

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



Una Institución Adventista

Los factores motivacionales y los procesos educativos según la percepción de los docentes de instituciones Educativas privadas, 2021

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con mención en
Administración Educativa

Autor:

Orlando Samuel Ferrúa García

Asesor:

Dr. Alfonso Paredes Aguirre

Lima, octubre de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS


Alfonso Paredes Aguirre, de la Escuela de Posgrado, Unidad de Posgrado de Educación, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“LOS FACTORES MOTIVACIONALES Y LOS PROCESOS EDUCATIVOS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS, 2021”** constituye la memoria que presenta el Licenciado Orlando Samuel Ferrúa Garcia para aspirar al Grado Académico de Maestro en Administración Educativa, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 05 días del mes de diciembre del año 2022



Alfonso Paredes Aguirre

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO(A)

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 04 del mes de octubre del año 2022, siendo las 05:00 p.m, se reunieron en la modalidad online sincrónica, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Jorge Platón Maquera Sosa
el secretario: Dra. Gabriela Requena Cabral
los demás miembros: Dr. Moisés Díaz Pinedo. y el asesor: Dr. Ramos Alfonso Paredes Aguirre., con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada: Los factores motivacionales y los procesos educativos según la percepción de los docentes de instituciones educativas privadas, 2021.

..... del Bachiller/Licenciado(a)
Orlando Samuel Ferrúa García

..... Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro (a) en:
Educación

(Nomenclatura del Grado Académico)

..... con Mención en Administración Educativa

..... El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller/Licenciado (a): Orlando Samuel Ferrúa García

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Con nominación de Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.



Presidente



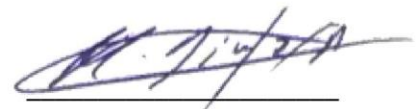
Secretario



Asesor



Bachiller/Licenciado(a)



Miembro

Dedicatoria

Al Forjador de mi camino, a mi Padre celestial, quien me acompaña y siempre me levanta de mi continuo tropiezo, mostrándome un futuro prometedor. También agradezco a mi familia, que son mis hermanos y hermanas; y, finalmente, a los amigos que Dios me dio en este mundo.

Agradecimientos

¿Qué sería de mí sin mi Padre Celestial? Por eso, primero agradezco el poder y la bendición de lo alto, y también a la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, que me acogió estos dos años de estudio y preparación. También agradezco a mi asesor, el Dr. Alfonso Paredes Aguirre; a mis dictaminadores: la Dra. Gabriela Requena Cabral, el Dr. Moisés Díaz Pinedo y los docentes que se esforzaron en brindarme el apoyo y la orientación necesarios para lograr mis objetivos.

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos.....	v
Tabla de contenido.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	ix
Índice de anexos.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Capítulo I. Planteamiento del problema.....	13
1.1. Identificación del problema.....	13
1.1.1. Problema general.....	15
1.1.2. Problemas específicos.....	15
1.2. Objetivos.....	17
1.2.1. Objetivo general.....	17
1.2.2. Objetivos específicos.....	17
1.3. Justificación.....	18
1.4. Presuposición filosófica.....	19
Capítulo II. Marco teórico.....	20
2.1. Antecedentes.....	20
2.2. Bases teóricas.....	29
2.2.1. La motivación.....	29
2.2.2 Los procesos educativos.....	33
2.3 Hipótesis.....	34
2.3.1 Hipótesis principal.....	34
2.3.2 Hipótesis específicas.....	34
Capítulo III. Materiales y métodos.....	36
3.1. Tipo de investigación.....	36
3.2. Diseño de la investigación.....	36
3.3. Población y muestra.....	36
3.4. Operacionalización de las variables.....	36

3.5.	Técnica e instrumentos de recolección de datos	38
3.6.	Procesamiento y análisis de datos	39
3.7.	Aspectos éticos.....	40
Capítulo IV.	Resultados y discusión	41
4.1.	Resultados.....	41
4.1.1.	Características de grupo de estudio	41
4.1.2.	Resultados descriptivos	41
4.1.3	Resultados inferenciales	44
4.2.	Discusión	50
Capítulo V.	Conclusiones y recomendaciones	62
5.1.	Conclusiones	62
5.2.	Recomendaciones.....	62
Referencias.....		63

Índice de tablas

Tabla 1.	Determinantes que afecten la motivación laboral.....	30
Tabla 2.	Operacionalización de las variables.....	37
Tabla 3.	Valoración de los instrumentos.....	38
Tabla 4.	Resultados descriptivos de los factores motivacionales según dimensiones e indicadores.....	42
Tabla 5.	Valoración del proceso educativo según los docentes.....	43
Tabla 6.	Correlación entre logros y su realización y los procesos educativos.....	45
Tabla 7.	Correlación entre reconocimiento y los procesos educativos.....	45
Tabla 8.	Correlación entre calidad de la labor docente y los procesos educativos.....	45
Tabla 9.	Correlación entre el nivel de responsabilidad y los procesos educativos.....	46
Tabla 10.	Correlación entre la promoción y ascenso y los procesos educativos.....	46
Tabla 11.	Correlación entre la promoción y ascenso y los procesos educativos.....	47
Tabla 12.	Correlación entre las políticas generales y los procesos educativos	47
Tabla 13.	Correlación entre la remuneración y los procesos educativos....	48
Tabla 14.	Correlación entre la calidad de las relaciones humanas y los procesos educativos.....	48
Tabla 15.	Correlación entre las condiciones de trabajo y los procesos educativos.....	49
Tabla 16.	Correlación entre los factores motivacionales y los procesos educativos.....	49

Índice de figuras

Figura 1.	Estadística de total de elemento: Factores Motivacionales.....	82
Figura 2.	Estadística de total de elemento: Procesos Educativos.....	83

Índice de anexos

Anexo 1.	Matriz de Consistencia.....	76
Anexo 2.	Cuestionario sobre Factores Motivacionales.....	78
Anexo 3.	Escala de Valores del Proceso Educativo.....	80
Anexo 4.	Confiabilidad del Instrumento Factores Motivacionales.....	82
Anexo 5.	Confiabilidad del Instrumento Procesos Educativos.....	83
Anexo 6.	Consentimiento Informado.....	84
Anexo 7.	Autorización de Aplicación Instrumentos MOP.....	85
Anexo 8.	Autorización de Aplicación Instrumentos MPS.....	86

Resumen

El objetivo de la presente investigación es determinar si los factores motivacionales tienen relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes en instituciones educativas privadas. Esta es una investigación cuantitativa de corte transversal. Se correlacionaron los factores motivacionales con los procesos educativos, ambos con sus respectivas dimensiones. Los participantes fueron 385 docentes que pertenecen a varias instituciones educativas agrupadas en Asociación Educativa, patrocinada por la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD). La muestra se ha tomado por conveniencia del investigador, debido a las limitaciones que ha impuesto la pandemia. Se utilizó el Cuestionario de Factores Motivacionales propuesto por Gallardo (2017) con un alfa de Cronbach de 0,965. Este cuestionario tuvo 11 dimensiones con 27 ítems. Se utilizó la Escala de Valoración del Proceso Educativo propuesto por Arnaiz y Azorín (2014), con una confiabilidad de 0,951. Esta escala tuvo 8 dimensiones y 21 ítems.

Con respecto a los procesos educativos, se ha encontrado una correlación escasa entre los logros (0,184), la calidad de la labor docente (0,201), responsabilidad docente (0,287), promoción y ascenso (0,173), supervisión (0,087), políticas generales (0,060), remuneración (0,072), calidad de las relaciones humanas (0,150) y condiciones de trabajo (0,164). Se concluyó que los factores motivacionales tienen una relación escasa o nula ($r=0,142$) con los procesos educativos, según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas.

Palabras claves: Factores motivacionales, procesos educativos.

Abstract

The objective of this research is to determine whether motivational factors are related to educational processes according to the perception of teachers in private educational institutions. This is a quantitative cross-sectional study. Motivational factors were correlated with educational processes, and they were correlated with their respective dimensions. The participants were 385 teachers who belong to various educational institutions grouped in an Educational Association sponsored by the Seventh-day Adventist Church. The sample has been taken for the convenience of the researcher, due to the limitations that the pandemic has imposed on us. The Motivational Factors Questionnaire proposed by Gallardo (2017) was used with a Cronbach's alpha of 0.965. This questionnaire had 11 dimensions with 27 items. The Educational Process Assessment Scale proposed by Azorin (2014) was used with a reliability of 0.951. This scale had 8 dimensions and 21 items. With regard to educational processes, a low correlation has been found between achievement (0.184), quality of teaching work (0.201), teaching responsibility (0.287), promotion and advancement (0.173), supervision (0.087), general policies (0.060), salary (0.072), quality of human relationships (0.150) and working conditions (0.164). It was concluded that motivational factors have little or no relationship ($r = 0.142$) with educational processes according to the perception of teachers in private educational institutions.

Keywords: Motivational factors, educational processes.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1. Identificación del problema

Los estudios sugieren cuatro tipos de factores que motivan la elección de una carrera docente: internos (trabajar con niños, desarrollo intelectual), externos (seguridad laboral, tiempo para la familia), altruistas (beneficiar a la sociedad, forjar el futuro de niños y adolescentes) y de ambiente de trabajo (autonomía, red de trabajo) (Whitaker & Valtierra, 2018).

Sin embargo, frente al mundo globalizado de competencia educativa, cada nación busca alcanzar el máximo desarrollo en su sistema educativo; es por ello que implementan diferentes métodos y estrategias para conseguirlo. En este sentido, se considera como punto principal el papel de los factores motivacionales de los docentes en su desempeño educativo. Esto conduce al mejoramiento del tipo de vida, el mismo que es la esencia del desarrollo (Márquez, 2017).

Generalmente, los trabajadores que manifiestan resentimiento y agotamiento suelen tener baja productividad o bajos niveles de motivación, además de que se sienten obligados a realizar su trabajo. En contraste, los empleados altamente motivados tienden a ser más productivos y es que la motivación estimula a las personas a cambiar su conducta y direccionar sus esfuerzos hacia metas específicas (Börü, 2018).

Desde las primeras teorías, la motivación encuentra sustento en la filosofía con importantes representantes como Sócrates, Platón y Aristóteles, quienes enfatizaban la naturaleza irracional de los motivos de las personas y su relación entre

el cuerpo y el alma, según Bruno (2017). Es por ello que los docentes, como personas ejemplares en la obtención de metas y objetivos, deben estar motivados ellos mismos.

Por tal motivo, los líderes educativos necesitan estar conscientes que las experiencias de desarrollo profesional mejoran los conocimientos y habilidades de los docentes, motivándolos a realizar cambios positivos que se traducen en los resultados de los estudiantes (Osman & Warner, 2020). Y, aunque los docentes difieren en características individuales, juegan un rol fundamental en la productividad y calidad de las instituciones educativas e influyendo en los comportamientos de la sociedad y en el desarrollo de un país.

En términos generales, el desarrollo profesional docente se concibe en cualquier actividad destinada —parcial o totalmente— a preparar al personal para un mejor desempeño de sus roles presentes o futuros. Estas actividades pueden incluir las sesiones de capacitación, colaboración, debates con otros docentes, clubes de lectura, entre otros (Makovec, 2018).

Hoy en día, es una política preponderante del Ministerio de Educación (MINEDU) fortalecer el desempeño de los docentes, puesto que ello repercute en la calidad de aprendizaje y, por ende, en la calidad de la educación. El MINEDU es consciente que el Perú debe mejorar los niveles de aprendizaje en áreas específicas como Ciencia y Tecnología, Matemáticas y Comunicación. En este sentido, Pablo (2020) sostiene que se debe fortalecer la educación y, para ello, se deben implementar estrategias inteligentes de inmediato a fin de superar los retos del presente.

En ese afán, las instituciones educativas adventistas también tienen el reto de mejorar el desempeño de los docentes, y así permitir que los estudiantes se involucren más en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la maximización del tiempo, en la priorización de aprendizajes esenciales, en el mejoramiento de las relaciones y otros.

En ese sentido, es menester identificar los factores motivacionales que influyen o se relacionan con el desempeño laboral del educador. La identificación de aquellos permitirá reforzar los factores que estén afectando significativamente el desempeño docente. Por estas razones, se propone el proyecto acerca de los factores motivacionales que influyen en el rendimiento o desempeño de los docentes.

1.1.1. Problema general

¿Cuáles son los factores motivacionales que tienen relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes que laboran en las instituciones educativas privadas?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿Existe relación entre los logros y su realización con los procesos educativos según la percepción de los docentes?
- ¿Los reconocimientos que recibe el docente se asocian con los procesos educativos según la percepción de los docentes de instituciones educativas privadas?
- ¿La calidad de la labor docente en el aula tiene relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas?

- ¿El nivel de responsabilidad del docente tiene relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas?
- ¿La promoción y ascenso influyen en los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas?
- ¿La supervisión se asocia con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas?
- ¿Las políticas generales de la institución educativa se relacionan con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas?
- ¿La remuneración del docente se asocia con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas?
- ¿La calidad de las relaciones humanas que existen en las instituciones educativas se relacionan con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas?
- ¿Las condiciones de trabajo se relacionan con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar qué factores motivacionales tienen relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas.

1.2.2. Objetivos específicos

- Describir las características principales de la institución educativa y las características socioculturales predominantes en el entorno de esta institución.
- Determinar si existe relación entre los logros y su realización con los procesos educativos según la percepción de los docentes.
- Evaluar si los reconocimientos que recibe el docente se asocian con los procesos educativos según la percepción de los docentes.
- Identificar si la labor docente en el aula tiene relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes.
- Determinar si el nivel de responsabilidad del docente tiene relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes.
- Determinar si la promoción y ascenso influyen con los procesos educativos según la percepción de los docentes.
- Analizar si la supervisión se asocia con los procesos educativos según la percepción de los docentes.

- Interpretar el grado de relación entre las políticas generales de la institución educativa con los procesos educativos según la percepción de los docentes.
- Determinar si la remuneración del docente se asocia con los procesos educativos según la percepción de los docentes.
- Evaluar si la calidad de las relaciones humanas que existen en las instituciones educativas se relaciona con los procesos educativos según la percepción de los docentes.
- Determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con los procesos educativos según la percepción de los docentes.
- Proponer mejoras que contribuyan a optimizar los procesos educativos, fortaleciendo los factores motivacionales positivos.

1.3. Justificación

En la conveniencia de la investigación, la presente investigación se considera oportuna y conveniente, en el marco de la búsqueda de la excelencia educativa en la educación cristiana (Pablo, 2020). En cuanto a su relevancia social, los resultados servirán a las instituciones educativas adventistas en la mejora de sus prácticas motivacionales, y así mejorar el desempeño laboral del docente.

En cuanto a su valor teórico, la metodología de trabajo presente en este estudio permite medir oportunamente las variables que repercuten en el desempeño docente y, por ende, en el desarrollo y crecimiento del sistema educativo adventista, lo cual se considera un tema de gran importancia.

Finalmente, en cuanto a la utilidad metodológica del trabajo, se pretende adaptar los cuestionarios que puedan utilizarse en las instituciones educativas adventistas. Asimismo, se intenta que la metodología presente en el estudio sea de utilidad para los líderes de la educación adventista.

1.4. Presuposición filosófica

Es evidente la forma en que Dios utiliza diversas maneras para motivar a su iglesia en la obra educativa en medio de este mundo de incertidumbre y desafíos debido al pecado. Según White (2020b), en su libro *La educación*, el servicio que ofrece el maestro es muy delicado y será eficiente con la ayuda de Dios y la motivación, apoyo y colaboración que reciba de los diferentes agentes educativos. En el principio, la mayor motivación del ser humano en el desempeño de las diversas actividades dentro del Edén fue el amor; porque en el ambiente en que vivían los primeros padres, las condiciones físicas, psicológicas y espirituales eran perfectamente optimas, hasta que el ingreso del pecado trajo un estado de descontento, dudas y quejas, fruto de la desobediencia.

“Al maestro le ha sido confiada una obra muy importante”, añade White (2020a, p. 218). Dios constantemente presenta el futuro con éxito cuando se mantiene la comunión con Él. Se tiene un ejemplo divino que imitar y aplicar con la colaboración humana: en este caso, los colegas o compañeros de trabajo. Además, la motivación mejora el desempeño y ejecución de las labores que podrán realizarle con alegría y satisfacción. En este sentido, Dios ofrece su compañía constante: “Yo estaré con ustedes todos los días, hasta el fin del mundo (Mat. 28:20).

Capítulo II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

García (2020) presentó una tesis titulada “Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas ‘Fe y Alegría’, Guayaquil – Ecuador, 2019”. Esta investigación conforma un estudio cuantitativo correlacional, el mismo que contó con la aplicación de dos encuestas para conocer sus resultados en una muestra de 72 docentes. Sus resultados fueron garantizados mediante la prueba de Alfa de Cronbach, además de aplicar el programa SPSS. La hipótesis general de las variables estudiadas alcanza correlación muy buena de $Rho = .845$, lo que implica que el clima organizacional genera que los encuestados estén de acuerdo en cómo la institución les permite desarrollar el desempeño docente; sin embargo, sus valores máximos no confirman eso. Del mismo modo, para las cuatro hipótesis específicas se encontró: $Rho = .622$, moderada, $.560$, buena, $.740$ y $.535$; lo cual implica que el clima organizacional está vinculado a las dimensiones de la segunda variable, según la mayoría están de acuerdo, pero también con ciertas dificultades en un mínimo porcentaje.

Por su parte, Aqise y Rojas (2020) presentaron una tesis con el objetivo de analizar e interpretar los factores del buen desempeño del docente del curso de Educación Intercultural Bilingüe (EIB), y las características de su labor profesional. Se realizó una investigación de tipo etnográfico, con enfoque cualitativo, a fin de recolectar datos desde los propios actores docentes EIB y de manera presencial. El estudio se realizó en tres regiones del Perú, en los departamentos de Cusco, Junín y

Puno, mediante la técnica de la entrevista. El instrumento previamente elaborado se aplicó a siete docentes EIB con más años de experiencia pedagógica procedentes de tres escuelas de las diferentes regiones. Cuatro de ellos procedían de la región andina y tres de la amazonia. Luego de obtener la información, ella se transcribió, codificó y organizó en los datos recogidos de los docentes entrevistados; estos formaron tres categorías del estudio, a fin de proceder al análisis de las respuestas hasta obtener los resultados finales, los cuales fueron contrastados con información científica mediante la técnica de triangulación. Como resultado final de la argumentación, se logró identificar tres factores fundamentales del docente EIB, los mismos que consisten en: formación académica, personal y curricular, y los factores que deben ser parte del docente EIB. Se pudo confirmar que la labor del docente EIB es una tarea desafiante por los retos que propone la EIB frente a la problemática actual.

En el estudio de Peniche et al. (2020) se fundamenta la perspectiva de la eficacia escolar, donde se analizan los factores que afectan el desempeño del docente de enseñanza secundaria en el estado de Aguascalientes (México). Se realizó un estudio mixto, y el enfoque cuantitativo permitió identificar y seleccionar a las escuelas de alta y baja eficacia escolar, mediante el desarrollo de modelos jerárquicos lineales. Por su parte, el enfoque cualitativo consistió en entrevistar a directivos de las escuelas seleccionadas. Los resultados indican la existencia de factores internos y externos. Dentro de los factores internos se encuentra el compromiso docente, el cual marca diferencias entre las escuelas de alta y baja eficacia, al ser característico de los profesores del primer tipo de centro. Los factores

externos como los recursos y materiales, la estabilidad laboral y la carga horaria afectan la participación y compromiso de los docentes en los objetivos y proyectos institucionales. Los resultados y conclusiones son consistentes con estudios previos y se considera que este trabajo es una puerta a investigar profundamente el interior de las aulas, de tal forma que sea posible identificar información más específica.

La tesis de Vergara (2019) tuvo como objetivo determinar la influencia de factores motivacionales docentes en la satisfacción y desempeño académico de estudiantes universitarios, evaluando el rol mediador de los factores motivacionales de los alumnos. Para ello, se realizó la estimación de dos modelos hipotéticos: (1) centrado en el lado claro de la motivación, y (2) centrado en el lado oscuro de la motivación. Los participantes fueron 825 estudiantes universitarios de primer año anidados a 35 docentes. Los modelos se evaluaron a través del análisis de senderos multinivel de Kaplan. Los resultados mostraron que la variación de la satisfacción y el desempeño académico fue mayoritariamente explicada por el modelo re especificado centrado en el lado claro de la motivación. Más específicamente, la variación de la satisfacción académica fue principalmente explicada por los factores motivacionales de los estudiantes; y la variación del desempeño académico fue mayoritariamente explicada por los factores motivacionales docentes. Se identificó que los factores motivacionales de los estudiantes tuvieron la capacidad de intervenir total y parcialmente la influencia de los factores motivacionales docentes. Por lo tanto, se concluye que los factores motivacionales docentes influyen tanto directa como indirectamente en la satisfacción y el desempeño académico percibido,

observándose que la motivación docente presenta una mayor influencia cuando se produce la intervención de la motivación de los estudiantes.

Palomino (2018) presentó una tesis de investigación que tuvo por finalidad elaborar un plan de acción que permita solucionar la gestión de los procesos pedagógicos en la planificación curricular en la Institución Educativa N° 821020 del centro poblado Tolón (Cajamarca). La muestra fue de 09 docentes a quienes se les aplicó una encuesta con un cuestionario de 06 preguntas, con la finalidad de recoger información, determinando acciones que sustentan la elaboración e implementación de un plan de capacitación docente, ejecución de GIAS y comunidades profesionales de aprendizaje. Se intentó sensibilizar a los docentes sobre la importancia del monitoreo y acompañamiento (junto con la elaboración de una ficha de monitoreo y su aplicación), de la reunión con los docentes para la elaboración del plan de tutoría y convivencia escolar, para realizar los talleres sobre estrategias referidas a los conflictos en el aula e institución educativa, proponiéndose alcanzar resultados referidos a optimizar la planificación de los procesos pedagógicos. También se buscó implementar el plan de monitoreo y acompañamiento de la práctica pedagógica, incentivando el manejo adecuado de la convivencia en el aula e institución educativa, fortaleciendo de esta manera la gestión curricular, el clima escolar, el monitoreo y acompañamiento de la práctica docente. Al final, se tuvo como resultado que, con una adecuada gestión de los procesos pedagógicos en la planificación curricular, es posible consolidar un buen desempeño de los docentes en el aula y, a su vez, ayuda a brindar aprendizajes de calidad. De la misma manera, el monitoreo y

acompañamiento fortalece las capacidades de los docentes, con la finalidad de promover una escuela que brinde aprendizajes de calidad.

Campos (2018) presentó una tesis titulada “Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017”. El estudio fue una investigación básica simple y, con el método hipotético-descriptivo, se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario de tipo escala de *Likert*. Según los resultados, se concluye que sí presentan influencias en los factores motivacionales para el desempeño laboral en el servicio de emergencia del hospital. En suma, el desempeño laboral depende del 34.7% de los factores motivacionales en el profesional de enfermería.

Ancieta y Poma (2018) presentaron una tesis titulada “Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del Servicio de Emergencia, abril 2018”. En el trabajo realizado se intentó identificar la posible influencia entre factores motivacionales y satisfacción laboral en las enfermeras del hospital de Chosica (Lima). Para esto se usó un cuestionario y entrevista, y para la tabulación se utilizó el programa Excel 2007. En conclusión, se logra establecer que son vitales la relación de estas variables para el logro de sus objetivos y el crecimiento de la institución.

Por otro lado, Gallardo (2017) presentó una tesis titulada “Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de Educación Secundaria”, el cual tiene por objetivo establecer la influencia de la motivación en el desempeño del personal docente, utilizando los lineamientos del Ministerio de Educación establecidos en el 2015. Se aplicó un cuestionario según la teoría de Frederick

Herzberg, con una escala de *Likert* del uno al siete. En el resultado del proceso, se concluyó que sí se tiene una alta influencia de los factores motivacionales en el desempeño del personal docente. Además, se obtuvo un alto puntaje de 3.0 en la evaluación. Por lo tanto, se plantea como muy favorable la motivación para el desempeño del personal docente.

Marino (2017) presentó una tesis titulada “Motivación laboral y desempeño de los docentes de la red educativa rural ‘San Pedro’ Quiruvilca, 2015”. En el estudio, se analiza la posible relación íntima entre la motivación y la satisfacción laboral, a fin de superar la problemática educativa. Para este fin se utilizó a 39 docentes de una institución educativa rural utilizando el diseño descriptivo correlacional, y dos cuestionarios tipo escala de *Likert*. Se logró como resultado un coeficiente de correlación $R=0.820$ y según esto la prueba estadística es altamente significativa, lo que se traduce en que la motivación tiene una estrecha relación con la satisfacción laboral y muy relevante en la resolución de la problemática educativa.

Desde otro aspecto, Bruno (2017) presentó una tesis titulada “Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL No. 07-2016”. La investigación tenía por objetivo conocer si existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en las maestras de nivel inicial. Para esto se empleó hipótesis deductiva, con el diseño de investigación transversal y correlacional. Se trabajó con 61 maestras del nivel inicial. El instrumento consistió en un cuestionario que medía la motivación laboral y la validación por juicio de expertos, donde ambas pruebas fueron analizadas por el análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach, dando como resultado una alta confiabilidad. En el tratamiento

estadístico se utilizó un modelo descriptivo y para la prueba de hipótesis el estadístico de correlación Rho de Spearman. Los resultados demuestran una correlación débil y no existente entre la motivación y el desempeño docente en las maestras del nivel inicial.

Cubas (2016) presentó una tesis titulada “La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I. E. ADEU Deportivo SAC- Chiclayo”. El estudio tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el rendimiento laboral del personal en dicha institución educativa. El tipo de investigación fue correlacional descriptivo y el diseño fue no experimental. Los resultados muestran que un 25 % tienen un grado de motivación bajo y en un 75 % un grado de motivación medio, porque según la hipótesis planteada por el $\alpha = 0,855$ que quiere decir es significativa.

En otro contexto, Thomas (2016) presentó su tesis titulada “*Motivation au travail dans les institutions publiques et l’effet des facteurs culturels: Une illustration dans le contexte haïtien. Thèse pour le doctorat en Sciences de Gestion. Université des Antilles. Francia*”, el cual sostiene que los estudios sobre los factores motivacionales han favorecido a los factores intrínsecos de la tarea, así como los factores extrínsecos. Sin embargo, sostienen que hay otros factores culturales religiosos que pueden actuar como motivadores importantes en el desempeño. Esos factores estudiados fueron: la creencia en la omnipotencia divina, la fe en la ayuda de los demás y la consideración de que todos los seres humanos son iguales. Se utilizó el enfoque metodológico de Churchill. Se aplicó instrumentos de medición cualitativos y estrategias cualitativas. El procesamiento de datos se hizo con el SPSS

versión 16 y se calculó el coeficiente de regresión lineal múltiple. En conclusión, la creencia en una divinidad que es parte de la fe, el servicio a los demás y la igualdad, se relacionan significativamente con el buen desempeño laboral.

El estudio de Nyakongo (2011) investigó la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes en las escuelas secundarias públicas en el subcondado de Rachonyo. Los factores motivacionales estudiados fueron: la influencia de la capacitación en servicio, las condiciones de trabajo y la promoción. Este estudio se basó en la Teoría de Logros de McClelland, adoptándose un paradigma de investigación cuantitativa, y aplicando un diseño de investigación descriptivo mediante el uso de una encuesta. En el muestreo aleatorio estratificado se obtuvo una muestra de 158 docentes. Antes de la aplicación del instrumento, se calculó la validez y confiabilidad, utilizándose el SPSS para generar las estadísticas requeridas por el estudio. En este estudio se observó que la motivación es crucial para mejorar el compromiso de los docentes e impactar en un mejor desempeño laboral. Siendo que las estrategias motivacionales como la capacitación de los docentes, la promoción regular y la mejora general de las condiciones de trabajo están estrechamente relacionadas con el desempeño laboral, se recomendó que se sigan acentuando estas prácticas, además de incorporar otras prácticas motivacionales adicionales.

Quispe (2012) presentó su tesis titulada “Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la Provincia de Cañete, año 2012”. Esta investigación analiza la relación que existe entre los niveles de motivación laboral y la calidad de desempeño

docente de las instituciones en estudio en Cañete, usándose como muestra a 29 docente y 227 estudiantes. Para el proceso de validación se trabajó con el coeficiente de alfa de Cronbach, teniendo como resultado de 0,882 en motivación laboral y 0,898 en calidad de desempeño docente. Esto quiere decir que sí influye el estado de ánimo del docente cuando es reconocido y motivado salarialmente.

De igual manera Giannini (2014), en su estudio cualitativo titulado *“Motivazioni e flessibilità dell’organizzazione del lavoro il caso Unicredit. Libera Università Internazionale Degli Studi Sociali”*, implanta un programa denominado “Sistema total de recompensas” en la empresa Unicredit. Concluye que tres factores innovadores, en términos de motivación, influyen exitosamente en el desempeño laboral: el "entorno de trabajo", que es la posibilidad de poder trabajar en un ambiente de trabajo bello, cómodo y siempre estimulante; el “entorno de la empresa”, que es la conciencia de trabajar en una empresa altamente codiciada, no solo por su negocio, sino también por el estándar ético garantizado en el tiempo por su "marca"; y, finalmente, el "equilibrio trabajo y vida", es decir, la protección de los espacios privados del empleado, ampliado por un tiempo de trabajo más racional. Concluye que este programa fue exitoso, porque se ha considerado a los empleados como “personas” y colaboradores.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La motivación

2.2.1.1 Definición

Según Robbins (citado por Peña, 2015), la motivación es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por el nivel de satisfacción que tiene el trabajador.

2.2.1.2 Teorías de la motivación

Las principales teorías según León (2017) son:

- Pirámide de necesidades de Maslow que se compone de: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización.
- Teoría de existencia, de relaciones y de crecimiento.
- Teoría de los dos factores de Herzberg.
- Teoría de motivación aprendida de McClelland. El investigador David McClelland, en su libro titulado Estudio de la motivación humana, sostiene que los individuos tienen tres grandes necesidades: Necesidad de logro, donde el individuo se impone grandes metas y se esfuerza por lograrlas, pero sin la necesidad de afiliarse a otras personas; necesidad de afiliación, en el que la persona desea lograr un alto desempeño, pero integrando un equipo de trabajo; y necesidad de poder, donde el individuo desea lograr sus metas, pero controlando o dirigiendo a otros (McClelland, 1989).
- Teoría de la equidad. Explica la influencia que la percepción de un trato justo tiene en la motivación de los individuos (Adams, 1963; Adams,1965).

- Teoría de la definición de objetivos.
- Teoría de las expectativas.

2.2.1.3 Determinantes que afectan la motivación laboral

Algunos determinantes principales son presentados a continuación

(Hernández & Morales, 2017):

Tabla 1

Determinantes que afectan la motivación laboral

Autor	Dimensiones analizadas
Beltrán (1977)	Alcanzar un mayor prestigio en el trabajo, mayor libertad de acción y una actividad más trascendente.
Jurgensen (1978)	Factores considerados más importantes por los trabajadores de una empresa estadounidense a la hora de clasificar un empleo: el tipo de trabajo, la seguridad que ofrece o las posibilidades de promoción.
Wiley (1997)	Al estudiar la motivación encontró los siguientes factores: buen salario, el reconocimiento de las labores realizadas, la seguridad del empleo, la promoción y el crecimiento dentro de la organización y una ocupación interesante.
García et al. (2003)	Observaron que determinados tipos de expectativas —como la aceptación y la integración social, el aumento de la competencia profesional o la seguridad— afectan positivamente a la motivación laboral
Furnham (2011)	Menciona que existen varias razones evidentes en sí mismas por las que trabajan las personas: el trabajo es una fuente de recursos, de actividad y de estímulos, de contactos sociales, una manera de organizar el tiempo y una fuente de realización y crecimiento personal. De esta forma, la gran mayoría deciden trabajar debido a las recompensas explícitas e implícitas que ofrecen las organizaciones.
Khan et al. (2011)	En su estudio, mencionan que las condiciones de trabajo y el crecimiento de la carrera (motivadores extrínsecos), así como el contenido del trabajo (motivadores intrínsecos), tienen un fuerte impacto en la motivación laboral de los trabajadores.

Peiro
Prieto
(2007)

y En su investigación describen factores motivadores del entorno laboral, tales como: dinero, estabilidad en el empleo, oportunidades de ascenso, participación en el trabajo, ambiente social; y, por otro lado, menciona motivadores del contenido laboral y describe los factores: características de la tarea, autonomía para la realización de la tarea, así como oportunidades de aplicar conocimientos, destrezas y retroalimentación.

Nota: Tomada de Hernández & Morales, 2017

2.2.1.4 Modelos de evaluación.

- Medición de la motivación en ABANCA. Se utiliza una encuesta de cultura y clima organizacional y es aplicada anualmente. Los indicadores son evaluados y los resultados son considerados con el propósito de mejorar la motivación del personal (Peña, 2015).
- Cuestionario de Motivación Laboral, elaborado por la Facultad de Medicina Humana UNMSM. Utilizó 15 ítem para determinar 3 niveles de motivación laboral: alto, medio y bajo (Chang, 2010).

2.2.1.5 Factores que motivan la eficiencia de los procesos educativos.

Son diversos los factores que se relacionan con la eficiencia de los procesos educativos y estos han sido señalados por diversos investigadores:

- Logros realizados. Se constituye un factor predictor importante cuando los logros fortalecen la confianza de los docentes y cuando hay mayor confianza en lo que se realiza, lo que va a repercutir en la labor pedagógica (Pastrana, 2017).

- Reconocimientos. Esta acción, como parte del clima organizacional, impacta en el desempeño laboral del docente y, por ende, en la realización acertada de los procesos educativos (García, 2020). Cuando el reconocimiento en una institución es muy débil, no se asegura tener buenos procesos educativos (Pastrana, 2017). El mismo autor encontró que esta dimensión se encuentra presente y muy favorable en un 49,3% de los constituyentes de una institución
- Labor docente. Este factor estudiado en forma extensa por Carrillo et al. (2015) es considerado como la forma de trabajo del docente, que impacta en la calidad de los procesos educativos.
- Responsabilidad. Entendida como factor personal del docente, es muy importante en el trabajo en el aula (Aquise & Rojas, 2020). Asimismo, Peniche et al. (2020) incluyen a la responsabilidad dentro del compromiso docente y señalan que es un factor interno que impacta en los procesos educativos.
- Promoción y ascenso. El desarrollo personal traducido en la promoción y ascenso, constituye un factor externo que da estabilidad laboral al docente, mejorando la realización de los procesos educativos (Peniche et al., 2020).
- Supervisión. Sin duda que una supervisión no punitiva sino alentadora, conlleva a mejorar los procesos educativos (García, 2020).
- Políticas generales de la organización. Estas capacidades —como parte de la cultura organizacional— influyen directamente en la labor docente y éste sobre la eficiencia en la realización de los procesos educativos (Romero, 2020).

- Remuneración. Este factor es considerado como parte de la cultura organizacional, pues se tiene conocimiento que impacta en la labor docente y en sus procesos (Pinazo, 2020).
- Relaciones humanas. García (2020) afirma que, al deteriorarse las relaciones humanas dentro de una organización, afecta el trabajo en equipo y cualquier proceso educativo puede retardar su mejora.
- Condiciones de trabajo. Las condiciones laborales, el ambiente o clima laboral se relaciona con la buena ejecución o realización de los procesos educativos (Pinazo, 2020).

2.2.2 Los procesos educativos

2.2.2.1 Definición

Es conceptualizado como el conjunto de actividades que realiza un docente en sus clases en el aula (Gómez & Romero, 2021).

2.2.2.2 Métodos de evaluación de procesos educativos

Según Sum (2015), la evaluación de la práctica docente puede realizarse a través de: ensayos críticos, donde el trabajador describe sus fortalezas en su puesto, al igual que sus debilidades; incidentes críticos; escala gráfica de calificación, que es el método más antiguo para evaluar el desempeño laboral, en este método se consideran varios criterios de desempeño (asistencia, calidad del trabajo, conocimientos sobre el trabajo, actitudes hacia el trabajo, etc.); escala de calificación basada en el comportamiento, que combina las estrategias de evaluación del método de incidentes críticos con el de la escala gráfica de calificación; comparación forzada, donde se evalúa al trabajador con respecto a los demás (Sum, 2015).

2.2.2.3 Principales procesos educativos

- Atención a los ritmos y características del alumnado.
- Respeto por los estilos de aprendizaje.
- Planificación y organización de la enseñanza.
- Implicación activa del alumnado en su propio proceso educativo.
- Desarrollo de una evaluación tolerante.
- Programación de la acción tutorial.
- Interacciones entre los docentes.
- Relaciones del centro con su contexto social.

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis principal

Existen factores motivacionales que se relacionan con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas.

2.3.2 Hipótesis específicas

- Los logros y la realización son factores que se relacionan con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas.
- Los reconocimientos que recibe el docente se asocian con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas.

- La calidad de la labor docente en el aula tiene relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas.
- El nivel de responsabilidad del docente tiene relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas.
- La promoción y ascenso se relacionan con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas.
- La supervisión se relaciona con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas.
- Las políticas generales de la institución educativa se relacionan con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas.
- La remuneración del docente se relaciona con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas.
- La calidad de las relaciones humanas se relaciona con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas.
- Las condiciones de trabajo se relacionan con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas.

Capítulo III. Materiales y métodos

3.1. Tipo de investigación

El presente trabajo es una investigación de tipo cuantitativa. Se correlacionaron las variables a fin de buscar explicación de cómo los factores motivacionales actúan en los procesos educativos según la percepción de los docentes.

3.2. Diseño de la investigación

El diseño de investigación es de carácter no experimental y de corte transversal. Consistió en enfrentar la variable independiente con la dependiente a través de una correlación. Asimismo, se han enfrentado las dimensiones de los factores motivacionales con los procesos educativos.

3.3. Población y muestra

Los participantes son docentes que pertenecen a varias instituciones educativas agrupadas en una Asociación Educativa patrocinada por la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD). Los participantes contaban con el régimen laboral de contratados o empleados de la red educativa adventista del oriente peruano, que a su vez pertenece a la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur; en calidad de contratados y empleados. La muestra se ha tomado por conveniencia del investigador, debido a las limitaciones que nos ha impuesto la pandemia.

3.4. Operacionalización de las variables

Tabla 2*Operacionalización de las variables*

Variables	Dimensiones	Ítems	Definición operacional/ Valoración
Variable independiente: Factores motivacionales	Logros y realización	1. del 1 al 2	Cuestionario de factores motivacionales propuesto por Gallardo (2017) procedente de la Universidad Nacional Agraria La Molina de la Escuela de Posgrado.
	Reconocimientos	2. del 3 al 4	
	Labor docente	3. del 5 al 7	
	Responsabilidad	4. del 8 al 10	
	Promoción y ascenso	5. del 11 al 12	
	Supervisión	6. del 13 al 15	
	Políticas generales de la organización	7. del 16 al 18	
	Remuneración	8. del 19 al 21	
	Relaciones humanas Condiciones de trabajo	9. del 22 al 24 Del 25 al 27	
Variable dependiente: Procesos educativos	Atención a los ritmos y a las características del alumnado (Ítems del 1 al 4)	Del 1 - 4	Escala de valoración del proceso educativo" dirigida al profesorado propuesta por Arnaiz y Azorín (2014) de la Universidad de Murcia. España
	Respeto por los estilos de aprendizaje (5)	El ítem 5	
	Planificación y organización de la enseñanza (6-10)	Del 6 -10	
	Implicación activa del alumnado en su propio proceso educativo (11-14)	Del 11-14	
	Desarrollo de una evaluación tolerante (15-16)	Del 15 - 16	
	Programación de la acción tutorial (17)	El ítem 17	
	Interacciones entre los docentes (18)	El ítem 18	
Relaciones del centro con su contexto social (19-21)	Del 19 - 21		

3.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para medir la variable “Factores motivacionales” se utilizó una técnica a modo de encuesta, y como instrumento un cuestionario referido a factores motivacionales, el cual fue adaptado del modelo propuesto por Gallardo (2017) y procedente de la Escuela de Posgrado Universidad Nacional Agraria La Molina. Se obtuvo una confiabilidad de 0,965, y participaron en la validación de este instrumento los docentes: Dra. Angela Paredes; Dr. Moisés Díaz; Mg. Melva Hernández y Dr. Alfonso Paredes.

Para medir la variable “Procesos educativos” se utilizó como instrumento el cuestionario “Escala de valoración del proceso educativo”, dirigida al profesorado y adaptado del modelo propuesto por Arnaiz y Azorín (2014) de la Universidad de Murcia de España. El alfa de Cronbach para este instrumento fue de 0,951. Asimismo, los mismos docentes que validaron como expertos el instrumento sobre “Factores motivacionales” fueron los que evaluaron el instrumento de “Procesos educativos”.

Según Martínez y Campos (2015), se presentan los rangos para interpretar el coeficiente de correlación de Spearman:

Tabla 3

Valoración de los instrumentos

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula

Valor de rho	Significado
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Para la recolección de datos, se enviaron cartas a los directores departamentales de educación de la Misión del Oriente Peruano (MOP) y de la Misión Peruana del Sur (MPS), para solicitar permiso para que los docentes participen en el estudio. Una vez autorizado, se envió el *link* de *Google Forms* al cada departamental, que a su vez lo remitió a los directores de las instituciones educativas y finalmente, a sus docentes. La encuesta se elaboró en línea. Las respuestas fueron recibidas en formato Excel y luego trasladadas al *software* SPSS.

3.6. Procesamiento y análisis de datos

Las respuestas llegaban a una base de datos en hoja de Excel, siendo luego colocadas en el SPSS versión 22 y, posteriormente, fueron procesados en datos respectivos. Se aplicó la estadística descriptiva, a través de medias y frecuencias y la estadística inferencial a través de la prueba de correlación. Con la estadística inferencial se hicieron las correlaciones entre las variables y las dimensiones. Los resultados se presentaron en tablas de frecuencias y en tablas de correlación de Spearman. Se aplicó la prueba de correlación de Spearman porque en la prueba de normalidad los datos no fueron normales.

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	N	Válido Porcentaje	N	Perdidos Porcentaje	N	Total Porcentaje
Factores motivacionales	385	100,0%	0	0,0%	385	100,0%
Procesos educativos	385	100,0%	0	0,0%	385	100,0%

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores motivacionales	,083	385	,000	,955	385	,000
Procesos educativos	,052	385	,014	,971	385	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Siendo que la muestra es mayor que 50 entonces se elige los resultados de la prueba Kolmogorov-Smirnov.

Asimismo, considerando que la significancia es menor que 0.05 entonces se elige la prueba de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

A los docentes participantes se les comunicó que las encuestas eran anónimas y que su participación se guardaba en absoluta reserva. Con este compromiso, es decir, con el consentimiento informado, se procedió a aplicar la encuesta a los profesores (Gorghiu, 2016).

Capítulo IV. Resultados y discusión

4.1. Resultados

4.1.1. Características de grupo de estudio

Los docentes que formaron el grupo de estudio pertenecen a las instituciones educativas adventistas de la MPS y de la MOP. Entre un 80 a 90 % de los docentes son adventistas y los demás tienen afiliación católica y otras religiones; estos últimos son requeridos por las necesidades de algunas especialidades. La MPS se encuentra en la costa sur del Perú, y la mayoría de sus docentes son del lugar; docentes de otras partes del país son invitados por la administración. La MOP está ubicada en la selva baja, y comprende las regiones de San Martín y de Loreto—zonas climáticamente muy calurosas— y de igual forma, los docentes de este campo misionero pertenecen al lugar de ubicación de los colegios, pero también hay algunos docentes invitados por la administración según el requerimiento. En cuanto a la estabilidad laboral de los docentes, el 80 a 85 % son empleados y misioneros y los otros son contratados.

4.1.2. Resultados descriptivos

Con el propósito de lograr los objetivos planteados, se presentan a continuación los resultados descriptivos, traducidos en medias obtenidas de los dimensiones e indicadores; luego se presentarán los resultados inferenciales.

Tabla 4

Resultados descriptivos de los factores motivacionales según dimensiones e indicadores

No.	Dimensiones e indicadores	Promedio
	Logros y realización	5.35
1	Tener la posibilidad de que en el trabajo te dejen hacer las cosas en las que más destacas y te gustan	5.12
2	Que las tareas de tu puesto de trabajo sean acordes a tus capacidades y tu personalidad	5.58
	Reconocimientos	5.20
3	Que tu jefe te reconozca los trabajos bien hechos	5.17
4	Que tu jefe preste atención a la calidad de tu trabajo	5.24
	Labor docente	5.39
5	El tipo de tareas y actividades de tu puesto de trabajo	5.39
6	Que tu puesto cuente con tareas variadas, creativas y desafiantes	5.40
	Responsabilidad	5.53
7	Que tu trabajo tenga cierta responsabilidad	5.67
8	Que tenga participación en las decisiones de mi departamento.	5.20
9	Que el trabajo que realizo sea importante	5.73
	Promoción y ascenso	5.09
10	Que en el trabajo me den formación	5.25
11	Que existan oportunidades de promoción y ascenso	4.93
	Supervisión	5.33
12	Recibir el apoyo de tu jefe	5.35
13	Que tu jefe tenga una formación técnica en el puesto	5.40
14	La forma en la que tu jefe supervisa organiza y dirige el trabajo	5.24
	Políticas generales	5.10
15	El cumplimiento del contrato y leyes laborales	4.84
16	La organización de turnos de horarios de trabajo	5.30
17	Las normas y políticas generales de la empresa	5.15
	Remuneración	4.47
18	Que el sueldo sea acorde al trabajo que realizas	4.66
19	Que el sueldo básico sea el del contrato	4.37
20	El dinero que recibo como premios e incentivos	4.39

No.	Dimensiones e indicadores	Promedio
	Relaciones humanas	5.41
21	El trato que recibes de tu jefe	5.16
22	Las relaciones con tus compañeros de trabajo	5.52
23	Que en tu institución te traten con igualdad y justicia	5.55
	Condiciones de trabajo	5.47
24	La limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo	5.74
25	Los recursos materiales que tengo para hacer mi trabajo	5.32
26	La comodidad del ambiente de trabajo	5.35
	Promedio Total	5.23

Acerca de los logros y realización se obtuvo un promedio de 5.35 (en base a 7) considerado satisfecho. Luego de presentar los resultados descriptivos de los factores motivacionales, se presenta a continuación los resultados de los procesos educativos, en la siguiente tabla.

Tabla 5

Valoración del proceso educativo según los docentes

No.	Criterios	Media
1	Atención a ritmos del estudiante	3.02
	Existencia de diversidad metodológica para cubrir las características individuales de cada alumno	3.02
2	Utilización de estrategias para cubrir los mínimos comunes en tiempos distintos	3.04
3	Refuerzo y atención a los alumnos con dificultades, así como a los alumnos brillantes	3.06
4	Prácticas de tareas diversas simultáneas y refuerzo a necesidades en la tarea	2.96
5	Respeto	3.05
	Existencia de diversidad metodológica para cubrir estilos diferentes de aprendizaje	3.05
6	Planificación y organización de la enseñanza	3.02
	Las programaciones y unidades didácticas tienen muy presente la diversidad de alumnos a la hora de aprender	2.89
7	La programación de actividades de enseñanza-aprendizaje favorece	3.02

No.	Criterios	Media
	a la gradación de los contenidos	
8	Planificación “accesible” (para todos) de las clases	3.15
9	Los criterios para la elaboración de los horarios y para la adscripción a grupo-clase son públicos, consensuados y conocidos por todos	2.96
10	El trabajo “de apoyo” es colaborativo, se refuerza por diversos medios y está coordinado	3.08
	Implicación del estudiante	3.00
11	Conocimiento, por parte de los alumnos, de los objetivos y contenidos curriculares, en los cuales proponen actividades	2.91
12	Implicación consciente de los alumnos en su proceso de aprendizaje	2.99
13	Utilización de estrategias de aprendizaje colaborativo y cooperativo	3.03
14	Práctica de estrategias que favorecen el aprendizaje autónomo y desarrollan procesos de “aprender a aprender”	3.10
	Desarrollo de la evaluación	3.11
15	Obtención de información por medio de fuentes diversas	3.11
16	Aplicación efectiva de la evaluación continua	3.11
	Programación de acción tutorial	2.84
17	Programación, organización y coordinación del tiempo de tutorías	2.84
	Interacción alumno	2.99
18	Naturaleza y frecuencia de las interacciones entre todos los alumnos	2.99
	Relaciones del centro	2.82
19	Conocimiento y utilización de los recursos disponibles de la comunidad	2.94
20	Implicación de la comunidad en el centro y viceversa	2.76
21	Implicación de la comunidad educativa en el propio centro	2.76
	Promedio general	2.98

4.1.3 Resultados inferenciales

Relación entre los logros y su realización con los procesos educativos según la percepción de los docentes.

Tabla 6*Correlación entre logros y su realización y los procesos educativos*

		Procesos educativos
Logros y su realización	Correlación de Pearson	,184**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	385

**La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral)

La correlación hallada entre los logros y su realización con los procesos educativos es escasa (0,184).

Relación entre el reconocimiento que recibe el docente con los procesos educativos.

Tabla 7*Correlación entre reconocimiento y los procesos educativos*

		Procesos educativos
Reconocimiento	Correlación de Pearson	,151**
	Sig. (bilateral)	,003
	N	385

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

La correlación hallada entre reconocimientos con los procesos educativos es escasa o nula (0,151).

Labor docente y su relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes.

Tabla 8*Correlación entre calidad de la labor docente y los procesos educativos*

		Procesos educativos
Calidad de la labor docente	Correlación de Pearson	,201**
	Sig. (bilateral)	,000

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

La correlación hallada entre calidad de la labor docente con los procesos educativos es escasa o nula (0,201).

Nivel de responsabilidad del docente y su relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes.

Tabla 9

Correlación entre el nivel de responsabilidad y los procesos educativos

		Procesos educativos
Nivel de responsabilidad	Correlación de Pearson	,287**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	385

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

Se ha encontrado correlación entre la responsabilidad docente y los procesos educativos, aunque esta correlación es débil (0,287).

Promoción y ascenso y su relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes.

Tabla 10

Correlación entre la promoción y ascenso y los procesos educativos

		Procesos educativos
Promoción y ascenso	Correlación de Pearson	,173**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	385

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

La correlación hallada entre promoción y ascenso con los procesos educativos es escasa (0,173).

La supervisión docente y su relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes.

Tabla 11

Correlación entre la promoción y ascenso y los procesos educativos

		Procesos educativos
Supervisión	Correlación de Pearson	,087**
	Sig. (bilateral)	,088
	N	385

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

La correlación hallada entre supervisión con los procesos educativos es escasa o nula (0,087).

Políticas generales de la institución educativa y su relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes.

Tabla 12

Correlación entre las políticas generales y los procesos educativos

		Procesos educativos
Políticas generales	Correlación de Pearson	,060**
	Sig. (bilateral)	,238
	N	385

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

La correlación hallada entre políticas generales con los procesos educativos es escasa o nula (0,060).

La remuneración del docente y su relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes.

Tabla 13*Correlación entre la remuneración y los procesos educativos*

		Procesos educativos
Remuneración	Correlación de Pearson	,072**
	Sig. (bilateral)	,160
	N	385

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

La correlación hallada entre remuneraciones con los procesos educativos es escasa o nula (0,072).

Relaciones humanas que existen en las instituciones educativas y su relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes.

Tabla 14*Correlación entre la calidad de las relaciones humanas y los procesos educativos*

		Procesos educativos
Relaciones humanas	Correlación de Pearson	,150**
	Sig. (bilateral)	,003
	N	385

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

La correlación hallada entre relaciones humanas con los procesos educativos es escasa o nula (0,150).

Condiciones de trabajo y su relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes.

Tabla 15*Correlación entre las condiciones de trabajo y los procesos educativos*

		Procesos educativos
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	,164**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	385

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

La correlación hallada entre condiciones de trabajo con los procesos educativos es escasa o nula (0,164). Con el propósito de alcanzar el objetivo general, se presenta a continuación el resultado de la relación entre los factores motivacionales con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas.

Tabla 16*Correlación entre los factores motivacionales y los procesos educativos*

		Procesos educativos
Factores motivacionales	Correlación de Pearson	,142**
	Sig. (bilateral)	,005
	N	385

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

La correlación hallada entre factores motivacionales con los procesos educativos es escasa o nula (0,142). Según lo observado no hay correlación entre la variable “Factores motivacionales” y “Procesos educativos”; es decir, que el hecho de tener logros y realización, reconocimientos, labor docente, responsabilidad, promoción y ascenso, supervisión, políticas generales, remuneraciones, relaciones

humanas y condiciones de trabajo, no necesariamente impactan significativamente en el proceso educativo.

4.2. Discusión

Con respecto a los resultados descriptivos de los factores motivacionales según dimensiones e indicadores (Tabla 4), las personas con mayor motivo de logro buscan trabajos que les demande esfuerzo, que sean desafiantes, que tengan cierto grado de complejidad y en los que exista un *feedback* (Alonso et al., 2000). Por lo tanto, es conveniente que toda empresa ubique a sus trabajadores en puestos donde puedan desarrollar todo su potencial. Además, estos puestos deben ser profesionalizados y que signifique un reto para el trabajador. Frente a los desafíos, se abre una oportunidad para el desarrollo de un ambiente que es apropiado para desarrollar la creatividad, lo cual es muy importante en las organizaciones (Falco, 2016).

En cuanto a los reconocimientos, se obtuvo un promedio de 5.20, considerado satisfactorio. Las personas necesitan obtener reconocimiento, lo cual es considerado un factor emocional básico (Espada, 2002; Cepeda et al., 2015). Por tal motivo, debe utilizarse el reconocimiento como un factor motivacional en nuestros trabajadores. En ese sentido, son muy oportunos los programas de reconocimiento laboral (Polindara, 2020), lo que permite el incremento de la motivación, que también es un elemento fundamental en el progreso de una organización (Peña & Villón, 2018).

Acerca de la labor docente, se obtuvo un promedio de 5.39, considerado satisfactorio. Hacer las tareas cotidianas con esmero, es un factor emocional básico

para el ser humano (Espada, 2002). Por lo tanto, asignar tareas cotidianas variadas y desafiantes será un factor motivacional importante en la empresa.

En cuanto a la responsabilidad, se obtuvo un promedio de 5.53, considerado satisfactorio. La responsabilidad es un método que podría maximizar la motivación de los trabajadores; por lo tanto, acciones como delegar, empoderar, o dar responsabilidad a las personas es una buena estrategia de motivación que debería implementarse en las empresas, es decir, que el empoderamiento incrementa la satisfacción laboral (López, 2015).

Acerca de la promoción y ascenso, se obtuvo un promedio de 5.09, considerado satisfactorio. Las posibilidades de promoción dentro de la organización proporcionan al trabajador el sentimiento de que forma parte de un sistema que enfatiza el desarrollo profesional y reconocen las aptitudes y habilidades de las personas. Por lo tanto, la promoción es considerada un factor motivante para el trabajador, demostrando que la empresa valora y da oportunidad de desarrollo a sus empleados. La promoción, junto a la capacitación, se constituye en un binomio muy importante, pues impacta directamente en el desempeño laboral (Rojas, 2018).

En cuanto a la supervisión se obtuvo un promedio de 5.33, considerado satisfecho. El estilo de supervisión y la forma de control de la organización sobre el contenido y realización de la tarea que lleva a cabo un trabajador es un factor de higiene (Herzberg citado por Fernández, 2013). Por ello, la supervisión permite acompañar al trabajador en el desarrollo de sus labores, absolver consultas técnicas y recibir apoyo si fuera el caso.

En el caso de las políticas generales, se obtuvo un promedio de 5.10, considerado satisfactorio. Las condiciones de trabajo incluyen el horario o jornada laboral e influyen en la calidad de vida del trabajador, con impacto en él mismo, en su familia y en su centro laboral (Corredor, 2017). En este sentido, las personas valoran las condiciones de trabajo en cuanto a sus horarios profesionales y contratos laborales; por tal motivo, se debe tener claro las políticas de la empresa. La jornada u horario laboral influye en la actitud del trabajador ante la familia, pues si éste sufre recarga laboral, aumentará su estrés, y esto puede ocasionar cuadros de agotamiento y sensibilidad a los estímulos externos para responder con tranquilidad (Condori & Puma, 2019).

Acercas de la remuneración, se obtuvo un promedio de 4.47, considerado indiferente. La remuneración es uno de los aspectos más valorados según el grupo MOW (2015). Por tal motivo, evaluar las políticas de remuneraciones e incentivos es de vital importancia en una empresa. La remuneración percibida impacta en la satisfacción laboral, quizás por la pandemia, y esta relación se justifica por los momentos difíciles que están pasando las empresas (Barriga & Rendón, 2016). Asimismo, la remuneración impacta en el rendimiento laboral, conclusión a la que llegó (Zuñiga, 2020); igualmente, Medina (2017) sostiene que la remuneración se relaciona significativamente con la satisfacción del trabajador.

En el caso de las relaciones humanas, se obtuvo un promedio de 5.41, considerado satisfactorio. Las personas sienten la necesidad de relacionamiento al verse comprendidas por sus autoridades, pares y subalternos (Pazmiño, 2018). En este sentido, los trabajadores necesitan desarrollar relaciones saludables con sus

compañeros de trabajo; lo que les produce bienestar psicológico y se sentirán en mejores condiciones para atender a los estudiantes. En otros términos, las buenas relaciones que tenga el educador le ayudarán a tener un buen desempeño docente (Gómez, 2020).

En cuanto a las condiciones de trabajo, se obtuvo un promedio de 5.47, considerado satisfactorio. En el contexto del trabajo, las personas desean satisfacer primero sus necesidades de existencia, como remuneración, condiciones de trabajo y seguridad del cargo. La satisfacción de las necesidades básicas es el mejor fundamento del respeto a los derechos humanos, basado en la Constitución (Sosa, 2013). En este sentido, Breñas (2018) ratificó la importancia de las necesidades humanas e incluso de las necesidades laborales de los docentes. Por tal motivo es importante cubrir las necesidades básicas de los trabajadores para luego satisfacer sus necesidades superiores.

Acerca de la atención a ritmos del estudiante, se obtuvo un promedio de 3.02 (en base a 4) considerado mucho. Las instituciones educativas deben encausar cambios significativos en relación a su forma de planificar, diseñar y organizar propuestas didácticas, usando estrategias que la hagan viable (Moreno & Bolarín, 2015). En este sentido, es importante para la institución el uso de estrategias en el proceso de enseñanza aprendizaje, considerando que los alumnos aprenden a diferentes ritmos y tienen diferentes saberes previos.

En cuanto al respeto, se obtuvo un promedio de 3.05, considerado bastante. Diversos estudios confirman la relación entre los estilos de aprendizaje y el éxito académico, como resultado de la respuesta de los estudiantes a diferentes métodos

de enseñanza. Por ello, cierto grupo de investigadores han encontrado evidencias de la eficacia de una instrucción que presente información mediante diferentes enfoques educativos (Saarikoski citado por Gallegos & Martínez, 2003). En consecuencia, es imperativo la aplicación de diversos métodos de enseñanza que permitan atender a los diferentes estilos de aprendizaje en la búsqueda de efectividad.

Acercas de la planificación y organización de la enseñanza, se obtuvo un promedio de 3.02, considerado bastante. Las instituciones educativas deberían introducir cambios significativos en relación a las formas de organizar el contenido, de diseñar y planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje (Moreno & Bolarín, 2015). Se puede añadir que la planificación y organización de la enseñanza es clave y no debe ser tomada de manera superficial; debe existir una programación adecuada de las actividades que favorezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Acercas de la implicación del estudiante, se obtuvo un promedio de 3.00, considerado bastante. Los profesores tienen la responsabilidad de crear ambientes adecuados para que los alumnos analicen y reflexionen situaciones problemáticas, y de esa manera sean capaces de aprender en forma autónoma y puedan enfrentar diferentes ámbitos de la vida (Huerta, 2015). Esto exige que los estudiantes se involucren en el proceso de aprendizaje, desarrollando estrategias que permitan y favorezcan un aprendizaje integral.

En el caso del desarrollo de la evaluación, se obtuvo un promedio de 3.11, considerado bastante. La evaluación debe ser un proceso de diálogo, comprensión y mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje, y constituirse en una herramienta que aporte información valiosa durante el desarrollo del programa

(Santos, 2014). Se infiere que un indicador valioso del desempeño estudiantil es el resultado de la aplicación de evaluaciones, lo que permite observar los avances en el aprendizaje y mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Acerca de la programación y acción tutorial, se obtuvo un promedio de 2.84, considerado poco. El acompañamiento a los estudiantes durante su desarrollo académico y personal es clave, desplegando mecanismos sólidos de tutoría en el trabajo cotidiano con ellos (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, 2015). En este sentido, las instituciones educativas deben programar la tutoría y el acompañamiento estudiantil como parte importante de su proceso docente.

En el caso de la interacción del alumno, se obtuvo un promedio de 2.99, considerado poco. La naturaleza del ambiente del aula y las interacciones psicosociales determinan la forma en que los estudiantes aprenden y logran sus metas. Además de las interacciones con el tutor, la interacción entre participantes puede ejercer una influencia educativa sobre sus compañeros, resultando en una regulación recíproca entre los participantes (Manrique citado por Rodríguez, 2014). Por lo expuesto, se puede afirmar que la interacción de los estudiantes con sus compañeros, tutores o profesores contribuye en su formación.

Acerca de las relaciones del centro, se obtuvo un promedio de 2.82, considerado poco. Los recursos disponibles –materiales y humanos- facilitan o dificultan el desarrollo de la actividad educativa y organizativa y, por tanto, son condición necesaria (aunque no suficiente) para garantizar la mejora. La calidad educativa progresa la satisfacción de los usuarios, lo que impulsa a seguir promoviendo la mejora (Cortez, 2019). Por lo tanto, se puede afirmar la necesidad

del uso adecuado de recursos que despierten e impulsen la motivación, y creen interés hacia el contenido de los cursos, logrando un aprendizaje efectivo y el éxito escolar de cada alumno(a).

En otro orden de cosas, y según los resultados inferenciales mostrados en la Tabla 6, no existe correlación entre la dimensión 1 de la variable “Factor motivacional” y los “procesos educativos”. Esto significa que el hecho de tener posibilidad de que el docente tenga libertad para trabajar, disfrutando su labor y que las exigencias de su profesión sean acordes a sus capacidades y personalidad, no necesariamente impactan de manera significativa en el proceso educativo. La capacidad de adaptabilidad de los docentes, aún si tienen pocos logros, es importante en una organización (Guzmán, 2016) y a pesar de las dificultades que puedan aparecer, el docente puede realizar una labor educativa muy efectiva, cuando concibe la educación como un derecho del estudiante. De allí que el educador considere como elemento vital en su labor, el cuidado y la atención del estudiante (Alarcón & Guzmán, 2016).

De acuerdo con la Tabla 7, se considera que no existe correlación entre la dimensión 2 de la variable “Factor motivacional” y los “procesos educativos”. Es decir, el hecho de tener posibilidad de que el empleador reconozca el trabajo bien hecho y preste atención a la calidad del mismo, no necesariamente impacta de forma significativa en los procesos educativos que realiza el docente.

Aunque los educadores de estas instituciones no tengan una remuneración mayor que los docentes que laboran en el sector público, sus creencias y su satisfacción con la vida se relaciona con la calidad de labor que realiza en las aulas

donde enseña. Por ello, la satisfacción con la vida no necesariamente depende de las remuneraciones, reconocimientos o logros (Reyes, 2017). Debido a que los docentes pertenecen a la IASD, estos no basan su satisfacción en lo económico, pues trabajan con un sentido misionero. Esto lo realizan en base a sus principios y creencias. Antes que el reconocimiento, los maestros se esfuerzan para ser “aptos para su trabajo”; por encima del conocimiento científico de la enseñanza que posean, ellos procuran conquistar el respeto y la confianza de sus alumnos (White, 2020b, p. 237). En este sentido, los maestros consideran que “grande es la responsabilidad de los que se encargan de guiar un alma humana” (White, 2020b, p. 259).

En la Tabla 8, la correlación entre la calidad de la labor docente y los procesos educativos fue de 0,201. Según lo observado, no existe correlación entre la dimensión 3 de la variable “Factor motivacional” y los “procesos educativos”. Esto implica que, a pesar del tipo de tareas y actividades del puesto de trabajo y contar con tareas variadas, creativas y desafiantes, ello no necesariamente impacta de forma significativa en el proceso educativo. La calidad traducida como nivel de conocimientos puede ser menor, pero un docente cristiano adventista se esfuerza para que su labor en los procesos educativos sea la mejor. Cabe añadir que, en las instituciones educativas adventistas, se alienta a que los docentes se interesen enfáticamente en el desarrollo de los valores en sus estudiantes, pues estos deben fortalecerse con el propósito de enfrentar los desafíos, problemas y dificultades del entorno (White, 2020a).

En cuanto al nivel de responsabilidad y los procesos educativos, la correlación es de 0,287. Esto significa que la responsabilidad o compromiso que siente el

docente en la formación del estudiante, le impele a participar con eficiencia en el proceso educativo. Por ello, se les recomienda a los docentes preparar las clases con devoción a Dios y actitud de oración y servicio, pues según la filosofía de la IASD —basada en la Biblia— Dios otorga sabiduría e inteligencia a los docentes para que siembren la semilla de la verdad en las mentes de los estudiantes (Heffel & Benítez, 2011). El motor que impulsa interiormente a actuar con responsabilidad y compromiso en los procesos educativos es el pensamiento de que la tarea que realiza el docente adventista trasciende lo terrenal y se enfoca en educar para la vida eterna (Schulz, 2012). En este sentido, los autores recomiendan que, en los procesos educativos, se establezca un lenguaje básico y comprensible, en un ambiente de aprendizaje cálido y fraternal, reforzando los valores de los estudiantes (Heffel & Benítez, 2011).

Sobre la promoción y ascenso y su relación con los procesos educativos, según lo observado no hay correlación entre la dimensión 5 de la variable “Factor motivacional” y los “procesos educativos”. Esto implica que, si en el trabajo se ofrece formación y oportunidades de promoción y ascenso, ello no necesariamente impacta de forma significativa en el proceso educativo. Se considera que esta relación necesita fortalecimiento, por lo tanto, se comprende la importancia que la formación del personal, su promoción y desarrollo tiene en el incremento del compromiso laboral y de la productividad de una empresa (Nyakongo, 2011). Además, gran número de investigadores ratifican la importancia del proceso de desarrollo de la persona, por su impacto en la satisfacción laboral y ésta sobre el desempeño. Por ende, una estrategia para reforzar esta relación es de la diseñar e implementar un

programa de reconocimiento, pues esto incrementará el compromiso en los procesos educativos (Ramos-Narváez et al., 2020).

Acercas de la supervisión y los procesos educativos, la correlación fue ausente. Según lo observado, no existe correlación entre la dimensión 6 de la variable “Factor motivacional” y los “procesos educativos”. Esto significa que, el hecho de recibir apoyo del empleador, y la forma en que éste supervisa, organiza y dirige el trabajo, no necesariamente impacta de forma significativa en el proceso educativo. En ese sentido, la recepción de apoyo del jefe inmediato durante la supervisión, además de su propia formación técnica en el área y la forma cómo se supervisa, no tiene relación con los procesos educativos en los cuales participa el docente. Con supervisión o sin ella, la calidad del desempeño docente es la misma o indiferente. Aunque existan investigaciones que consideran la importancia de la supervisión educativa para alcanzar el buen desempeño docente y éste sobre la calidad educativa (Obando, 2017).

Asimismo, se ha observado que no existe correlación entre la dimensión 7 de la variable “Factor motivacional” y los “procesos educativos”. Esto significa que, el cumplimiento del contrato y leyes laborales, la organización de turnos de horarios de trabajo y el desempeño de normas y políticas generales de la empresa, no necesariamente impactan de forma significativa en el proceso educativo. Posiblemente, otras políticas podrían haber estado en correlación con los procesos educativos, tales como: bienestar familiar, salud y cuidado de las personas, que poseen notable relación con el clima organizacional; este tipo de políticas sí afectan

el desempeño en el proceso educativo (Figueroa, 2020). Igualmente, la remuneración no tiene correlación significativa con los procesos educativos.

Por otro lado, según lo observado no existe correlación entre la dimensión 8 de la variable “Factor motivacional” y los “procesos educativos”. El hecho de tener un sueldo acorde al trabajo que se realiza, y recibir premios e incentivos, no necesariamente impacta de forma significativa en el proceso educativo. En estas circunstancias de la pandemia, existen factores que no influyen sobre el desempeño en los procesos educativos, posiblemente porque están ausentes, aunque la literatura indica que los reconocimientos económicos, el sueldo y otros similares, sí influyen en el desempeño docente (Zuñiga, 2020).

Con respecto a las relaciones humanas y su impacto en los procesos educativos, según lo observado no existe correlación entre la dimensión 9 de la variable “Factor motivacional” y los “procesos educativos”. Esto significa que el trato que se recibe del director y de la institución y las relaciones con los compañeros, no necesariamente impactan significativamente en el proceso educativo. Los factores externos no alteran el carácter del trabajador, ni sus actitudes y prácticas laborales. Esto es distintivo en las personas que trabajan en instituciones cristianas, pues la calidad de su trabajo es motivada por la comprensión de Dios y de Su amor al ser humano, y del servicio que se desprende de ello. Al respecto, este tema fue estudiado por Esteban (2013) en el contexto de la cultura organizacional, el compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión.

En otro orden de cosas, las condiciones de trabajo tienen una escasísima relación con los procesos educativos. Se ha encontrado que no existe correlación entre la dimensión 10 de la variable “Factor motivacional” y los “procesos educativos”. Se puede tener un centro de trabajo con alto grado de limpieza, salubridad y comodidad del ambiente, pero la filosofía de los docentes cristianos es priorizar el proceso educativo. En este contexto, cabe mencionar el estudio de Lozano (2011), quien analizó el sentido del trabajo a la luz de la fe cristiana, el cual menciona que los creyentes tienen la certeza de que las actividades laborales responden al plan de Dios. Por ello, los docentes cristianos consideran que los factores externos no pueden impedir que se realice una labor de buena calidad con el estudiante.

En cuanto a la relación entre las dos variables principales, la correlación hallada entre “Factores motivacionales” con los “procesos educativos” es escasa o nula (0,142). Según lo observado, no existe correlación entre la variable “Factores motivacionales” y los “procesos educativos”, lo que se entiende en que el hecho de tener logros y reconocimientos por una labor docente efectiva y, responsabilidad, además de obtener promoción y ascenso, supervisión, políticas generales, remuneraciones, relaciones humanas y condiciones óptimas de trabajo, no necesariamente impactan de forma significativa en el proceso educativo.

Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

Los factores motivacionales tienen una relación escasa con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas. La correlación hallada entre los logros y su realización, la labor y la responsabilidad docente, la promoción y el ascenso, con los procesos educativos es escasa según la percepción de los docentes.

Se ha encontrado también una escasa correlación entre la supervisión, las políticas generales y las remuneraciones con los procesos educativos. Asimismo, hay una correlación débil entre la calidad de las relaciones humanas, las condiciones de trabajo y los procesos educativos.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda utilizar otras variables, como factores predictivos de la labor del docente en los procesos educativos. Esto ayudará a tener un mejor y más amplio panorama de los factores que influyen en el desempeño del docente en los procesos críticos de enseñanza y evaluación. Además, es necesario utilizar otras metodologías de investigación con el propósito de cruzar los resultados y llegar a observaciones más precisas con el propósito de intervenir e introducir mejoras que redunden en la calidad educativa.

Referencias

- Adams, J. S. (1963). Wage inequities, productivity, and work quality. *Industrial Relations*, 3, 9-10.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *advances in experimental psychology* pp. 267-299. New York: Academic Press.
- Alarcón, E., & Guzmán, M. (2016). *Potenciar la atención y concentración de los estudiantes de grado 2° de la escuela Isabel de castilla a través de actividades artísticas y lúdico-pedagógicas* [Tesis de especialidad, Fundación Universitaria Los Libertadores]. Repositorio Campus FUL <https://repository.libertadores.edu.co/handle/11371/1112>
- Alonso, J., Montero, I., & Huertas, J. (2000). *Evaluación de motivación en sujetos adultos: El cuestionario MAPE-3*. [Universidad Autónoma de Madrid]. Repositorio campus UAM. http://repositori.uvic.cat/bitstream/handle/10854/4162/trealu_a2015_martinez_estrella_immediatesa_annex_1.pdf?sequence=2
- Ancieta, Y., & Poma, J. (2018). *Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia Abril 2018* [Tesis de especialidad, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Campus UPCH. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3567>
- Aquise, J., & Rojas, R. (2020). *Factores del buen desempeño del docente de educación intercultural bilingüe desde la perspectiva del propio docente* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Campus USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/cd547980-4246-46d4-a7bf-12d2ba018057/full>

- Arnaiz, P., & Azorín, C. (2014). Autoevaluación docente para la mejora de los procesos educativos en escuelas que caminan hacia la inclusión. *Revista Colombiana de Educación*, 67, 227–245. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcde/n67/n67a11.pdf>
- Barriga, A., & Rendón, A. (2016). *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio Campus UCSP. http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf
- Börü, N. (2018). The Factors Affecting Teacher-Motivation. *International Journal of Instruction*, 11(4), 761–776. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1191724>
- Breñas, J. (2018). *El nivel de satisfacción de las necesidades humanas y las necesidades laborales en docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción de Sicuani - Cusco* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Campus UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7272>
- Bruno, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03-UGEL No 07 – 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Campus UCV. <https://bit.ly/3i7JFbd>
- Campos, M. (2018). *Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017* [Tesis

- de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Campus, UCV
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12652>
- Carrillo, M., Zúñiga, B., & Toscano, B. (2015). Percepción de los Estudiantes sobre la Evaluación al Desempeño Docente como un Instrumento para la Mejora de la Calidad Educativa. Caso: Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua. *Tecnología Educativa Revista CONAIC*, 2(1), 87–98.
<https://doi.org/10.32671/TERC.V2I1.171>
- Cepeda, S., Salguero, O., & Sánchez, Y. (2015). *Reconocimiento: Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM Limited* [Tesis de especialidad, Universidad Piloto de Colombia]. Repositorio Campus UPC.
<http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002472.pdf>
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Campus UNMSM.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2513/Chang_ya.pdf?sequence=1
- Condori, S., & Puma, E. (2019). *Influencia de la jornada y el descanso laboral en la actitud frente a la familia de los conductores en la empresa Santiago Rodríguez Banda S.A.C- Arequipa 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Campus UNAS.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9223?show=full>

- Corredor, M. (2017). *Influencia de la jornada laboral (JL) en la calidad de vida (CV) del trabajador y en la calidad de vida laboral (CVL)* [Tesis de licenciatura, Universidad Santo Tomás]. Repositorio Campus UST. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/2877>
- Cortez, D. (2019). *La calidad en servicio educativo desde la percepción de los docentes - alumnos en la Institución Educativa “Los Jazmines del Naranjal” san Martín de Porres-2017* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Campus UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40136>
- Cubas, N. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU Deportivo SAC- Chiclayo* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Campus USS. <https://1library.co/document/ydxxglgz-motivacion-influencia-rendimiento-laboral-personal-adeu-deportivo-chiclayo.html>
- Espada, M. (2002). *Nuestro Motor Emocional: La motivación*. Alcaná Libros.
- Esteban, F. (2013). *Descripción: Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión de la ciudad de Lima, Perú, 2013* [Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Campus UPeU. http://lareferencia.org/vufind/Record/PE_091be2831919aee69d4ace31f57fd3bb
- Falco, M. (2016). Potenciando la creatividad en el ámbito organizacional. *Ciencias Administrativas*, 8, 53–60. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/57299>

- Fernández, B. E. (2013). *Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/factores-motivacionales-e-higienicos-de-herzberg-en-las-empresas/>
- Figueroa, M. (2020). *Relación entre clima organizacional y gestión institucional de una institución educativa pública Bagua Grande* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Campus UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53586>
- Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Agraria la Molina]. Repositorio Campus UNAM. <http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/20.500.12996/2805>
- Gallego, A., & Martínez, E. (2003). Estilos de aprendizaje y e-learning. Hacia un mayor rendimiento académico. *Revista de Educación a Distancia*, 7, 1–10. <https://revistas.um.es/red/article/view/25411/24671>
- García, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Campus UNMSM. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14576>
- Giannini, V. (2014). *Motivazione e flessibilità dell’organizzazione del lavoro: il caso Unicredit* [Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli]. Repositorio Campus LUISS. <http://tesi.luiss.it/13094/1/giannini-valerio-tesi-2014.pdf>

- Gómez, M. S. (2020). *Acompañamiento y desempeño escolar en la Institución Educativa N° 0183 Vicente Cárdenas Angulo, Sacanche 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Campus UCV. <https://bit.ly/3u2cLOB>
- Gómez, M., & Romero, V. (2021). *Desempeño docente y clima organizacional en un centro de formación profesional de Huancayo* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Campus UCH. <https://bit.ly/3KQAxnl>
- Gorghiu, L. (2016). From Ethics Integrity and Moral Probity to Responsible Research and Innovation in Current Educational Practices. *Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala*, 8(2), 9–17. <https://doi.org/10.18662/RREM/2016.0802.01>
- Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 285–358. <https://doi.org/10.20511/PYR2016.V4N2.124>
- Heffel, M., & Benítez, M. (2011). *Más que palabras: Guía para el docente*. <http://educacion.editorialaces.com/contenido-digital/guia-docente-mas-que-palabras-1/>
- Hernández, J., & Morales, J. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(2), 107–147. [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)
- Huerta, M. (2015). Formación por competencias a través del aprendizaje estratégico. *Revista de Investigaciones de la Universidad Le Cordon Bleu*, 2(1), 57–67. <https://doi.org/10.36955/RIULCB.2015V2N1.005>

- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2015). *Directrices para mejorar la formación inicial de los docentes de educación básica*.
<https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/11/Directrices-0915.pdf>
- León, G. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay-Huari, año 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Campus UNJFSC. <https://docplayer.es/129782317-Tesis-la-motivacion-y-el-desempeno-laboral-de-los-trabajadores-en-la-municipalidad-distrital-de-cajay-huari-ano-2017.html>
- López, L. (2015). *Empoderamiento y satisfacción laboral: Estudio realizado con los colaboradores del área administrativa de la municipalidad de Río Bravo Suchitepéquez* [Tesis de bachiller, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Campus URL. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Lopez-Leslie.pdf>
- Lozano, M. (2011). *El sentido del trabajo a la luz de la fe cristiana en un mundo capitalista globalizado* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Campus PUJ. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/8148>
- Makovec, D. (2018). The teacher's role and professional development. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 6(2), 33–45. <https://doi.org/10.5937/IJCRSEE1802033M>
- Marino, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural San Pedro Quiruvilca, 2015* [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Campus UPAO. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3639>

- Márquez, A. (2017). Educación y desarrollo en la sociedad del conocimiento. *Perfiles educativos*, 39(158), 3–17. <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v39n158/0185-2698-peredu-39-158-00003.pdf>
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36(3), 181–191. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Campus UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>
- Moreno, M. & Bolarín, M. (2015). Análisis de los procesos educativos y organizativos para la sostenibilidad: una propuesta de cambio. *Foro de Educación*, 13(19), 35–53. <https://doi.org/10.14516/fde.2015.013.019.003>
- Nyakongo, O. (2011). *Influence of motivation on teachers' job Performance in public secondary schools in Rachuonyo South Sub - county, Homa-bay County: Kenya* [Tesis de maestría, Kenyatta University]. Repositorio Campus KU. <https://ir-library.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/13478/Influence%20of%20motivatio>

n%20on%20teachers%E2%80%99%20job%20performance%20in%20public%20secondary%20schools.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Obando, S. (2017). *Hacia el empoderamiento del rol docente tutor para optimizar las prácticas de aula y mejorar la calidad educativa de la “Institución Educativa Nuevo Compartir” del Municipio de Soacha* [Tesis de maestría, Universidad de los Andes]. Repositorio Campus ULA. <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/34272>

Osman, D. J., & Warner, J. R. (2020). Measuring teacher motivation: The missing link between professional development and practice. *Teaching and Teacher Education, 92*, 1-12. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2020.103064>

Pablo, F. (2020). Retos de la educación en tiempos de pandemia. *Tarea, 2*, 1–7. https://tarea.org.pe/wp-content/uploads/2020/08/Tarea100_02_Flor_Pablo_Medina.pdf

Palomino, M. (2018). *Gestión de los procesos pedagógicos en la planificación curricular en la Institución Educativa Pública N° 821020 del Centro Poblado de Tolón* [Tesis de especialidad, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio campus USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/607f4639-70b4-4f5b-81cb-6a179e53c12c/full>

Pastrana, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-sede San Miguel-Lima* [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio campus UP. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3012>

- Pazmiño, M. (2018). *La funcionalidad familiar y el proceso de inclusión de los estudiantes con necesidades educativas sensoriales de la Universidad Técnica de Ambato* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Campus UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27742/1/FJCS-TS-255.pdf>
- Peniche, R., Ramón, C., Guzmán, C., & Mora, N. (2020). Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), 77–95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7325699>
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales* [Tesis de pregrado, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Campus UPC. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/4152>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/SCIENTIFIC.ISSN.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pinazo, L. (2020). *Descripción: Prácticas de gestión del talento para la retención de docentes* [Tesis de maestría, Universitat Oberta de Catalunya]. Repositorio campus UOC. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/ES_7fb63e808be994c34a3a8d745bcd9b8
- Polindara, V. (2020). *Implementación de un programa de reconocimiento laboral a los colaboradores de importante compañía del sector manufactura de la ciudad de*

- Palmira-Valle del Cauca* [Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio campus UC.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33107/1/2020_reconocimiento_laboral.pdf
- Quispe, M. (2012). *Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Cañete, año 2012* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio campus UNEG. <https://bit.ly/37nM4fw>
- Ramos-Narváez, A., Coral-Bolaños, J., & Villota-López, K., Cabrera-Gómez, C. C. Herrera-Santacruz, J. & Ivera-Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y terapéutica*, 39(2), 237–250. <https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/55969799016.pdf>
- Reyes, P. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio campus UNMSM. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7146>
- Rodríguez, N. (2014). Fundamentos del proceso educativo a distancia: enseñanza, aprendizaje y evaluación. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 17(2), 75–93. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/103261>
- Rojas, F. (2018). *Desempeño laboral y capacitación* [Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio campus URL. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>

- Romero, N. (2020). *Procesos de planificación curricular y estrés laboral en los docentes de secundaria de la Institución Educativa "Salesiano Don Bosco"-Piura, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio campus UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54455>
- Santos, M. (2014). Una flecha en la diana: La evaluación como aprendizaje. *Narcea. Andalucía educativa*, 34, 7-9. <https://multiblog.educacion.navarra.es/jmoreno1/files/2013/10/evaluaci%C3%B3n-de-la-escuela.pdf>
- Schulz, L. (2012). La Filosofía de la educación adventista. *Revista Educación Adventista*, 33, 1-64. <https://www.adventist.education/wp-content/uploads/2017/10/JAE-Philosophy-of-Adventist-Education-JAE-33-Spanish.pdf>
- Sosa, J. (2013). *La satisfacción de las necesidades básicas como mejor fundamento para los derechos humanos y su relación con los derechos fundamentales y constitucionales en el ordenamiento constitucional peruano* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio campus PUPC. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4959>
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral* [Tesis de maestría, Universidad López Landívar]. Repositorio campus ULL. <https://www.coursehero.com/file/42628727/Sum-Monicapdf/>
- Thomas, W. (2016). *Motivation au travail dans les institutions publiques et l'effet des facteurs culturels: une illustration dans le contexte haïtien* [Antillas]. <https://www.theses.fr/2016ANTI0032>

- Vergara, J. (2019). *Influencia de factores motivacionales docentes en la satisfacción y desempeño académico de estudiantes universitarios* [Tesis doctoral, Universidad de Concepción]. Repositorio campus UC. http://repositorio.conicyt.cl/bitstream/handle/10533/236321/Tesis%20Doctorado_Jorge%20Vergara.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Por%20lo%20tanto%20C%20se%20concluye,la%20motivaci%C3%B3n%20de%20los%20estudiantes.
- Whitaker, M., & Valtierra, K. (2018). Enhancing preservice teachers' motivation to teach diverse learners. *Teaching and Teacher Education*, 73, 171–182. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2018.04.004>
- White, E. (2020a). *Consejos para los Maestros*. Asociación Casa Editora Sudamericana.
- White, E. (2020b). *La educación*. Asociación Casa Editora Sudamericana.
- Zuñiga, B. (2020). *Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes San Martín DE Porres S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio campus UNJFSC. <https://1library.co/title/las-remuneraciones-y-el-rendimiento-laboral-en-la-empresa-de-transportes-san-martin-de-porres-s-a>

Anexo 1

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Instrumento
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	1. Logros y realización	Cuestionario de factores motivacionales propuesto por Gallardo (2017), procedente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Agraria La Molina.
¿Cuáles son los factores motivacionales que tienen relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes que laboran en las instituciones educativas privadas?	Determinar cuáles son los factores motivacionales que tienen relación con los procesos educativos	Los factores motivacionales tienen relación con los procesos educativos	Factores motivacionales	2. Reconocimientos	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		3. Labor docente	
¿Existe relación entre los logros y su realización con los procesos educativos según la percepción de los docentes?	Determinar si existe relación entre los logros y su realización con los procesos educativos	Existe relación entre los logros y su realización con los procesos educativos según la percepción de los docentes		4. Responsabilidad	
¿Los reconocimientos que recibe el docente se asocian con los procesos educativos según la percepción de los docentes de instituciones educativas privadas?	Determinar si los reconocimientos que recibe el docente se asocian con los procesos educativos	Los reconocimientos que recibe el docente se asocian con los procesos educativos		5. Promoción y ascenso	
¿La calidad de la labor docente en el aula tiene relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas?	Determinar si la calidad de la labor docente en el aula tiene relación con los procesos educativos	La calidad de la labor docente en el aula tiene relación con los procesos educativos		6. Supervisión	
				7. Políticas generales de la organización	
				8. Remuneración	
				9. Relaciones humanas	
				10. Condiciones de trabajo	

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente	Dimensiones	Instrumento
¿El nivel de responsabilidad del docente tiene relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas?	Determinar si el nivel de responsabilidad del docente tiene relación con los procesos educativos	El nivel de responsabilidad del docente tiene relación con los procesos educativos	Procesos educativos	1. Atención a los ritmos y a las características del alumnado (Ítems del 1 al 4)	Escala de valoración del proceso educativo” dirigida al profesorado propuesta por Arnaiz y Azorín (2014) de la Universidad de Murcia. España
¿La promoción y ascenso influyen en los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas?	Determinar si la promoción y ascenso influyen en los procesos educativos	La promoción y ascenso influyen en los procesos educativos		2. Respeto por los estilos de aprendizaje (5)	
¿La supervisión se asocia con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas?	Determinar si la supervisión se asocia con los procesos educativos	La supervisión se asocia con los procesos educativos		3. Planificación y organización de la enseñanza (6-10)	
¿Las políticas generales de la institución educativa se relacionan con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas?	Determinar si las políticas generales de la institución educativa se relacionan con los procesos educativos	Las políticas generales de la institución educativa se relacionan con los procesos educativos		4. Implicación activa del alumnado en su propio proceso educativo (11-14)	
¿La remuneración del docente se asocia con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas?	Determinar si la remuneración del docente se asocia con los procesos educativos	La remuneración del docente se asocia con los procesos educativos		5. Desarrollo de una evaluación tolerante (15-16)	
¿La calidad de las relaciones humanas que existen en las instituciones educativas se relacionan con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas?	Determinar si la calidad de las relaciones humanas que existen en las instituciones educativas se relaciona con los procesos educativos	La calidad de las relaciones humanas que existen en las instituciones educativas se relaciona con los procesos educativos		6. Programación de la acción tutorial (17)	
¿Las condiciones de trabajo se relacionan con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas?	Determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con los procesos educativos	Las condiciones de trabajo se relacionan con los procesos educativos		7. Interacciones entre los docentes (18)	
				8. Relaciones del centro con su contexto social (19-21)	

Anexo 2

Cuestionario sobre Factores Motivacionales

Cuestionario sobre Factores motivacionales

A continuación Ud. encontrará frases relacionadas a diversos aspectos de su trabajo por favor, marque con una X ¿Qué grado de satisfacción e indiferencia o insatisfacción siente usted actualmente según los siguientes ítems?

DESARROLLO, LOGRO Y REALIZACION

Tener la posibilidad de que en el trabajo, te dejen hacer las cosas en las que más te destacas y te gustan.

Que las tareas de tu puesto de trabajo sean acordes a tus capacidades y tu personalidad.

RECONOCIMIENTOS

Que tu jefe te reconozca los trabajos bien hechos.

Que tu jefe preste atención a la calidad de tu trabajo

TRABAJO EN SI

El tipo de tareas y actividades de tu puesto de trabajo.

Que te den la libertad para realizar y organizar el trabajo a tu manera

Que tu puesto cuente con tareas variadas, creativas y desafiantes.

RESPONSABILIDAD

Que tu trabajo tenga cierta responsabilidad.

Que tenga participación en las decisiones de mi departamento.

Que el trabajo que realizo sea importante.

PROMOCION Y ASCENSO

Que en el trabajo me den formación.

Que existan oportunidades de promoción y ascenso.

Indiferente
1 2 3 4 5 6 7
Insatisfacción ↓ **Satisfacción**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

1 2 3 4 5 6 7

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

1 2 3 4 5 6 7

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

1 2 3 4 5 6 7

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

1 2 3 4 5 6 7

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Figura B 1. Cuestionario sobre factores motivacionales a.

SUPERVISION

Recibir el apoyo de tu jefe
Que tu jefe tenga una formación técnica en el puesto
La forma en la que tu jefe <u>supervisa</u> , organiza y dirige el trabajo

1 2 3 4 5 6 7

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

POLITICAS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN

El cumplimiento del contrato y leyes laborales
La organización de turnos de horarios de trabajo
Las normas y políticas generales de la empresa

1 2 3 4 5 6 7

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

REMUNERACIÓN

Que el sueldo sea acorde al trabajo que realizas
Que el sueldo básico sea el del contrato
El dinero que recibo como premios e incentivos.

1 2 3 4 5 6 7

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

RELACIONES HUMANAS

El trato que recibes de tu jefe
Las relaciones con tus compañeros de trabajo
Que en tu institución te traten con igualdad y justicia.

1 2 3 4 5 6 7

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CONDICIONES DE TRABAJO

La limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo
Los recursos materiales que tengo para hacer mi trabajo
La comodidad del ambiente de trabajo

1 2 3 4 5 6 7

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Todos tenemos satisfacciones e insatisfacciones en el trabajo. A continuación, encontrará Ud. Cinco categorías que se refieren a sentimientos que uno puede experimentar en el puesto que desempeña.

Ahora piense en todas las satisfacciones que siente Ud. en su puesto actual, Marque con una X: ¿Cuál de las categorías de la escala de abajo describe mejor sus sentimientos?

1	2	3	4	5
Ninguna satisfacción	Ligeras satisfacciones	Medianas satisfacciones	Grandes satisfacciones	Enormes satisfacciones

Figura B 2. Cuestionario sobre factores motivacionales b.

Anexo 3

Escala de Valoración del Proceso Educativo

Escala de Valoración del Proceso Educativo
(Arnaiz y Azorin, 2014)

INSTRUCCIONES:

Marque con una equis (X) el nivel de logro que considera usted que haya alcanzado en cada uno de los siguientes desempeños.

1 = Muy poco 2 = Poco 3 = Bastante 4 = Mucho

No.	Criterios	1	2	3	4
1	Existencia de diversidad metodológica para cubrir las características individuales de cada alumno				
2	Utilización de estrategias para cubrir los mínimos comunes en tiempos distintos				
3	Refuerzo y atención a los alumnos con dificultades, así como a los alumnos brillantes				
4	Prácticas de tareas diversas simultáneas y refuerzo a necesidades en la tarea				
5	Existencia de diversidad metodológica para cubrir estilos diferentes de aprendizaje				
6	Las programaciones y unidades didácticas tienen muy presente la diversidad de alumnos a la hora de aprender				
7	La programación de actividades de enseñanza-aprendizaje favorece a la gradación de los contenidos				
8	Planificación “accesible” (para todos) de las clases				
9	Los criterios para la elaboración de los horarios y para la adscripción a grupo-clase son públicos, consensuados y conocidos por todos				
10	El trabajo “de apoyo” es colaborativo, se refuerza por diversos medios y está coordinado				
11	Conocimiento, por parte de los alumnos, de los objetivos y contenidos curriculares, en los cuales proponen actividades				
12	Implicación consciente de los alumnos en su proceso de aprendizaje				
13	Utilización de estrategias de aprendizaje colaborativo y cooperativo				

14	Práctica de estrategias que favorecen el aprendizaje autónomo y desarrollan procesos de “aprender a aprender”				
15	Obtención de información por medio de fuentes diversas				
16	Aplicación efectiva de la evaluación continua				
17	Programación, organización y coordinación del tiempo de tutorías				
18	Naturaleza y frecuencia de las interacciones entre todos los alumnos				
19	Conocimiento y utilización de los recursos disponibles de la comunidad				
20	Implicación de la comunidad en el centro y viceversa				
21	Implicación de la comunidad educativa en el propio centro				

Anexo 4

Confiabilidad del Instrumento “Factores Motivacionales”

Tabla D 1. Estadísticas de fiabilidad: Factores motivacionales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	21

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	59,4444	130,711	,811	,963
VAR00002	59,4444	130,711	,712	,964
VAR00003	59,5000	130,086	,673	,964
VAR00004	59,5278	132,085	,641	,965
VAR00005	59,4722	130,999	,760	,963
VAR00006	59,6944	129,761	,767	,963
VAR00007	59,5000	130,543	,718	,964
VAR00008	59,3889	132,530	,695	,964
VAR00009	59,5556	128,883	,779	,963
VAR00010	59,5000	128,429	,806	,963
VAR00011	59,6389	131,437	,618	,965
VAR00012	59,5556	128,768	,786	,963
VAR00013	59,4722	127,742	,828	,963
VAR00014	59,4444	129,625	,829	,963
VAR00015	59,3889	129,559	,795	,963
VAR00016	59,4722	130,371	,802	,963
VAR00017	59,7778	128,921	,709	,964
VAR00018	59,5000	129,343	,683	,964
VAR00019	59,6667	130,629	,727	,964
VAR00020	59,8333	130,600	,744	,964
VAR00021	59,7778	130,063	,753	,963

Figura 1. Estadística de total de elemento: Factores motivacionales.

Anexo 5
Confiabilidad del Instrumento “Procesos Educativos”

Tabla E 1. Estadísticas de fiabilidad: Procesos educativos

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	21

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	62,3810	89,948	,798	,948
VAR00002	62,3333	90,733	,574	,950
VAR00003	62,2857	91,614	,481	,951
VAR00004	62,3810	91,948	,490	,951
VAR00005	62,4762	89,862	,764	,948
VAR00006	62,6667	88,133	,710	,948
VAR00007	62,3810	90,148	,569	,950
VAR00008	62,2381	94,190	,377	,952
VAR00009	62,4286	87,157	,757	,947
VAR00010	62,4286	87,957	,779	,947
VAR00011	62,5238	89,262	,583	,950
VAR00012	62,4762	87,862	,732	,948
VAR00013	62,3810	86,648	,857	,946
VAR00014	62,2857	89,314	,786	,947
VAR00015	62,3333	89,433	,688	,948
VAR00016	62,3333	90,033	,746	,948
VAR00017	62,6667	85,333	,777	,947
VAR00018	62,4762	88,062	,590	,950
VAR00019	62,5238	88,762	,694	,948
VAR00020	62,7143	87,214	,752	,947
VAR00021	62,7143	86,814	,783	,947

Figura 2. Estadística de total de elemento: Procesos educativos.

Anexo 6

Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Recibe un cordial saludo, mi nombre es Orlando Samuel Ferrua García, estudiante de maestría de la Escuela de Posgrado y Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Peruana Unión. Estos cuestionarios tienen como propósito evaluar los factores motivacionales con grado de satisfacción e indiferencia o insatisfacción en su trabajo, y además la valoración en el proceso educativo con el nivel de logro que considera usted que haya alcanzado. La información que usted proporcionará será utilizada para Determinar qué factores motivacionales tienen relación con los procesos educativos según la percepción de los docentes en las instituciones educativas privadas. Su participación es totalmente voluntaria y no será obligatorio llenar los cuestionarios/las encuestas si es que no lo desea. Si decide participar en este estudio, por favor responda el(los) cuestionario(s)/la(s) encuesta(s), así mismo, puede dejar de llenar el cuestionario en cualquier momento, si así lo decide.

Cualquier duda o consulta que usted tenga posteriormente puede escribirme a [colocar una dirección electrónica identificada, no anónima y teléfono si es necesario]

He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en este estudio

Anexo 7
Autorización de Aplicación Instrumento MOP



AUTORIZACIÓN

El Departamental de Educación de la Asociación Educativa Adventista del Oriente Peruano

HACE CONSTAR:

El profesor Orlando Samuel Ferrúa García, identificado con DNI 20594540, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, sede Lima, tiene autorización para aplicar los instrumentos de investigación para realizar su trabajo de investigación titulado LOS FACTORES MOTIVACIONALES Y LOS PROCESOS EDUCATIVOS SEGUN LA PERCEPCION DE LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS 2021.

para optar el grado de Maestro en Educación con mención en Administración Educativa.

Se expide la presente constancia a petición del interesado para los fines que vea por conveniente.

Pucallpa, 17 de diciembre de 2020



Atentamente;

José Edmundo Cortez Ríos
Director de Educación y Libertad Religiosa

**Asociación Educativa Adventista
del Oriente Peruano**

📍 Av. Centenario Km. 4700 📞 990 320 319

🏠 Departamental de Educación y Libertad Religión - Lic. José Cortez Ríos



Anexo 8

Autorización de Aplicación Instrumento MPS



AUTORIZACIÓN

El Departamental de Educación de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur

HACE CONSTAR:

El profesor Orlando Samuel Ferrúa García, identificado con DNI 20594540, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, sede Lima, tiene autorización para aplicar los instrumentos de investigación para realizar su trabajo de investigación titulado LOS FACTORES MOTIVACIONALES Y LOS PROCESOS EDUCATIVOS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS 2020.

para optar el grado de Maestro en Educación con mención en Administración Educativa.

Se expide la presente constancia a petición del interesado para los fines que vea por conveniente.
Arequipa, 17 de diciembre de 2020

Atentamente;

Daniel Rosas Huamansupa
Director de Educación

ASOCIACIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA PERUANA
DEL SUR

R.U.C.20328411041
ALAMEDA 2 DEMAYON°110 TINGO-AREQUIPA
(054)223331
educaciónadventista.com
EDUCACION ADVENTISTA ASEAPS
@ASEAPS OFICIAL

63

