken de 94%, el cual, evidencia una validez óptima, al superar el valor mínimo requerido de 80% para obtener esta condición.