



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Identidad institucional y motivación en docentes de la Institución Educativa Privada
Columbia, Huacho 2022

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Gestión Educativa
con Mención en Pedagogía

Autora

Shirley Danae Nicole Mandamiento Ticona

Asesor

Mg. Javier Clemente Cabanillas Sulca

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha
27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA CON MENCIÓN EN PEDAGOGÍA

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Shirley Danae Nicole Mandamiento Ticona	72313533	04/11/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Javier Clemente Cabanillas Sulca	09966417	0000-0002-7514-2703
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Delia Violeta Villafuerte Castro	15744241	0000-0002-7442-467X
Raúl Eduardo Palacios Serna	15727277	0000-0001-5132-3916
Herculano Carlos Lecca	06820156	0000-0002-0818-2326

Identidad institucional y motivación en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia, Huacho 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	1library.co Fuente de Internet	1%
5	www.bdigital.unal.edu.co Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Infile Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%

DEDICATORIA

El gran ejemplo, motivo y motor de superación que guía mi camino de formación es a quién dedico este trabajo, porque su incansable apoyo e incondicional motivación nunca tiene límites y siempre me brinda su mano para seguir avanzado y superándome. Este trabajo es dedicado para mi amado padre, mi gran ejemplo y fortaleza para lograr mucho más sin rendirse.

Shirley Danae Nicole Mandamiento Ticona

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme escalar un peldaño más en el ámbito profesional; a mi padre, Ezequiel, por su gran ejemplo de vida, motivación y apoyo que me brinda, a mis tíos, Nora que me encaminó en este reto profesional y me brindo herramientas para seguir avanzando, Pablo por su gran ejemplo de lucha constante y nunca rendirse; Damaris por su dedicación y perseverancia de acompañarme de forma sincera y desinteresada, Eliseo por enseñarme la importancia del valor de la familia en el crecimiento profesional. A mi asesor por sus conocimientos y orientaciones impartidas. Y a la universidad por abrir las puertas del conocimiento para seguir desarrollándome académicamente. Y a todos aquellos que fueron parte de la investigación de manera directa e indirecta y hacer posible este trabajo.

Shirley Danae Nicole Mandamiento Ticona

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2 Problemas específicos	16
1.3 Objetivos de la investigación	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2 Objetivos específicos	17
1.4 Justificación de la investigación	17
1.5 Delimitaciones del estudio	18
1.6 Viabilidad del estudio	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.1.1 Investigaciones internacionales	20
2.1.2 Investigaciones nacionales	23
2.2 Bases teóricas	25
2.3 Bases filosóficas	41
2.4 Definición de términos básicos	41
2.5 Hipótesis de investigación	43
2.5.1 Hipótesis general	43
2.5.2 Hipótesis específicas	43
2.6 Operacionalización de las variables	44
CAPÍTULO III	46
METODOLOGÍA	46
3.1 Diseño metodológico	46
3.2 Población y muestra	47
3.2.1 Población	47

3.2.2 Muestra	47
3.3 Técnicas de recolección de datos	48
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	48
CAPÍTULO IV	49
RESULTADOS	49
4.1 Análisis de resultados	49
4.2 Contrastación de hipótesis	61
CAPÍTULO V	66
DISCUSIÓN	66
5.1 Discusión de resultados	66
CAPÍTULO VI	69
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
6.1 Conclusiones	69
6.2 Recomendaciones	69
REFERENCIAS	70
7.1 Fuentes documentales	72
7.2 Fuentes bibliográficas	72
7.3 Fuentes hemerográficas	74
7.4 Fuentes electrónicas	74
ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1. *Motivación en función de la identidad institucional*
- Tabla 2. *Motivación de logro en función a la identidad institucional*
- Tabla 3. *Identidad institucional según motivación de poder*
- Tabla 4. *Identidad institucional según motivación por afiliación*
- Tabla 5. *Identidad institucional y sus dimensiones*
- Tabla 6. *Motivación y sus dimensiones*
- Tabla 7. *Características de la muestra*
- Tabla 8. *Pruebas de normalidad*
- Tabla 9. *Prueba de Rho de Spearman entre la identidad institucional y a motivación*
- Tabla 10. *Prueba de Rho de Spearman entre la identidad institucional y a motivación de logro*
- Tabla 11. *Prueba de Rho de Spearman entre la identidad institucional y a motivación de poder*
- Tabla 12. *Prueba de Rho de Spearman entre la identidad institucional y a motivación por afiliación*

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Motivación en función de la identidad institucional

Figura 2 Motivación de logro en función a la identidad institucional

Figura 3. Motivación de poder en función a la identidad institucional

Figura 4. Motivación de afiliación en función a la identidad institucional

Figura 5. Identidad institucional y sus dimensiones

Figura 6. Motivación y sus dimensiones

Figura 7. Característica de la muestra

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación existente entre identidad institucional y motivación en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2023. Es de tipo aplicada, con diseño no experimental, de corte transversal, de nivel descriptivo-correlacional y con enfoque mixto; en una población de 32 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria. Se usó dos cuestionarios para cada variable, el Cuestionario para evaluación de Identidad institucional y Cuestionario para evaluar la motivación. El resultado encontrado fue que hay una fuerte correlación positiva entre la identidad institucional y la motivación, como demuestra el coeficiente de correlación de 0,830. La valoración de p obtenido de 0,000 indica que la correlación observada es estadísticamente de significancia en un grado significativo de 0,05, lo que expresa que, al aumentar la identidad institucional, también lo hace la motivación. Concluyendo que si hay una fuerte correlación positiva (0,830) entre la identidad institucional y la motivación ($p=,000 < 0,05$), encontrando que los lazos del docente a la institución, el conocer la misión, visión y objetivos de la institución que conforman la identidad institucional repercuten en la actitud del docente para sus actividades.

Palabras claves: Identidad institucional, motivación, motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between institutional identity and motivation in teachers of the Columbia Huacho Private Educational Institution, 2023. It is of an applied type, with a non-experimental design, cross-sectional, descriptive-correlational level and with a mixed approach. ; in a population of 32 teachers of the initial, primary and secondary level. Two questionnaires were used for each variable, the Institutional Identity Assessment Questionnaire and the Motivation Assessment Questionnaire. The result found was that there is a strong positive correlation between institutional identity and motivation, as demonstrated by the correlation coefficient of 0.830. The obtained p-value of 0.000 indicates that the observed correlation is statistically significant at a significance level of 0.05, indicating that as institutional identity increases, so does motivation. It is concluded that there is a strong positive correlation (0.830) between institutional identity and motivation ($p=0.000 < 0.05$), finding that the teacher's ties to the institution, knowing the mission, vision and objectives of the institution that make up the institutional identity affect the teacher's attitude towards their activities.

Keywords: Institutional identity, motivation, achievement motivation, power motivation and affiliation motivation.

INTRODUCCIÓN

El ser docente de vocación hoy en día hace la diferencia en la calidad de educación que brindan, sin embargo, no solo es necesario la vocación para asumir ese rol ya que los docentes forman parte de institutos, colegios, academias y universidades. Al ser tan diversos los espacios de enseñanza el docente puede llegar a realizar sus funciones solo por cumplimiento.

Es así que surge la iniciativa de realizar esta investigación al observar que los docentes identificados generan un cambio permanente y una educación de calidad, al sentirse parte de una organización que persigue un fin logrando así fortalecer la motivación para mantener su labor de inicio a fin.

Es así que al investigar sobre la identidad institucional de los docentes brindará una visión para conocer la relación que esta tiene en la motivación para mantener su rol de educadores.

Por ello la investigación posee VI apartados que nos brindó todas las precisiones para comprender las variables de investigación.

En el primer capítulo encontraremos el planteamiento del problema, siguiendo con los siguientes capítulos hallamos el desarrollo teórico, la metodología, el producto, los disentimientos y las conclusiones junto a las sugerencias respetivamente.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Los avances de la administración educativa, el rol que cumple la identificación de las instituciones educativas desde los docentes debe ser valorado, ya que posibilita el desarrollo institucional de una buena gestión educativa, el cual está plasmado en los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) ya que es un elemento parece estar en el olvido, tal como lo expresa Sánchez y Cuellar (2018) donde los representantes educativos, solo se orientan a desarrollar los contenidos académicos mas no el desarrollar la identidad institucional; no porque no quisieran sino porque la institución no fomenta espacios para compartir los lineamientos educativos.

Para Cueto (2018) en los países sudamericanos se viene afrontando experiencias y nuevos retos educativos con la finalidad de regenerar y modernizar la eficiencia educativa para tomar el rumbo de una educación basada los enfoques transversales como: condiciones de calidades, equidades, buena conducta moral, democracia, interculturalidades, inclusiones, creatividades e innovaciones, igualdades de género y desarrollos sostenibles, cada vez más son imponentes de desempeñar en el ambiente escolar.

La Institución Educativa Privada Columbia generalmente durante el periodo de año escolar se deja de lado la importancia de la identidad institucional por

parte del docente hacia la institución, existen docentes que no están identificados con la institución porque no conocen sobre ella, trabajan pocas horas, nadie les explica sobre ello, presentan escasa motivación para el cumplimiento de las funciones pedagógicas, lo cual no permite asumir principios dentro de la identidad institucional que pueda otorgar a la institución llegar a interiorizar la importancia para fomentar el buen desarrollo de las metas instituciones como son: misión, visión, y laborales dentro la institución.

El rol del docente solo se ha limitado a ser un orientador académico lo que denota esfuerzos por cumplir los contenidos curriculares, lo cual es importante porque está enfocado principalmente en el estudiante y su aprendizaje; sin embargo, la identidad institucional pierde valor por no ser fomentada por los agentes educativos principalmente por el director. La identidad institucional es de relevancia para lograr fortalecer el vínculo entre los docentes con la institución, ya que permite conocer los objetivos, misión, visión, valores que en conjunto consolidan la cultura organizacional, esto permite que la institución educativa se diferencie y posicione en el ámbito educativo. Este vínculo debe desarrollarse desde una identidad personal (realización personal, interés por desarrollarse), una social (grado de pertenencia y compromiso de equipo) y una organizacional (orgullo por la institución, cultura organizacional).

Así mismo en la institución educativa privada se observa desmotivación en algunos docentes que se expresan en poco interés por el cumplimiento de sus labores, poca predisposición para desarrollar las propuestas o actividades educativas, para apoyar en las labores educativas, brindar apoyo a los estudiantes y familias; sumado a estas características se encuentran también los componentes axiológicos de los docentes como puntualidad, responsabilidad y finalmente la

actitud expresada hacia la comunidad educativa no genera un clima escolar adecuada para los procesos de enseñanza. Por eso se hace una necesidad generar espacios de motivación para el logro (donde el docente intente destacar, asumir retos, cumplir logros y alcanzar metas), en motivación de poder (asumir compromiso, poseer relaciones armoniosas e integrar en equipos de trabajo) y finalmente desarrollar una motivación por afiliación (donde competir, destacar, liderar y tener un control de actividades).

Oportunamente se plantea el siguiente problema general ¿Qué relación existe entre identidad institucional y motivación en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2022?

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la identidad institucional y motivación en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la identidad institucional y motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Privada Huacho, 2022?

¿Qué relación existe entre identidad institucional y motivación de poder en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2022?

¿Qué relación existe entre identidad institucional y motivación por afiliación en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre identidad institucional y motivación en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre la identidad institucional y motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2022.

Describir la relación que existe entre identidad institucional y motivación de poder en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2022.

Analizar la relación que existe entre la identidad institucional y motivación por afiliación en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2022.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación pedagógica

Se justifica con los resultados obtenidos, siendo estos de utilidad para los profesores de instituciones nacionales como particulares en todo el territorio peruana para la mejora de su rol como agentes de desarrollo productivo en la educación con el objetivo de conocer la relación de la identidad institucional en sus labores diarias como la acción de la motivación para sus actividades diarias de enseñanza. Logrando contar con profesionales educadores con vocación de servicio y convicciones definidas.

Justificación teórica

Ofrecer mayores antecedentes a la comunidad científica en cuanto a las variables, instrumentos utilizados y resultados que se obtendrán, siendo estos de referencia

para futuras investigaciones e incluso tomar en cuenta alguna variable interviniente que se pueda presentar y sea de análisis para estudios posteriores. Así mismo brinda conocimientos importantes para responder a la realidad de la falta de involucramiento en los docentes sobre la educación, ante una pérdida de identidad institucional del docente y el declive motivacional que este pueda experimentar a lo largo de su carrera profesional por desconocer su relevante rol en la institución y también en la sociedad al aportar con la formación de los futuros ciudadanos. Por ello realizar una investigación enfocada en el docente permitirá conocer si estas variables se relacionan en el quehacer educativo.

Justificación práctica

Se aporta con recomendaciones que respondan a los resultados obtenidos en el caso de observar niveles bajos de identidad institucional generar estrategias que fomenten una identidad, propuestas de actividades que permitan establecer una identidad en los profesores que trabajan en la escuela y ello logré también incrementar los niveles de motivación.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación geográfica

Se llevó a cabo en la institución educativa privada Columbia ubicada en la Av. Libertad 459- Amay, Distrito de Huacho, Provincia de Huaura, Región de Lima- Provincias.

Delimitación temporal

El periodo que tomó todo el proceso de realizar el estudio abarcó desde el mes de marzo al mes de diciembre del año 2022.

1.6 Viabilidad del estudio

Fue posible ya que se contó con muchas informaciones para ambas variables, recursos humanos que participaron en el desarrollo de la investigación como los docentes, administrativos del colegio; de igual forma se contó con el periodo conveniente para la elaboración del estudio y finalmente la economía no requieren de un financiamiento ajeno a la autora.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Mercado (2019) estudió el Desarrollo profesional docente y su relación con la identificación institucional de una escuela de Guayaquil – Ecuador. Su objetivo fue delimitar la relación entre el desarrollo profesional de profesores y la identificación escolar. Con una guía metodológica correlacional, con una población de 48 docentes. Usó 2 instrumentos de recolección de datos a través de las encuestas, para la variable desarrollo profesional docente de veinte cuatro preguntas y para la otra variable identificación institucional de 20 preguntas. Sus resultados demostraron que hay una relación entre ambas variables, así como existe una relación negativa medianamente y con un grado significativo de $p (0,014 < 0,05)$.

González, Marín y Soto (2019) en su trabajo investigativo sobre identificación de profesiones en alumnos y profesores universitarios. Plantearon como objeto entender cómo se relacionan la identificación de profesionales alumnos-profesores universitarios. Utilizaron el enfoque de tipo cualitativo. Utilizaron como muestra de estudio a artículos científicos publicados en la temporalidad 2006-2015, usando un análisis deductivo.

Llegaron a las conclusiones que, la identificación de las profesiones se halla en comprender lo subjetivo y darle significado al pensamiento de los estudiantes y lo desarrolló a través del método cualitativo.

Arellano, Pérez, Vaccarezza, Baquedano, Aguilar, Bastias y Lagos (2018) desarrollaron la investigación sobre la Identificación ocupacional en profesores con carreras en salud y las praxis pedagógicas-Chile. Con el objetivo de sugerir mejoras en la relación a la identidad de los profesores con respecto a la institución donde laboran. Participaron como población 1.582 docentes, siendo su muestra de 312 profesionales. Utilizaron como instrumentos para realizar la investigación al test de Identificación Ocupacional (CIO) y el test de Prácticas Pedagógicas (CPP). Presentando el producto de la investigación: si hallaron una relación entre ambas variables, donde la dimensión Competencias Docentes expresa una relación directa moderada, dirigida hacia el alumno, la dimensión planificación medianamente y la dimensión evaluación de forma directa y significativa.

Franco, Vélez y López (2018) realizaron la investigación titulada La Motivación Docente y su Repercusión En La Calidad Educativa- Colombia. Se propusieron como objetivo mostrar los niveles entre la motivación profesional y la calidad educativa en colegios secundarios. La metodología que utilizaron fue cuantitativa. Contando como una muestra de 52 colegios secundarios, en la cual participaron 485 docentes de 9 municipalidades. Finalmente obtuvieron como resultado que la aptitud hacia la profesión es el elemento intrínseco que posee una fuerte connotación en la motivación de los profesores y la dimensión recompensa económica posee el menor elemento.

Chenet, Arévalo y Fuster (2017) realizaron un estudio Identificación de la cultura y desenvolvimiento pedagógico en profesores-Venezuela. Con una

metodología cuantitativa y un diseño descriptivo-correlacional. Plantearon como objeto establecer la relación entre la identificación de la cultura y el desempeño de profesores. Tuvieron como muestra a 138 docentes del nivel secundario. Obtuvieron como resultado que si existe relación de nivel positivo y significativo entre ambas variables. Así mismo concluyeron que la identificación de la cultura de los profesores es inapropiada y su desenvolvimiento pedagógico de nivel básico.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Culquicondor (2021) investigó sobre Identificación Institucional en profesores de instituciones nacionales-Lima. Con el objetivo de delimitar en qué medida un Taller virtual llega a fortalecer la identificación institucional en los profesores. Usó la metodología cuantitativa-no experimental. Sus resultados fueron que el Taller virtual aporta fundamentos metodológicos de corte educativo, con las dimensiones institucionales de misión, visión. Así mismo un 57% de los profesores posee identificación institucional y luego de llevar el taller virtual subió a un 92%. Por tal motivo concluyó que el Taller si fortaleció la identificación institucional en los profesores, observándose una mejora significativa. Vásquez, Alarcón, Vásquez, Vásquez, Vásquez y Gonzáles (2021) realizaron el estudio titulado Motivación e identificación de los profesores en la IEP Oriente Peruano; se plantearon estudiar la relación entre la motivación y la identificación de los profesores. Utilizaron una metodología cuantitativa-básica, descriptiva, correlacional, participando 116 profesores de los tres niveles educativos. El producto de la investigación expone la relación de ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0,767 lo que significa que la motivación y la identificación en los

docentes están estrechamente relacionadas. Concluyendo, que, si existe una relación de significancia entre ambas variables, además de hallar que es directa; expresando que, mientras más exista motivación en los profesores mayor será la identificación de los profesores.

Zuta, Castro y Zela (2018) realizaron el estudio Motivación Profesional y cumplimiento de labores de los profesores de una universidad del Callao-Lima. Se plantearon como objeto delimitar como incide la motivación en el cumplimiento laboral. Emplearon una metodología descriptiva-correlacional-transversal. Los participantes fueron 28 docentes. Su conclusión final fue que la motivación tiene una gran influencia ($\alpha = 0.05$) ($p = 0.000$) en el cumplimiento de las labores de los profesores, sobre todo en las dimensiones: cumple a tiempo, entrega carpeta pedagógica en su debido plazo.

Soto (2017) investigó la Identificación de la organización y el desempeño de roles para administrar los Proyectos de Huallaga- San Martín; en el cual se propuso delimitar la relación entre la identificación de la organización y el desempeño de roles administrativos. Utilizó el metodología cuantitativa-descriptiva-correlacional-no experimental. Participaron 45 colaboradores que representan su muestra. El producto de la investigación señala que la dimensión de Identificación individual que se presenta con mayor frecuencia (44%) corresponde a identificarse con la pertenencia subjetiva del tiempo en el que labora en la organización, así como también el número de años en el nivel de contratos que existen. Así mismo el nivel en el que se cumple los roles funcionales es sobresaliente. Concluyendo que hay relación de significancia entre ambas variables.

Gallardo (2017) llevo a cabo la investigación Motivación y el cumplimiento de labores de profesores de una institución de educación secundaria- Surquillo. Usó la metodología básica-explicativa. Se planteó como objeto instaurar la influencia de la motivación en el cumplimiento de labores de los profesores. Los instrumentos fueron aplicados a una población de 128 docentes en las categorías de contratados y nombrados en la institución. Finalmente concluyó que los elementos de la motivación como cumplimiento de tareas a tiempo, cumplimiento de entrega de materiales influyen en el cumplimiento de labores en los profesores, donde se reconoce que las dimensiones motivacionales son más significativas en el cumplimiento de tareas de los profesores.

2.2 Bases teóricas

Aquello que diferencia uno de otro y lo hace único es manifestado a través de características singulares expresadas en actitudes, valores, símbolos, tradiciones que en su conjunto representan ser parte de una institución. Es así que a continuación se tomará las definiciones de diversos autores para conocer más sobre ello.

2.2.1. Identidad Institucional

Definiciones de identidad institucional

Jiménez (2011) expresa que identificarse en una organización en el grupo de factores, elementos característicos específicamente permanente, que desarrolla una organización y sus integrantes, con el objetivo de tomar acciones y mantener relaciones interpersonales y organizacionales.

Cortés (2011) manifiesta que la identificación institucional es apreciada como producto de la relación del espacio en el que interactúan sus miembros, los

valores, normas, objetivos, historia, características distintivas, proyectos educativos con responsabilidad social y del actuar de los integrantes de la institución como de todos aquellos involucrados de la institución.

Consuegra (2011) expresa que la identificación de las organizaciones son las razones o motivos por la cual las personas, ocupan un lugar o ambiente donde cumple roles laborales, regidas por una axiología organizacional. Es decir la identificación es eficiente en la medida que sus actores conozcan sus roles y el servicio que demanda sus funciones en orientación a la organización.

Franklin (2011) explica que la identificación en las organizaciones inicia con la orientación de proposiciones en el sistema administrativo en las organizaciones. El desarrollar identificación en una organización demuestra el grado de importancia que poseen sus integrantes al conocer la misión y visión en una organización, en sus procesos de fidelización administrativa de construcción de relaciones personales.

Monereo (2011) expresa que la identificación organizacional es orientada por el propósito de la cultura organizacional, estrechamente relacionada con la estructura de quienes la componen, además de compartir la misión.

Gonzales (2010) manifiesta que la identificación de las organizaciones tiene el punto de partida en 3 elementos: la historia, los proyectos y la cultura de las organizaciones (reglas, parámetros, límites que fueron que constituyen la estructura organizacional).

Maqueda (2010) afirma que la identificación organizacional demuestra la medula espinal de una empresa y su entorno, es la forma de expresar su propósito, su servicio, la conducta de los integrantes; está compuesta de 3 elementos básicos, primero: los mensajes verbales: quienes responden con todas las informaciones verbales o percepciones organizacionales. Segundo: los símbolos: que vienen hacer la misión y visión organizacional; el tercero: la conducta: la expresión para identificarte corporativamente.

Espinoza (2013) infiere que la identificación organizacional produce que una organización haga la diferencia entre otras, por su utilidad, hábitos, costumbres o normas; que vendrían hacer los parámetros por las cuales se forma el servicio que imparten sus integrantes, dentro de los cuales sus servidores laboran de forma voluntaria y motivada.

Minguez (2013) refiere que la identificación organizacional es una estructura, totalidad perceptual, de interpretación de las organizaciones, donde la máxima expresión se comparte con todos los integrantes. Teniendo en consideración cuatro pilares organizacionales: quiénes somos, qué hacemos, cómo lo hacemos, a dónde queremos llegar.

La Identificación institucional caracteriza a una organización, donde sus elementos se distinguen entre sí. Esta identificación permite analizar su estructura, su misión, su visión en el cumplimiento de sus metas. Es así que, en las Instituciones Educativas, necesitan una imagen propia, que sea la base de esfuerzos propios y comunes, luchando en contra de debilidades y amenazas. (Bellido, 2014).

Llopis (2012), manifiesta que la identidad organizacional es una de las nociones que construyen las organizaciones cuando construyen sus objetivos, con cultura

organizacional y proyectos estratégicos. Es aquello que diferencia, hace única e irrepetible a la institución. La cual está conformada por el grupo jerarquía y niveles de importancia de cada uno de sus elementos organizacionales, costumbres y conductas que son únicas que determinan la personalidad en una institución; relacionadas también con su filosofía, orientación, historia, personas, liderazgos, moral y cultura. Las instituciones comunican sobre ellas a través de su estilo, calidad expresado en su identidad diferenciada y su cultura organizacional.

a) Compromisos laborales: Jiménez (2011), manifiesta que los niveles que comprometen a cada uno de los integrantes en una organización expresa en su rol laboral, el grado de compromiso e intereses que poseen sus integrantes, en la ejecución y desarrollo de sus roles laborales. Al medir los compromisos, se debe tener en cuenta los medios tangibles que dan favor a los integrantes, donde su identificación dependerá del nivel de sus roles al servicio. Es así que el autor considera algunos indicadores para cumplirlos:

-Estados de ánimos: las emociones con las que contamos suelen ser un factor influyente en el cumplimiento de los roles laborales en los integrantes de la organización, si por el contrario se halla estados de ánimo alterados, impedirán se manifiesten un buen desempeño laboral, lo que podría ocasionar desánimos en su ámbito laboral. Es bueno desarrollar espacios acogedores y favorables, para que los colaboradores no se sientan tensos.

-Producción y rentabilidad: son factores de medición en las organizaciones o instituciones que fomentan colaboración en la medida que el grupo sepa hacia dónde va dirigido, sus elementos significan esfuerzo, excelencia y éxito de forma individual como organizacional.

-No asistir a laborar y rotar en los roles: donde los integrantes de una organización no

sienten motivación por realizar sus roles ni funciones, donde en forma constante recurren en el abandono laboral o no cumple con su desempeño en sus horas destinadas al trabajo (Jiménez, 2011).

b) Transferir información de manera oportuna y adecuada: procedimiento mediante el cual se transmiten informaciones en línea horizontal o vertical entre los trabajadores de una organización. Las informaciones que se emitan deberán ser creíbles, asertivas y comprendidas. Teniendo en cuenta a las dimensiones que a continuación se señalan:

- Asertividad: La transferencia de información debe cumplir con desarrollar habilidades para ser comprendidos activamente, influye mucho el saber escuchar, el saber hacer de manera muy importante.
- Comprensión: las comunicaciones deben fomentar comprensión para todos los integrantes de la organización que se relacionan entre sí, al ponerlo en tractiva este, favorece el retorno de los mensajes asertivos correctamente.

c) Motivación laboral: es la fuerza que lleva al colaborador o trabajador a realizar sus funciones de forma adecuada y eficaz, con el fin de lograr las metas trazadas en la organización. Las actitudes que poseen los integrantes de la organización influyen en el desempeño laboral que poseen frente a la conducta laboral. El autor señala 7 indicadores (Jiménez, 2011):

- Reconocer los actos: los empleados al ser reconocidos cuando van encaminados hacia la misión y visión suelen presentar mayor nivel de satisfacción laboral que aquellos que no lo tuvieron. Los que dirigen la organización deben brindar ~~reconocimiento~~ a los esfuerzos que realiza el empleado o colaborador de diferentes maneras, por ejemplo: ganancias en ascensos, ganancias económicas, etc.
- La naturaleza laboral: donde se debe incluir la forma el cómo se llegan a cumplir los roles de los colaboradores, los cargos establecidos y las relaciones que poseen ante el profesionalismo del colaborador.
- Dirigir con buena política la organización: aquí se deben ir incluyendo el conjunto de costumbres, límites y política de una organización, donde los colaboradores se rigen para llegar a cumplir los objetivos organizacionales, así como también se halla el asumir todo derecho laboral de parte de la organización.
- Condición laboral: donde existen utilidades, que posee el colaborador para realizar sus roles cada día, contando con los medios físicos y de recursos humanos para desempeñarse eficazmente, lo que permite satisfacciones individuales. Así como también el entorno de trabajo, los medios y materiales, ambiente ergonómico, sentirse seguros de forma íntegra.
- Educación en la organización: es la cohesión de medios culturales, normas, axiología, ética, que se relacionan con los pares laborales: El colaborador debe estar agradable y desarrollar una conducta positiva, de respeto con su jerarquía.

- Interrelaciones con los pares: donde cada uno de sus integrantes expresen desde su personalidad, conducta y comportamiento los buenos hábitos de convivencia en sus labores diarios, fomentando un desempeño laboral, así como también un clima laboral bueno.

- Haberes: significa la compensación por horas laborales que los colaboradores perciben por el desenvolvimiento y producto de su trabajo, según las escalas normativas que se hallan establecidas por la organización y de la plaza laboral. Lo que permite al colaborador satisfacer con sus obligaciones básicas.

d) Finalmente, la formación cultural en una organización manifiesta dimensiones como: propósitos, convicciones, como lo indica (Jiménez, 2011):

- Propósitos: son el producto, circunstancias o estructura de la organización, que se desean lograr en un espacio temporal específico, donde se hayan destinado recursos para alcanzarlos.

- Convicciones: son el conjunto de ideales o fundamentos de las organizaciones admitidos como parte de la cultura y como plataforma del actuar de todos los colaboradores.

- Axiología: es el grado de importancia que le dan al reconocimiento los colaboradores como: puntualidad, responsabilidad, equidad al desempeñar sus labores en la organización.

- Sistema de Organización: la cual se establece a través de las funciones laborales, por niveles. Los individuos que la componen poseen cogniciones para poder desarrollar con objetividad los puestos eficazmente, también se hace necesario

desarrollar habilidades para enfrentar cualquier tipo de dificultades o problemas que se lleguen a presentar al interior de la organización.

Ejes metodológicos de la identidad institucional

Para mayor comprensión de la identidad institucional existen ejes que conforman la identidad institucional (Cortés, 2011):

Instalaciones: hace referencia al territorio físico que ocupa la institución en el cuál los integrantes de esta se desplazan, relacionan, así mismo la infraestructura, color, imágenes, símbolos generan el apego al lugar en el que realizan sus actividades diarias.

Cultura comunitaria: se relaciona con las acciones y decisiones que toma la institución ante su rol en la sociedad a nivel nacional y regional, la forma en como muestra su fin y objetivos. Es así que el miembro de la institución toma un rol activo en participar de la práctica de estos fines, objetivos de la mano con los valores profesionales; todo ello engloba la convivencia y muestra su reputación.

Historia: es todos los acontecimientos que hayan sucedido para la formación de la institución a lo largo del tiempo, generando un sentido de pertenencia y preparándolos para responder a los nuevos retos que se presenten.

Símbolos: este eje de la identidad institucional son los distintivos que la caracterizan y distingue de las otras como la insignia, uniforme, colores, himnos, ceremonias y el reconocimiento que pueda recibir del entorno.

Cultura organizacional: conforma las normas jurídicas, legales y administrativas que orientan los servicios comunitarios, de la promoción, realización de actividades, manejo de información, resolución de conflictos que contribuyan al fortalecimiento de una

institución prestigiosa.

Responsabilidad social: son los objetivos que tiene la institución ante la realidad de la sociedad y sus necesidades, ofreciendo una educación eficaz e integral y accesible a todos los escolares. A fin a ello desarrolla programas y direcciona sus actividades de acuerdo a dichos objetivos haciendo parte a los colaboradores de la organización educativa de estas acciones.

Dimensiones de la identidad institucional

Jiménez (2011) permite conocer a la identidad institucional en las siguientes dimensiones:

La identificación individual: es el conjunto de caracteres personales con los que cuentan los colaboradores en su rol, los hace únicos y dinámicos como seres humanos, su manera como expresan sus acciones, su unidad bio-pisco.social, que se formaron en las relaciones interpersonales en una sociedad, los mismo que han permitido conocer cómo se conducen ayudados por las interacciones sociales, las cuales favorecen a ser reconocidos por otros. (Jiménez, 2011).

La identificación de socialización: es el conjunto de funciones que la persona lleva consigo para interactuar en un espacio y ambiente específico, lo lleva acabo en relación a sus pares, sumados con los propios como la interpretación de la realidad, el lenguaje y las cogniciones. Así mismo se aúnan factores afectivos, motivacionales, actitudinales, dando respuestas a las interacciones en los diferentes actores o espacios donde desarrolla sus acciones (Jiménez, 2011).

La identificación de la organización: es el perfil de la organización de forma interna como externa por los colaboradores y a quienes esta puesto el

servicio, con la competencia, sus consumidores, quienes lo proveen, etc. (Jiménez, 2011).

Teoría de la identidad institucional

Enfoque de las tres dimensiones de la Identidad

Proposición desde el año dos mil cuatro por Piotr Trzesniak y Silvia Helena Coller. De Brasil, quienes se basaron en el enfoque de R. Sternberg quien diseñó que sentirse identificado en una organización expresa 3 indicadores: el individual, la socialización y la organizativa. Agrupando estos tres indicadores da como resultado una buena y excelente Identificación Organizacional (Orellana, Bossio y Jaime, 2011)

Teoría de la Identificación Social Efectiva

Tajfel y Turner (1986) empezó sus aportes acerca de las percepciones y categorías en los años cincuenta. Luego de unos años contó con ayuda de otros autores, con quienes desplegó el enfoque de la agrupación mínima. Donde se hace referencia a las consecuencias de tomar algunas categorías para juzgar los roles laborales, se diseñó el cómo un individuo realiza la discriminación grupal con otro solo por la designación de pertenecer a un grupo “X” y no pertenece a uno diferente.

Turner y Brown, en 1978, fueron quienes fabricaron los términos Identificación Social, donde se refiere a la gnosia e ideas que Tajfel utilizó para manifestar el producto de su teoría (Tajfel et al, 1986).

Henri Tajfel propuso en 1986 que la identificación social efectiva se obtuvo cuando se descubren los distintos grupos al que pertenece el individuo. Es el nivel de estima que le fue otorgado a la identificación, donde se halló relación con un ambiente

particular y con una posición en la sociedad relativa en comparación con otros grupos. (Tajfel et al, 1986).

Identificación social e identificación individual

Supone que las pertenencias de una persona a algunos grupos o niveles sociales ofrecen elementos valorativos para desarrollar la identificación personal de un individuo. Así es como pertenecer al conjunto de individuos y sus relaciones con sus pares determinaría su YO individual, se configura la identidad individual (Scandroglio, López y San José, 2008).

Auto concepto

Tajfel plantea que es la capacidad de un individuo para formar sus propios criterios de el mismo, y que cuando se relaciona con los demás se consigue el social. La persona posee una pertenencia a las relaciones de grupos sociales además de sumarse los procesos emocionales y de importancia que poseen para ellos (Scandroglio et al, 2008).

Las comparaciones sociales

En la comparación social acerca de distintos grupos o sub grupo sociales, se puede encontrar también al endogrupo y a los exogrupos. Tras esta comparación se origina el fundamento de acentuación, el que quiere decir que a mayores distinciones de grupos se hallen, el endogrupo siempre destacará de manera efectiva en la sociedad (Scandroglio et al, 2008).

Todo impulso o motivo que conduce a realizar acciones de acuerdo a un fin es entendido como la motivación; imprescindible para toda acción que se realice. En

la presente investigación la motivación será tomada en cuenta en el ámbito educativo. Siendo importante conocer las siguientes definiciones de motivación enfocada en los docentes.

2.2.2. Motivación

Definiciones de motivación

Para la RAE (2022), es el conjunto de elementos intrínsecos y extrínsecos, los cuales determinan en partes los actos de un individuo.

McClelland (1998) considera que la motivación se basa en la emoción, aquello que mueve a los seres humanos para conseguir una meta que anhela. Se puede dar en muchos ámbitos, por ejemplo, laboral, personal, académico, entre otros. McClelland considera el afecto como pilar para los motivos por diversas razones: una de ellas es porque los estados emotivos de aversión y satisfacción se pueden manipular experimentalmente cuando se analiza las motivaciones, y también porque el afecto brinda más elementos explicativos que otras teorías basadas en la disminución de las necesidades fisiológicas o en la estimulación intensa

Según García (2013), es el proceso donde el individuo es impulsado por fuerzas interiores y exteriores que se suman en el logro o alcance de un acto. Orientada y reforzada por una conducta que deberá obtener siempre un aliciente que satisface sus necesidades de ego.

Feldman (2009) manifiesta que, es aquella que conduce y pone en marcha el comportamiento de una persona, tomando en cuenta que siempre existirá una razón natural o biológica.

La motivación en los roles laborales

Es aquella donde el individuo persigue un deseo y quiere realizarlo de la mejor manera. Son los impulsos que dan origen a los procesos de motivación, porque se hayan presentes estímulos (Porret, 2010).

Moquillaza (2013), expresa que es nivel de responsabilidad que asume un profesor, en la tarea por cumplir su rol de enseñanza-aprendizaje, el cual busca alcanzar logros y metas, que lo orientan, dinamizan y mantienen el comportamiento de los individuos en la búsqueda de satisfacer sus propósitos esperados.

Jiménez (2011) explica que es aquella energía que conduce al colaborador laboral a llevar a cabo una actividad de forma eficaz, en la tarea de cumplir las metas señaladas por la organización. Las actitudes que poseen los colaboradores influyen en el transcurso de todo el proceso por motivarse. Para el autor está comprendida por dos dimensiones, y estos son 7:

- Reconocer y aceptar: donde el colaborador será reconocido en base a los objetivos y compromisos en la organización. Quienes dirigen la organización ofrecen reconocimiento a los esfuerzos del colaborador, como puede ser, incentivos, la oportunidad de crecer profesionalmente, entre otros beneficios.

- La naturaleza de aspecto laboral: es aquel donde se incluyen la forma en que son desarrolladas los roles por cada cargo y la relación que posee con su profesionalismo con el colaborador.

- Administración institucional: donde el colaborador respeta el conjunto de elementos de la cultura institucional, en el desarrollo de sus roles como empleado integrado a la empresa.

- Condición laboral: son todas las utilidades que posee el colaborador para desarrollar sus roles todos los días en el trabajo, contar con medios y materiales, permitiéndole estar satisfecho. Por ejemplo, si se halla en una esfera de tranquilidad, asertividad, buena comunicación, ambiente ergonómico, desarrolla con mayor algarabía sus tareas en el trabajo.

- Educación en la organización: es la cohesión de medios culturales, normas, axiología, ética, que se relacionan con los pares laborales: El colaborador debe estar agradable y desarrollar una conducta positiva, de respeto con su jerarquía.

- Interrelaciones con los pares: donde cada uno de sus integrantes expresen desde su personalidad, conducta y comportamiento los buenos hábitos de convivencia en sus labores diarios, fomentando un desempeño laboral, así como también un clima laboral bueno.

- Haberes: significa la compensación por horas laborales que los colaboradores perciben por el desenvolvimiento y producto de su trabajo, según las escalas normativas que se hallan establecidas por la organización y de la plaza laboral. Lo que permite al colaborador satisfacer con sus obligaciones básicas.

Espada (2006) señala que la motivación está dirigida por factores básicos, con los que cuenta el individuo, a lo largo de su vida personal como profesional. Una persona se sentirá con motivación midiéndola a través de su desempeño y actitud ante las labores o tareas encomendadas, en el logro de metas no forzadas.

Propiedades de una motivación

Según Bateman (2004), la motivación tiene las siguientes propiedades:

- Aumenta los sacrificios de un individuo para obtener metas.
- Son procesos estrictamente psicológicos, tanto internos como externos.
- Requiere el trato desde los enfoque psíquicos, sociales y físicos.
- Está orientada a alcanzar metas, donde el individuo se lo ha propuesto.
- Es alimentado por una energía hacia los resultados.

Dimensiones de la motivación

McClelland (1961), señala en su paradigma acerca de las 3 necesidades, las clases de indicadores de la motivación, las cuales predominan en su accionar:

Motivación por logro; donde la persona se siente impulsado por el grupo social hacia los objetivos trazados, significa desarrollar con eficiencia sus roles, donde los objetivos propuestos son la motivación que persigue.

Motivación de filiación; son los impulsos que hacen de los individuos se puedan relacionarse de manera social con sus pares, donde les gusta ser reconocidos. Buscan el trabajo en cooperación porque les proporciona satisfacciones.

Motivación por el poder; son los impulsos de desarrollar incidencias hacia los demás, les agrada la creatividad y las competencias laborales y aman estar cumpliendo roles de

mando, buscaran siempre buenos créditos.

Teoría de la motivación

McClelland (1961), lo expresa también en la división de 3 necesidades, las necesidades que se adquieren, necesidades motivacionales y necesidades que se aprenden.

El psicólogo estadounidense McClelland fue reconocido por su trabajo en el enfoque de la motivación por necesidades, llegó a identificar 3 necesidades que se ejercen por motivos dentro de una organización: la del logro, por afiliación y por poder.

Estos motivadores son aprendidos, cuando su práctica en la esfera del trabajo, se desarrolla un nivel o grado en los colaboradores acerca de sus necesidades, donde predomina la motivación dominante.

McClelland (1961), plantea los siguientes requisitos motivacionales: logro, de afiliación y de poder. A continuación, se señalan:

Necesidades de logro

Los colaboradores que poseen eficazmente el logro, determinan sus metas con dificultades que les resulte aceptar desafíos, con riesgos en el cumplimiento de objetivos, donde se asuman muchos esfuerzos por conseguirlo, sacrificios de tiempo, familia, etc. Son aquellos que les encanta aceptar retroalimentaciones cada día acerca de sus labores, progresos y productos alcanzados en la organización. Prefiere desarrollar las tareas organizacionales de forma personal.

Necesidades de afiliación

Sus prioridades son formar grupos y desarrollar sus tareas o roles en grupo, poseen características como: son cooperativos, competitivos, flexibles al cambio, desarrollan acciones hacia la pertenencia al equipo de trabajo. No asume peligros institucionales.

Necesidades de poder

Son aquellos autoritarios, les gusta tener todo bajo control. Les gusta ser competitivos, aman el poder, y suelen sentir que lo ganan cuando asumen tareas antes que los demás. Suelen creer que el poder proporciona altos reconocimientos en el grupo de trabajo y posición ante los demás, mantienen el ímpetu de ganar y desarrollar tareas a corto plazo.

2.3 Bases filosóficas

La presente investigación se enmarca en el modelo del positivismo – cuantitativo, denominado (empírico-analítico) donde se busca esclarecer, anticipar, examinar los fenómenos sociales, verificando que los enfoques y axiomas regulan los criterios de la sociedad; identificando los orígenes reales, en un tiempo preciso.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) refiere que, Comte, es el representante y creador del positivismo, en mil ochocientos cuarenta y nueve expone acerca del espíritu del positivismo.

Por otro lado, Ricoy (2006) refiere que el modelo positivista sustenta al estudio que posea objetivos para confirmar hipótesis a través de datos estadísticos o se requiera determinar los límites de una variable específica.

2.4 Definición de términos básicos

Identidad institucional: conjunto de facciones, elementos y cualidades relativamente con estabilidad que duran en el tiempo en una organización, el autor

plantea indicadores como: personal, social y organizacional (Jiménez, 2011).

La identidad personal: es el conjunto de distinciones personales con relación a las cualidades personales que el ser humano trae al momento de nacer, su esquema físico, sus cogniciones, sus procesos afectivos, que van desarrollándose cuando se socializa. (Jiménez, 2011).

La identidad social: es aquella donde las funciones personales de los colaboradores se multiplican al pertenecer a otros grupos (Jiménez, 2011).

La identidad organizacional: es la percepción con la que cuenta una organización, que se construye interna como externamente. Es el producto de las interacciones de distintas identificaciones sociales, que al cohesionarse producto en una mejor para la organización (Jiménez, 2011).

Motivación: es la energía impulsada por los valores para comprometerse con el desempeño en las labores, se da a través de un proceso que la que se activa, orienta, dinamiza y mantiene un comportamiento. (Moquillaza, 2014).

Motivación de logro: es el impulso que poseen los individuos para avanzar hacia algún tipo de objetivo, desarrollar una actividad. (McClelland, 1961)

Motivación por asociación: son los impulsos que hacen que los individuos se puedan relacionar a nivel social, desea tener reconocimiento, no le gusta trabajar solo. Suele buscar el trabajo en cooperación ya que les brinda gozo (McClelland, 1961).

Motivación por el poder: son los impulsos que dominan las cogniciones humanas, son aquellas que degustan ser competentes y mandar, van buscando el reconocimiento, incidiendo, ya que necesita de los demás para alcanzar los objetivos de la organización

(McClelland, 1961)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre la identidad institucional y motivación en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre la identidad institucional y motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2022.

Existe relación entre identidad institucional y motivación de poder en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2022.

Existe relación entre identidad institucional y motivación por afiliación en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2022.

2.6 Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
-----------	-------------	-------------

<p>Identidad institucional</p> <p>Es el conjunto de cualidades específicas, estables relativamente que perduran en el tiempo, y suelen determinar la forma de expresar, actuar y de desarrollar relaciones sociales. Jiménez, (2011)</p>	<p>Identidad personal</p> <p>Identidad social</p> <p>Identidad organizacional</p>	<p>Realización personal, Interés por desarrollarse</p> <p>Grado de pertenencia</p> <p>Compromiso de equipo</p> <p>Orgullo por la institución</p> <p>Cultura organizacional</p>
<p>Motivación</p> <p>Es el nivel de compromisos que adquieren los profesores, proceso que posee como objetivo accionar, dirigir, ser dinámico e ir manteniendo el comportamiento de los individuos dirigidos a realizar un</p>	<p>Motivación de logro</p> <p>Motivación de poder</p>	<p>Destacar</p> <p>Retos</p> <p>Logros</p> <p>Metas</p> <p>Compromiso</p> <p>Relaciones armoniosas</p> <p>Integra grupos</p>

propósito
Moquillaza, (2014)

esperado.

Motivación de por
afiliación

Competir-destacar

Liderazgo

Expresa

Control de actividades

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tipo

Aplicada: la cual se diferencia por poseer el propósito práctico, inmediato de forma específica, es decir, se desarrolla una investigación para tomar acciones, dinamizar hechos o fenómenos, reproducir cambios en un área específica o sector de la realidad (Carrasco, 2006).

Diseño

No experimental: las variables no están sometidas a condiciones ni estímulos durante su estudio, ya que se estudia a la población en condiciones naturales sin ninguna alteración intencionada (Arias, 2022).

Y transversal: recolecta los datos en un momento específico y por única vez, para luego pasar a analizarlas (Arias, 2022).

Nivel

Descriptivo: buscan detallar las cualidades, rasgos y peculiaridades de la variable de estudio que está en estudio, con una medición o recolectando información, generando un informe sobre sus partes, componentes o variable a investigar (Hernández y Mendoza, 2018).

Correlacional: posee la finalidad de conocer la relación o nivel del como estan asociados dos o más fenómenos en un entorno específico a estudiar (Hernández et al, 2018)

Enfoque

Mixto: también conocido como híbrido, por representar un conjunto de acciones estructuradas, prácticas y críticas de investigación; recolectando, procesando, discutiendo e integrando datos cuantitativos y cualitativos. Logrando obtener una mayor comprensión del fenómeno estudiado (Hernández et al, 2018)

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Comprende una agrupación de componentes en los cuales se analizará las variables a estudiar de una investigación (Sucasaire, 2022)

Estuvo constituida por treinta y dos docentes comprendidos en el nivel: inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa Privada Columbia, laborando en el año 2022.

3.2.2 Muestra

Es una parte de la población, que se caracteriza por ser representativa en características iguales o similares, reflejando a la población; lo cual respalda que al generalizar los resultados analizados se puedan extender a la población (Sucasaire, 2022).

Para determinar el muestreo se fijó la expresión estadística de población finita:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{E^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

N : 32 (tamaño de la población)

N-1 : 31

Z : 1.96 (nivel de confianza)

E : 0.05 (margen de error muestral)

P : 0.5 (probabilidad de éxito)

q : 0.5 (probabilidad de fracaso)

Se obtuvo como tamaño de la muestra 30 docentes.

Tomando en cuenta que la población es reducida se decide trabajar con el total de la población 32 docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho 2022.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Es el procedimiento mediante el cual se realiza una serie de pasos en los cuales ya se tiene seleccionado las técnicas e instrumentos acorde a los objetos del estudio, con el fin de obtener referencias cuantitativas o cualitativos de las variables, siendo recolectados de la muestra de estudio (Arias, 2022)

Se entregó una solicitud de permiso para aplicar los instrumentos al Director de la I.E donde se desarrolló el estudio.

Para recolectar la información de la investigación se desarrolló la técnica de la encuesta, la cual se utiliza para obtener datos en una investigación y consiste en obtener información de una población a investigar logrando los objetivos planteados en el estudio (Arias, 2020)

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se procesaron las informaciones recogidas mediante el Paquete Estadístico SPSS 26, iniciándose con la codificación de datos, almacenamiento de la información y se procedió al análisis estadístico. Se usó las estadísticas descriptivas y también se usó las estadísticas inferenciales; según lo requirió cada variable respondiendo a la investigación.

Los datos fueron tomados de 32 docente del nivel inicial, primaria y secundaria y debido a la cantidad de unidades se trabajó el análisis estadístico con la prueba de normalidad denominada Kolmogorov-Smirnov para ambas variables.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1
Motivación en función de la identidad institucional

		Motivación									
		Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Muy bajo	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Identidad institucional	Baja	0	0.0%	0	0.0%	5	15.6%	6	18.8%	0	0.0%
	Medio	1	3.1%	15	46.9%	4	12.5%	1	3.1%	0	0.0%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total		1	3.1%	15	46.9%	9	28.1%	7	21.9%	0	0.0%

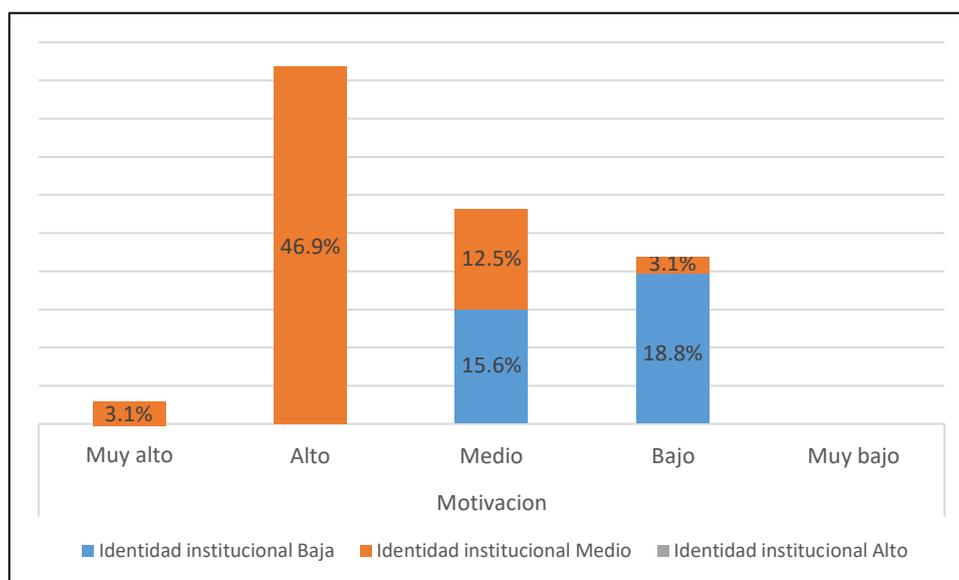


Figura 1. Motivación en función de la identidad institucional

En la Tabla 1 evidencia en primer lugar, que los individuos con un bajo sentido de identidad institucional muestran una gama más variada de motivación, con un porcentaje notable de

individuos que presenta niveles medios (15,6%) y bajos (18,8%) de motivación. Esta observación implica que los individuos pueden mostrar una mayor fluctuación en sus niveles de motivación en situaciones de falta de identidad institucional. Esta variabilidad en la motivación puede atribuirse a una mezcla de elementos internos y externos que influyen en su dedicación a la institución. Por el contrario, el grado de identidad institucional moderado parece tener un impacto más marcado en la motivación de los individuos. Una proporción significativa (46,9%) de los individuos que poseen un nivel moderado de identidad institucional demuestran un nivel notable de motivación. Este resultado sugiere que una afiliación más pronunciada con la institución puede contribuir a un mayor impulso para participar activamente en sus esfuerzos y objetivos. No obstante, cabe mencionar que una proporción considerable de individuos muestra un nivel moderado de motivación, lo que representa el 12,5% de la población, mientras que una minoría de individuos muestra un nivel marcadamente alto de motivación, lo que representa sólo el 3,1% del total. Esta observación sugiere que, si bien la identificación institucional media es una causante pertinente para determinar los niveles de motivación, no es el único determinante.

Tabla 2
Motivación de logro en función a la identidad institucional

		Motivación de logro									
		Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Muy bajo	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Identidad institucional	Baja	0	0.0%	2	6.3%	7	21.9%	2	6.3%	0	0.0%
	Medio	11	34.4%	8	25.0%	2	6.3%	0	0.0%	0	0.0%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total		11	34.4%	10	31.3%	9	28.1%	2	6.3%	0	0.0%

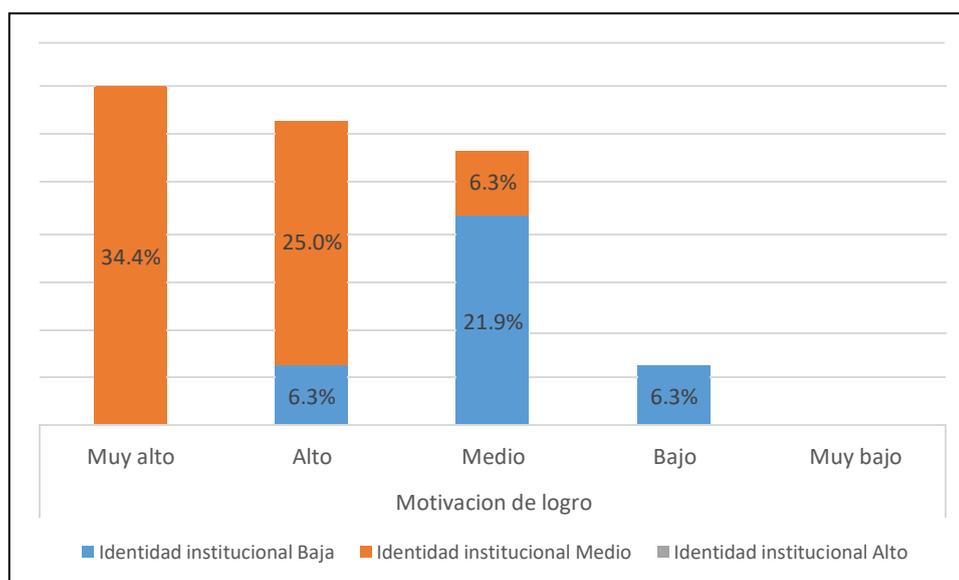


Figura 2 Motivación de logro en función a la identidad institucional

Se expresa para la Tabla 2 los datos que resultan evidentes, donde los individuos que poseen un bajo sentido de identidad institucional muestran una amplia gama de niveles de motivaciones de logro. El grado de motivación de logro que se observa con mayor frecuencia se clasifica como "Medio", con una proporción significativa del 21,9% de individuos dentro de esta clasificación. Además, cabe destacar que existen individuos dentro de este grupo que muestran un nivel de motivación de logro clasificado como "Alto" (6,3%) o "Bajo" (6,3%). Sin embargo, es importante destacar que ninguno de los individuos de este grupo presenta un nivel de motivación de logro clasificado como "Muy alto" o "Muy bajo". Por otra parte, el grupo de identidad institucional media es de especial interés debido a su singular manifestación de motivación de logro. Dentro de este grupo concreto, una proporción notable del 34,4% de los individuos exhibe un nivel significativo de motivación de logro categorizado como "Muy alto". Esta característica parece ser un rasgo definitorio

dentro de este grupo específico. Además, un porcentaje significativo de individuos, concretamente el 25,0%, muestra una inclinación pronunciada hacia una motivación de logro "Alta". Este hallazgo sugiere un sólido enlace entre una identidad institucional moderada y niveles elevados de motivación. Cabe mencionar que una proporción menor de individuos de este grupo concreto muestra niveles "Medios" de motivación de logro (6,3%), mientras que ninguno exhibe niveles "Bajos" o "Muy bajos" de motivación de logro.

Tabla 3
Identidad institucional según motivación de poder

		Motivación de poder									
		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Muy bajo	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Identidad institucional	Baja	3	9.4%	8	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Medio	1	3.1%	2	6.3%	16	50.0%	2	6.3%	0	0.0%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total		4	12.5%	10	31.3%	16	50.0%	2	6.3%	0	0.0%

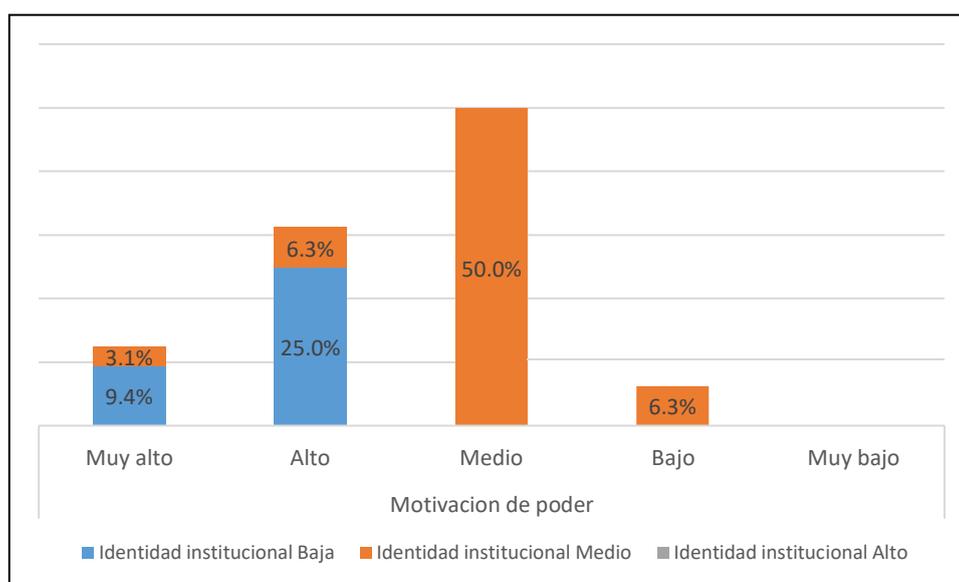


Figura 3. Motivación de poder en función a la identidad institucional

Siendo la Tabla 3, en el contexto de la identidad institucional, se observa que los individuos con un bajo nivel de identidad institucional muestran una prevalencia del 9,4% de baja motivación de poder. Además, el 25,0% de los individuos con baja identidad institucional muestran un nivel medio de motivación de poder. Sin embargo, en este grupo no hay individuos con niveles altos o muy altos de motivación de poder. El nivel medio de identidad institucional se asocia a distintos niveles de motivación de poder. Entre los individuos con este nivel de identidad institucional, el 3,1% muestra una baja motivación de poder, el 6,3% posee una motivación de poder media, el 50,0% exhibe una alta motivación de poder y el 6,3% demuestra una motivación de poder muy alta. En la categoría de identidad institucional alta, no hay individuos que muestren ningún grado de motivación de poder, ya sea baja, media, alta o muy alta. En concreto, los individuos caracterizados por un nivel medio de identidad institucional exhiben un espectro más amplio de motivación de poder, en el que una parte notable muestra un alto nivel de motivación hacia la consecución de sus objetivos.

Por otra parte, los individuos que poseen un bajo sentido de identidad institucional exhiben una gama diversa de niveles de motivación de poder, en la que una proporción significativa muestra niveles moderados de motivación de poder. Los resultados sugieren que un sentimiento más sólido de identidad institucional podría estar vinculado a una mayor motivación para cumplir objetivos y destacar en tareas asociadas a la institución.

Tabla 4
Identidad institucional según motivación por afiliación

		Motivación por afiliación									
		<u>Muy alto</u>		<u>Alto</u>		<u>Medio</u>		<u>Bajo</u>		<u>Muy bajo</u>	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Identidad institucional	Baja	0	0.0%	0	0.0%	1	3.1%	10	31.3%	0	0.0%
	Medio	1	3.1%	6	18.8%	10	31.3%	4	12.5%	0	0.0%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total		1	3.1%	6	18.8%	11	34.4%	14	43.8%	0	0.0%

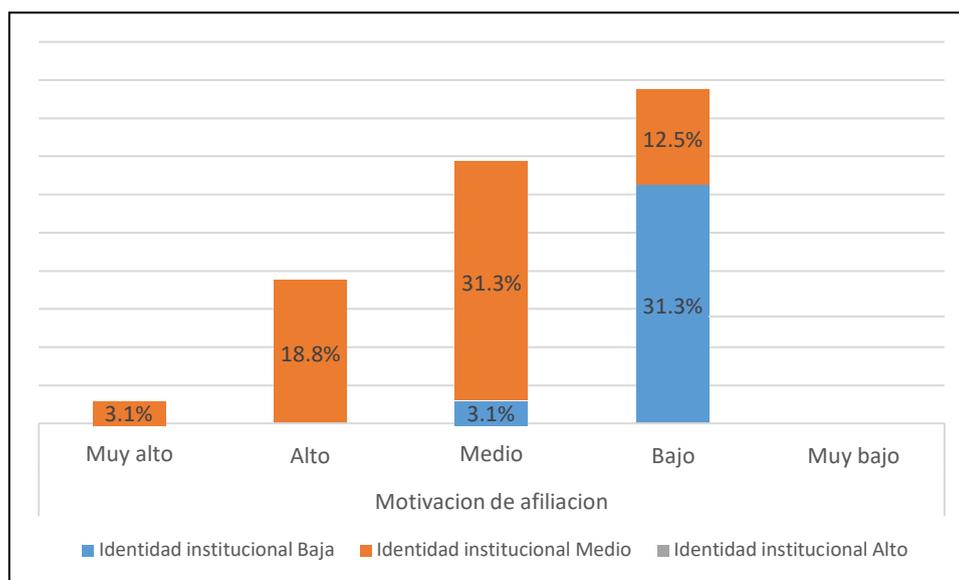


Figura 4. Motivación de afiliación en función a la identidad institucional

La tabla 4 ofrece un examen exhaustivo de la combinación entre la identidad institucional y la motivación de afiliación dentro de un grupo concreto de individuos. La tabla está estructurada con filas que corresponden a distintos niveles de identidad institucional (baja, media y alta) y columnas que representan distintos grados de motivación de afiliación (muy alta, alta, media, baja y muy baja). El conjunto de datos incluye tanto frecuencias (f) como porcentajes (%), lo que proporciona una representación exhaustiva de los datos. Tras realizar un análisis exhaustivo, resulta evidente que los patrones observados en la tabla ofrecen valiosos datos sobre la intrincada correlación entre la identificación institucional y la motivación de afiliación. Entre los individuos que tienen un bajo sentimiento de identidad institucional, una mayoría considerable (31,3%) demuestra un nivel "Bajo" de motivación de afiliación. Este descubrimiento sugiere que los individuos que tienen niveles más bajos de identificación institucional pueden experimentar un sentimiento más débil de conexión con el tejido social de la institución o percibir que la institución tiene un ambiente

menos social. La menor inclinación a la interacción social podría derivarse potencialmente de un sentido limitado de asociación con la comunidad institucional, lo que se traduciría en un menor sentimiento de inclusión y de relaciones interpersonales dentro de la organización. Al pasar al grupo caracterizado por una identidad institucional moderada, los datos revelan una gama más amplia de niveles de motivación de afiliación. Cabe destacar que un porcentaje significativo (31,3%) de los individuos de este grupo en particular muestra un nivel "Medio" de motivación de afiliación. Este resultado implica que un grado moderado de identificación institucional está vinculado a una preferencia por las conexiones sociales y las relaciones interpersonales. Además, una proporción significativa (18,8%) muestra una marcada inclinación hacia la afiliación, lo que subraya la importancia de la identidad institucional a la hora de cultivar un sentimiento de conexión social e implicación dentro de la organización. La prevalencia de un nivel "Muy alto" de motivación hacia la afiliación (3,1%) entre los individuos que poseen un nivel moderado de identidad institucional sugiere que, en ciertos casos, un fuerte sentimiento de identificación con una institución puede contribuir a aumentar las aspiraciones de conexiones sociales e interacciones dentro del contexto institucional. Asimismo, el grupo con una fuerte identidad institucional muestra una tendencia imprevista, como demuestra la ausencia de porcentajes superiores al 0,0% en todos los niveles de motivación de afiliación. Es posible deducir que los individuos que poseen un fuerte sentimiento de identidad institucional tienden a dar prioridad a factores motivacionales distintos de la afiliación, como las motivaciones de logro o de poder.

Tabla 5
Identidad institucional y sus dimensiones

	Alta		Medio		Baja	
	f	%	f	%	f	%
Identidad institucional	0	0.0%	21	65.6%	11	34.4%
Identidad personal	24	75.0%	8	25.0%	0	0.0%
Identidad social	23	71.9%	5	15.6%	4	12.5%
Identidad organizacional	18	56.3%	8	25.0%	6	18.8%

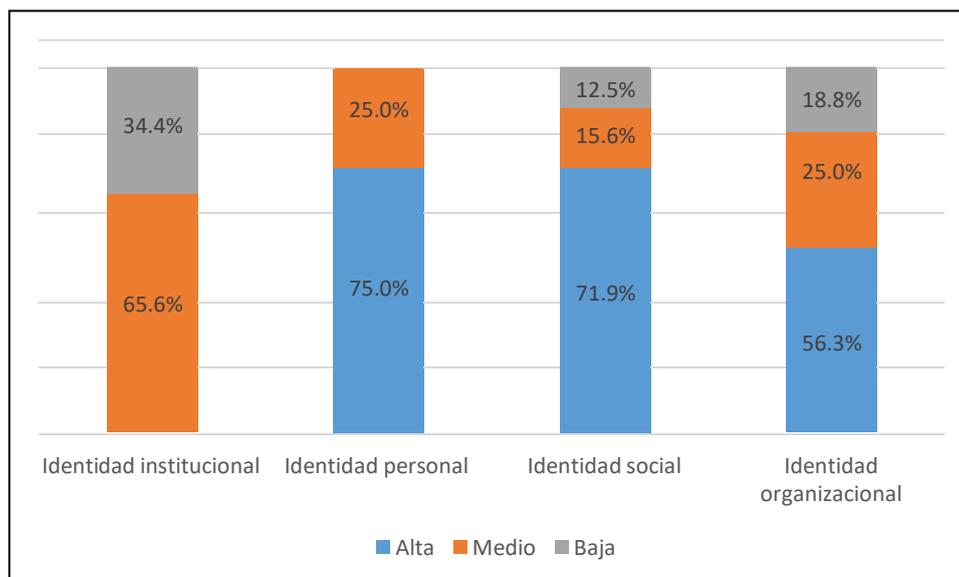


Figura 5. Identidad institucional y sus dimensiones

La Tabla presenta datos sobre la identidad institucional y sus dimensiones, incluidas sus dimensiones como: la personal, social y organizativa, estructuradas en niveles: alto, medio y bajo. Entre los participantes, una proporción significativa exhibe un nivel "Medio" de identidad institucional (65,6%), mientras que un porcentaje menor demuestra un nivel "Bajo" (34,4%), y nadie entra en la categoría "Alta". En cuanto a la identidad personal, la mayoría de los docentes muestran un nivel "Alto" (75,0%), y una proporción menor tiene un nivel "Medio" (25,0%) y ninguno indica un nivel "Bajo". En cuanto a la identidad social, una mayoría significativa con un 71,9% (nivel alto), el 15,6% posee un nivel medio y el 12,5% un nivel bajo. En cambio, dentro de la dimensión de identidad organizativa, el 56,3% tiene un nivel "Alto", el 25,0% exhibe un nivel "Medio" y el 18,8% tiene un nivel "Bajo". Por efecto se muestra que, mientras que las identidades institucionales y personales muestran una distribución moderada, la identidad social y la identidad organizativa revelan una presencia considerable de una fuerte identificación entre los encuestados. La comprensión de estos patrones es crucial para las instituciones que buscan progresar la identificación de pertenencia y compromisos de los actores educativos, lo que podría conducir a la aplicación de estrategias para fortalecer la conexión entre los miembros y la organización, así como fomentar un entorno más inclusivo y propicio para el apoyo mutuo y la construcción de la comunidad.

Tabla 6
Motivación y sus dimensiones

	<u>Muy alto</u>		<u>Alto</u>		<u>Medio</u>		<u>Bajo</u>		<u>Bajo</u>	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Motivación	1	3.1%	15	46.9%	9	28.1%	7	21.9%	0	0.0%
Motivación de logro	11	34.4%	10	31.3%	9	28.1%	2	6.3%	0	0.0%
Motivación de poder	2	6.3%	16	50.0%	10	31.3%	4	12.5%	0	0.0%
Motivación por afiliación	1	3.1%	6	18.8%	11	34.4%	14	43.8%	0	0.0%

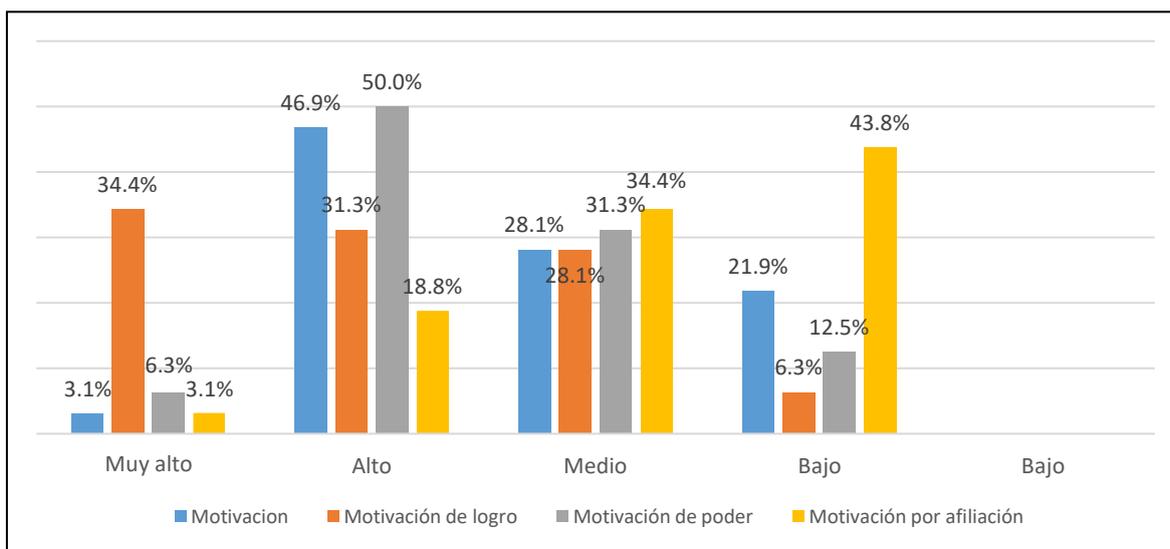


Figura 6. Motivación y sus dimensiones

Se observaron niveles de motivación entre los participantes, con un 3,1% que mostraba una motivación "Muy alta", un 46,9% que mostraba una motivación "Alta", un 28,1% que mostraba una motivación "Media" y un 21,9% que mostraba una motivación "Baja". No hay ningún individuo que pueda clasificarse dentro de la categoría "Bajo" (Muy bajo). Por efecto se expresa que un 34,4% de docentes sienten motivación al logro (nivel muy alto), mientras que el treinta y uno, por ciento muestran un nivel "Alto" de motivación de logro. Además, el 28,1% muestra un nivel "Medio" de motivación de logro y el 6,3% un nivel "Bajo" de motivación de logro. No hay ningún individuo que pueda clasificarse en la categoría "Bajo". La motivación de poder es un constructo psicológico que se refiere al deseo de poder de un individuo. Así mismo se investigó el predominio de la motivación de poder entre los participantes. Lo que indica que el 6,3% de los docentes mostraron un nivel muy alto por la motivación por el poder, un 50,0% un nivel alto. Además, el 31,3% mostraron un nivel "Medio" de motivación de poder, y el 12,5% exhibieron un nivel "Bajo" de motivación de poder. Hay una ausencia de individuos que puedan clasificarse dentro de la categoría "Bajo" (Muy bajo).

La motivación de afiliación observada entre los participantes se distribuye de la siguiente manera: El 3,1% exhibe un nivel Muy alto, el 18,8% posee un nivel alto, un 34,3% un nivel medio y el 43,8% un nivel "Bajo". No hay ningún individuo que pueda clasificarse dentro de la categoría "Bajo" (Muy bajo).

Tabla 7.
Características de la muestra

		f	%
genero	Masculino	12	37.5%
	Femenino	20	62.5%
Edad	De 18 a 24 años	4	12.5%
	De 25 a 31 años	8	25.0%
	De 32 a 45 años	11	34.4%
	De 46 a más años	9	28.1%
Nivel que enseña	Inicial	6	18.8%
	Primaria	14	43.8%
	Secundaria	12	37.5%

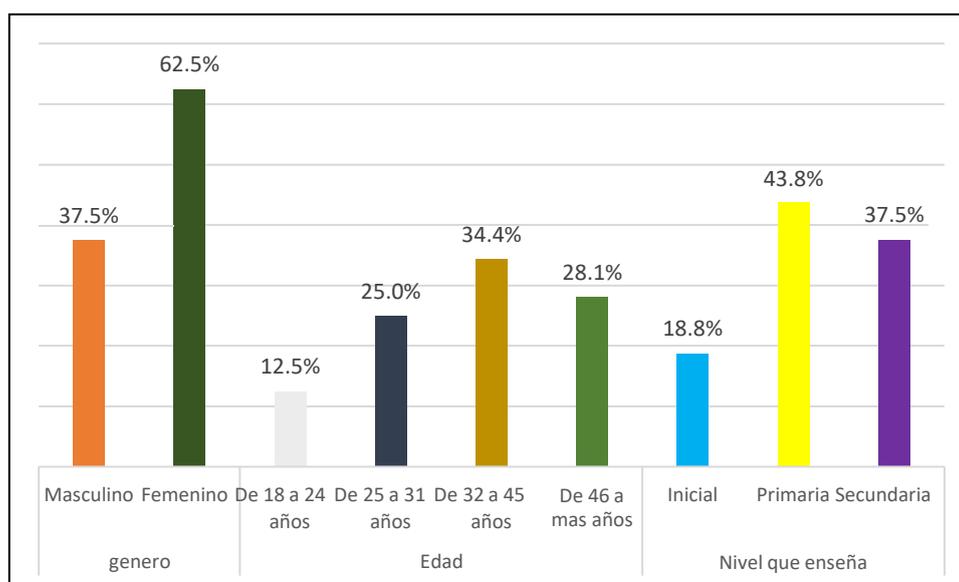


Figura 7. Característica de la muestra

El tablero expresa las particularidades demográficas de la población de la muestra, incluida la distribución por sexos, la distribución por edades y los niveles educativos que se imparten. Dentro de la cohorte de participantes, se observa que un 37,5% pertenecen al sexo masculino, mientras que el 62,5% son mujeres. Esta distribución sugiere una mayor presencia de mujeres en el estudio. Los datos sobre la distribución por edades demuestran una muestra heterogénea de participantes, con un 12,5% entre las edades de 18 a 24 años, un 25,0% en la franja de 25 a 31 años, un 34,4% en la franja de 32 a 45 años y un 28,1% en la franja de 46 años o más. Esta observación implica que los educadores poseen una gran pluralidad de vivencias y percepciones de la realidad. En cuanto a los niveles educativos que se imparten, se observa que el 18,8% de las personas se dedican a la educación preescolar, mientras que el 43,8% se dedican a la educación primaria y el 37,5% a la secundaria. Esta distribución demuestra una representación equilibrada en los distintos niveles educativos.

4.3. Prueba de normalidad

Tabla 8
Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Identidad institucional	0.886	32	0.003
Motivación	0.941	32	0.079
Motivación de logro	0.891	32	0.004
Motivación de poder	0.953	32	0.179
Motivación por afiliación	0.939	32	0.072

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la prueba de normalidad Shapiro-Wilk para diversas variables, como la identidad institucional, la motivación, la motivación de logro, la motivación de poder y la motivación de afiliación, se presentan en la Tabla 5. Esta prueba se usa para evaluar la conformidad de un conjunto de datos con una distribución normal. Los valores p presentados en la tabla sirven como indicadores de la significación estadística de la prueba. Concretamente, los valores p inferiores al umbral de 0,05 sugieren una desviación notable del supuesto de normalidad. El producto que se obtuvo, expresa que los datos relativos a la "Identidad

institucional" y la "Motivación de logro" se apartan significativamente de una distribución normal. Así lo demuestran los respectivos valores p de 0,003 y 0,004. Sin embargo, los datos relativos a "Motivación", "Motivación por afiliación" y "Motivación de poder" no muestran una desviación sustancial de la normalidad, como indican los valores p de 0,079, 0,072 y 0,179, respectivamente. Los resultados anteriores subrayan la importancia de tener en cuenta las características de distribución de las variables a la hora de realizar análisis estadísticos posteriores y formular conclusiones basadas en los datos. Si existieran informaciones con una asignación no normal, puede ser necesario emplear técnicas estadísticas diseñadas específicamente para datos no normales. Además, puede ser beneficioso considerar transformaciones de los datos como medio para ajustarse a los supuestos de normalidad, si se considera necesario.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Ho: No existe relación entre la identidad institucional y motivación en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2022.

Ha: Existe relación entre la identidad institucional y motivación en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2022.

Tabla 9
Prueba de Rho de Spearman entre la identidad institucional y a motivación

			Identidad institucional	Motivación
Rho de Spearman	Identidad institucional	Coefficiente de correlación	1.000	,830**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	32	32

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

Se observa en la Tabla 9 una fuerte relación positiva con la identidad institucional y la motivación en ambas matrices, como demuestra su relación con un 0,830. Donde p expresa un 0,000 lo que significa una correlación estadística de significancia de 0,05, lo que demuestra que, al aumenta la identidad institucional, también lo hace la motivación, y a la inversa, a medida que aumenta la motivación, aumenta la identidad institucional. Esta observación tiene un valor significativo para las instituciones que tratan de cultivar una atmósfera positiva y comprometida. Una identidad institucional sólida tiene el potencial de reforzar la motivación y estimular la participación activa en los objetivos de la institución.

Hipótesis Específico 1

Ho: No existe relación entre la identidad institucional y motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2022.

Ha: Existe relación entre la identidad institucional y motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2022.

Tabla 10
Prueba de Rho de Spearman entre la identidad institucional y a motivación de logro

			Identidad institucional	Motivación de logro
Rho de Spearman	Identidad institucional	Coefficiente de correlación	1.000	,846**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	32	32

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

La tabla 10 expresa el producto de la prueba de correlación de rangos de Spearman realizada para examinar la relación entre la identidad institucional y la motivación de logro.

Los coeficientes de correlación de rangos de Spearman revelan una fuerte correlación positiva entre la identidad institucional y la motivación de logro, con un coeficiente de 0,846 en ambas matrices. El valor p significativo de 0,000 (menos al nivel de significancia común de 0,05) indica que esta correlación es estadísticamente significativa. Estos resultados sugieren que las personas que se identifican más con la institución tienen también más probabilidades de mostrar mayores niveles de motivación de logro, y viceversa. Esta idea puede tener importantes implicaciones para las instituciones que pretendan aumentar los compromisos motivacionales en sus actores educativos, ya que fomentar un sentimiento de identidad institucional puede repercutir positivamente en el impulso de los individuos a alcanzar logros y a participar activamente en los objetivos y actividades institucionales.

Hipótesis Específico 2

Ho: No existe relación entre identidad institucional y motivación de poder en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2022.

Ha: Existe relación entre identidad institucional y motivación de poder en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2022.

Tabla 11
Prueba de Rho de Spearman entre la identidad institucional y a motivación de poder

			Identidad institucional	Motivación de poder
Rho de Spearman	Identidad institucional	Coeficiente de correlación	1.000	,775**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	32	32

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

Los resultados de la prueba de relación de rangos de Spearman, relacionan la identidad institucional y la motivación de poder, se expresa en el tablero 11. Los coeficientes de relación de rangos de Spearman indican una sólida correlación positiva

entre la identidad institucional y la motivación de poder, con un coeficiente de 0,775 observado en ambas matrices. El valor p obtenido de 0,000, inferior al nivel de significación convencional de 0,05, esto expresa la relación estadística de significancia, lo que implica que un fuerte sentido de identidad institucional puede tener el potencial de influir en la inclinación de los individuos a perseguir posiciones de poder, roles de liderazgo y ejercer su influencia dentro de la institución. Las instituciones pueden utilizar esta comprensión para facilitar el avance de las iniciativas de desarrollo del liderazgo y establecer una atmósfera de empoderamiento que anime a los individuos a asumir posiciones influyentes.

Hipótesis Específico 3

Ho: No existe relación entre identidad institucional y motivación por afiliación en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2022.

Ha: Existe relación entre identidad institucional y motivación por afiliación en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia Huacho, 2022.

Tabla 12
Prueba de Rho de Spearman entre la identidad institucional y a motivación por afiliación

			Identidad institucional	Motivación por afiliación
Rho de Spearman	Identidad institucional	Coeficiente de correlación	1.000	,727**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	32	32

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

Los resultados de la prueba de relación de Spearman, examina la correlación de la identidad institucional y la motivación de afiliación, así, se expresa en el tablero 12. Los coeficientes de relación observados en ambas matrices indican una sólida correlación positiva entre la identidad institucional y la motivación de afiliación, con un factor de 0,727. El valor p obtenido de 0,000, inferior al nivel de significación convencional de 0,05. El producto de la investigación expresa que los individuos con un sólido sentimiento de identidad institucional son más propensos a demostrar niveles mayores de motivación de afiliación y, a la inversa, los docentes con niveles mayores de motivación de afiliación son más propensos a poseer un sólido sentimiento de identidad institucional. La observación anterior tiene implicaciones significativas para las instituciones que pretenden cultivar un sentimiento de pertenencia y comunidad dentro de su marco organizativo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El estudio evidenció que existe una impetuosa relación positiva entre la identidad institucional y la motivación, como demuestra el factor de relación de 0,830; con un valor de p de 0,000; lo que expresa que a mayor identidad institucional la motivación también incrementará y de forma inversa. Siendo este resultado de importancia para fomentar el fortalecimiento del compromiso docente hacia las metas educativas formalizadas por la organización educativa. Tal como lo demostró Arellano, Pérez, Vaccarezza, Baquedano, Aguilar, Bastias y Lagos (2018) en su investigación que obtuvo como resultado que en los factores de competencias docentes se hallan relacionadas de manera directa y de manera significativa con el proceso de enseñanza centralizada en los docentes, variables que son relacionadas con identificarse con el centro de labores y la influencia en la actitud para educar a los estudiantes. Quienes de igual manera concluyeron una relación directamente proporcional. Es así que logrando que un docente conozca sobre su centro de labores, se adhiera a sus normas, valores, mantenga un sentido de pertenencia, se perciba valorado por pertenecer a la institución mostrará un mayor ímpetu frente a sus labores como educador.

En cuanto a la relación entre la identidad institucional y la motivación de logro, el producto obtenido fue que, si existe fuerte relación entre ambas variables, con un valor de (0,846), siendo el valor p significativo de 0,000. Con ello se evidencia que la conexión del docente de sentirse parte de la institución incide en la mejora del desempeño, el esfuerzo de destacar, superar retos y afrontar las exigencias en el ámbito educativo. De igual manera Ríos y Romero (2018) demostraron una correlación positiva, entre la necesidad de logro y el desempeñarse en las labores como profesor en una I.E, expresando un nivel significativo de (-0,485). Resultado que nos indica la implicancia que se generan entre el sentirse parte de la institución y la motivación para lograr destacar en su rol de docente.

De igual manera la identidad institucional y la motivación de poder, se expresó con una relación de valor de 0,775, el valor p obtenido de 0,000, ello implica que ante niveles altos de identidad institucional repercutirá en la motivación de competir, tomar iniciativa, influir en la educación, enfrentar los retos y desafíos como educador, ser un docente competitivo, con facilidad de expresarse, manteniendo el control de sus actividades que fortalezca sus competencias. Como lo indica Ríos y Romero (2018) que si hay relación positiva y de significancia con la necesidad de poder y la labor que desempeñan los profesores de una I.E. teniendo un nivel significativo de (0,088).

Identificando la vinculación que tiene la identificación con el ímpetu de competir, mantener la iniciativa muestras de la motivación de poder.

Finalmente, ante la identidad institucional y la motivación de afiliación, se demostró una relación con un factor de 0,727. El valor p obtenido de 0,000. Entendiendo así que mientras la satisfacción de pertenecer a la institución, el estar involucrado en las acciones en equipo, el involucrarse en conocer acerca de su misión, visión y objetivos se manifieste con niveles altos influirá en que el docente hable bien de su institución, tenga la voluntad de permanecer, se sienta a gusto trabajando, busca construir relaciones armoniosas, integrar y participar activamente manteniendo su plena disposición para sus labores educativas. Es por ello que Reyes y Rosales (2023) encontraron que la motivación por afiliación está relacionada con los efectos colaterales del bienestar laboral con una manera significativa (p valor $< 0,05$), donde el signo y los valores del factor de relación ($Rho = -0,275$) es de tipo inversa y de baja intensidad, es decir cuando los efectos colaterales producidos por el trabajo diario aumentan, la motivación por afiliación por el contrario tiende a disminuir. Entendiendo que las condiciones laborales y la relación del docente con la institución afectan a la motivación por afiliación.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Existe una fuerte correlación positiva (0,830) con la identidad institucional y la motivación ($p=,000<0,05$), encontrando que los lazos del docente a la institución están relacionados con llegar a conocer la misión, visión y metas organizacionales que conforman la identificación institucional repercuten en la actitud del docente para sus actividades.

Así mismo, existe una relación positiva (0,846) entre la identificación institucional y la motivación de logro ($p=,000<0,05$), identificando que los niveles de identidad institucional generan un impacto en el desempeño, afrontar los desafíos, buscar progresar y trazarse metas como educador.

De igual manera entre la identidad institucional y la motivación de poder, se halló una correlación positiva (0,775) donde $p=,000<0,05$. Entendiendo así que la identificación institucional de los profesores incide en la motivación para competir, destacar, tomar iniciativa e influir e el grupo para la mejora de su labor educativo.

Finalmente se concluye que la identidad institucional y la motivación de afiliación tienen una correlación positiva (0,727) entre la identidad

institucional y la motivación de afiliación, donde $p=,000<0,05$. Siendo la identidad institucional influyente en el deseo de trabajar en equipo, tener predisposición para trabajar en equipo e integrarse y generar relaciones armoniosas que permitan desenvolverse de mejor manera en sus funciones de docente.

6.2 Recomendaciones

De acuerdo a los resultados generales se recomienda afianzar la identificación institucional en los docentes a través de un programa de inducción y adaptación a la institución que permita conocer la misión, visión, objetivos institucionales, valores logrando una adherencia a aliñarse a la misma, de igual manera ello incrementará la motivación por ser parte de un equipo con el cual se siente identificado.

Elaborar un programa de reconocimiento basado en los logros con metas para acrecentar la identidad en los docentes, pudiendo incrementar la motivación de lograr los objetivos planteados, esforzarse por convicción y perciban el reconocimiento por parte de su institución, logrando mantener una identidad y motivación de logro de forma permanente.

Realizar evaluaciones por competencias en las cuales se explore el conocimiento sobre la institución, el involucramiento que imparten en las actividades planteadas por la institución, la iniciativa y la capacidad para enfrentar los desafíos. Siendo esta evaluación de forma individual y durante todo el año escolar, realizando una retroalimentación con los resultados

brindando orientaciones que permitan mejorar los niveles de identidad institucional y motivación de poder.

Organizar equipos de trabajo en los cuales se encarguen metas educativas a lograr y estas sean fomentadas por la colaboración de cada integrante del equipo, que al lograr lo planteado los docentes sean reconocidos por la comunidad educativa y sobre todo por lograr una mayor integración, colaboración en equipo, la influencia entre los integrantes y liderar sus equipos de trabajo.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

7.2 Fuentes bibliográficas

- Bateman, T. (2004). Administración, una ventaja competitiva. Cuarta edición. México-Editorial McGrawa-Hill.
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación Científica. Lima- Editorial San Marcos
- Carrasco, S. (2006), Metodología de la investigación Científica. Lima: Editorial San Marcos
- Consuegra, N. (2011). Diccionario de Psicología. Colombia: ECOE.
- Cortés, D. (2011). Aportes para el estudio de la identidad institucional universitaria. El caso de la UNAM. Perfiles educativos vol.33 número especial Ciudad de México, 78-90.
- Cueto, S. (2018) Innovación y calidad en educación en América Latina, Lima. Ediciones, Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- Espinoza, S. (2013). Diccionario de Economía y Finanzas. Perú: Editorial Adrade.
- Feldman, R. (2009). Psicología con aplicación en países de habla hispana. México: McGrawHill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Gonzales, C. (2010). Nuevas estrategias de televisión: el desafío digital: identidad marca y continuidad televisiva. Madrid: Editorial Ciencias Sociales C&S.
- González, P., Marín, R. y Soto, M. (2019). La identidad profesional en estudiantes y docentes desde el contexto universitario. Ciencias de la Actividad Física UCM.Vol. 20 Núm. 1 (2019), 20(1), 1-14.
- Jimenez, A. (2011). Comunicación e imagen corporativa. Barcelona: Editorial UOC.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México D.F.: McGraw-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V

- Llopis, E. (2012). *Brandig & Pyme Un modelo de creación de marca para Pymes y Emprendedores*. Valencia: Editorial Prentice Hall.
- Minguez, N. (2013). *Imagen corporativa de Pymes*. Madrid. UOC Editorial.
- Monereo, C. (2011). *La identidad en la Educación: necesidad, utilidad y límites*. España: España Editorial.
- Porret, M. (2010). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Barcelona.ESIC. Cuarta Edición, 605.
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*, 31 (1), 11-22.
- Scandroglio, B., López M. y San José S. *La Teoría de la Identidad Social: una síntesis crítica de sus fundamentos, evidencias y controversias* *Psicothema*, vol. 20, núm. 1, 2008, pp. 80-89 Universidad de Oviedo Oviedo, España

7.3 Fuentes hemerográficas

- Arellano J., Pérez C., Vaccarezza G., Baquedano, M., Aguilar, C., Bastias, N. y Lagos, P. (2018). *Identidad ocupacional en docentes de carreras de la salud y su relación con las prácticas pedagógicas*. *Revista Médica de Chile*, 146: 379-386.
- Franco, J., Vélez, F. y López, H. (2018). *La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa: Estudio de un caso*. *Revista de Pedagogía*. Vol. 39 N° 105, pp. 151-172.
- McClelland. D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Editorial Narcea.
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. New York: A Free Press Paper-back.
- Orellana, G., Bossio, S., y Jaime, J. (2011). *Evaluación de la Identidad Corporativa de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. La Asociación Latinoamericana de Investigadores En Comunicación (ALAIIC)

Tajfel, H., y Turner, J. (1986). *Teoría de la Identidad Social*. Carter & Miller Editing. USA.

Zuta, N., Castro, L., y Zela, L. (2018). *Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica* de la. Sistema de Información Científica Redalyc-Volumen 12, Número 3, pp. 157-164

7.4 Fuentes electrónicas

Arias G. (2022) Proyecto de tesis: guía para la elaboración. 1era Edición. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú www.agogocursos.com

Bellido, V. (2014). Los instrumentos de gestión y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa. Lima. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3128655>

Chenet, M., Arévalo, J., y Fuster, A. (2017). Identidad cultural y desempeño docente en instituciones educativas. Andahuaylas. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31054991011.pdf>

Culquicondor, G. (2021). Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” para Fortalecerla. Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73164/Culquicondor_AG-SD.pdf?sequence=1

Franklin, E. y Krieger M. (2011). Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina. Editorial-Pearson Educación, México. <https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>

Gallardo, K. (2017). Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria. Lima: Universidad Nacional Agraria La Molina. <https://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/20.500.12996/2805>

Hernández S. y Mendoza T. (2018) Metodología De La Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta. I Edición Mcgraw-Hill Interamericana Editores. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

- García, N. (2013). Relación del equipo de trabajo con la motivación laboral de Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/1019>
- Mercado, M. (2019). Desarrollo profesional docente y su relación con la identidad institucional de una. Guayaquil: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43864>
- Moquillaza, M. (2013). El Nivel De Motivación Laboral De Los Docentes Y Su Impacto En La Calidad De Su Desempeño Profesional. Lima: Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_3252f93a26f290ec752c7568d8433487
- Real Academia Española. (2022). Real Academia Española. Obtenido de Real Academia Española: <http://dle.rae.es/?id=Pw7w4I0>
- Sucasaire P. (2022) Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra en investigación. Primera edición. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/3096>
- Vásquez V., Alarcón S., Vásquez C., Vásquez Vi., Vásquez V. y Gonzáles M. (2022). Motivación e identidad de los docentes, en una asociación educativa del oriente peruano. Apuntes Universitarios, 12(3), 367–380. <https://doi.org/10.17162/au.v12i3.1136>
- Sánchez, A. y Cuellar, J. (2018). La Gestión De La Unidad Académica Y El Perfil Profesional En Educación Superior Su Correlación En Una Universidad Pública Peruana. Universidad César Vallejo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6931370>
- Soto, R. (2017). Identidad organizacional y cumplimiento de funciones en el área de Tarapoto: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12838/soto_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo a. Baremación

	Bajo	Medio	Alta
Identidad institucional	25 a 57	58 a 90	91 a 125
Identidad personal	8 a 13	14 a 27	27 a 40
Identidad social	4 a 8	9 a 13	14 a 25
Identidad organizacional	4 a 8	9 a 13	14 a 25

	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Motivación	Menos de 20	20 a 39	40 a 58	59 a 77	78 a 96
Motivación de logro	Menos de 7	7 a 14	15 a 22	23 a 30	31 a 35
Motivación de poder	Menos de 5	5 a 10	11 a 16	17 a 22	23 a 25
Motivación por afiliación	Menos de 6	7 a 13	14 a 20	21 a 26	27 a 30

Anexo b. Base de datos

Genero	Edad	Nivel que enseña	Identidad organizacional	Identidad personal	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Identidad social	p9	p10	p11	p12	p13	Identidad organizacional	p14	p15	p16	p17
2	4	2	76	37	5	5	4	5	3	5	5	5	22	4	4	5	4	5	17	4	4	5	4
2	3	2	60	30	3	5	4	4	4	4	5	1	18	4	1	4	5	4	12	2	3	4	3
1	3	2	72	35	5	5	5	5	1	5	5	4	23	4	4	5	5	5	14	4	4	3	3
1	3	3	73	34	4	5	4	5	1	5	5	5	22	4	4	5	5	4	17	5	4	4	4
2	4	1	75	36	5	5	5	5	1	5	5	5	21	5	1	5	5	5	18	5	5	5	3
2	1	2	75	37	4	5	5	5	3	5	5	5	21	4	3	5	5	4	17	5	4	3	5
2	3	1	67	33	5	4	4	5	2	5	4	4	19	4	3	4	5	3	15	4	4	4	3
2	1	2	73	33	4	4	5	5	3	4	4	4	23	4	4	5	5	5	17	4	4	5	4
1	4	3	65	33	4	5	4	5	2	5	4	4	20	4	3	4	5	4	12	4	3	3	2
1	3	3	69	34	3	3	5	5	4	5	5	4	20	4	4	5	4	3	15	4	4	3	4
2	2	1	66	32	4	5	4	4	1	5	5	4	18	3	1	5	5	4	16	4	4	4	4
2	2	1	57	27	4	4	3	4	3	4	3	2	17	3	3	4	4	3	13	3	3	4	3
2	4	3	67	32	4	5	5	4	1	4	5	4	21	5	1	5	5	5	14	5	3	3	3
1	3	3	57	27	3	4	1	4	4	4	5	2	16	4	2	3	3	4	14	3	4	3	4
2	2	2	73	36	4	5	5	5	3	4	5	5	21	4	4	4	4	5	16	4	4	4	4
2	4	2	71	35	5	5	5	5	2	5	5	3	21	5	2	5	5	4	15	3	3	5	4
2	3	2	74	35	5	5	5	5	1	5	5	4	23	5	4	4	5	5	16	4	4	4	4
1	2	3	70	34	3	5	4	5	3	5	5	4	22	4	3	5	5	5	14	3	4	4	3
2	2	1	77	37	4	5	5	5	5	5	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5
2	1	1	76	36	5	5	4	5	3	5	5	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5
2	2	2	78	37	5	5	5	5	2	5	5	5	23	4	5	5	5	4	18	5	5	3	5
1	4	3	38	27	2	3	5	3	5	3	3	3	7	1	1	1	3	1	4	1	1	1	1
2	3	2	62	37	5	5	5	5	2	5	5	5	18	2	5	3	5	3	7	2	2	1	2
2	1	2	48	26	3	3	5	3	3	3	3	3	12	3	3	1	4	1	10	3	3	1	3
2	3	2	36	25	3	5	5	2	3	3	2	2	7	1	1	1	3	1	4	1	1	1	1
1	4	3	46	25	3	3	5	3	2	3	3	3	11	3	3	1	3	1	10	3	3	1	3
2	2	2	53	32	4	3	5	5	5	4	3	3	11	3	3	1	3	1	10	3	3	1	3
1	4	3	50	29	3	3	5	3	2	3	5	5	13	2	2	3	3	3	8	2	2	2	2
1	3	3	63	34	4	3	5	5	2	5	5	5	19	3	5	3	5	3	10	3	3	1	3
1	3	3	32	21	2	2	3	3	5	2	2	2	7	1	1	1	3	1	4	1	1	1	1
1	4	3	32	21	2	2	3	3	5	2	2	2	7	1	1	1	3	1	4	1	1	1	1
2	2	2	51	28	3	5	5	3	3	3	3	3	13	3	3	2	3	2	10	3	3	1	3

Motivación	Motivación de logro	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	Motivación de poder	a8	a9	a10	a11	a12	Motivación por afiliación	a13	a14	a15	a16	a17	a18
66	33	5	4	5	4	5	5	5	19	5	5	4	4	1	14	4	2	1	1	3	3
61	32	4	5	3	5	5	5	5	18	3	4	3	3	5	11	3	1	1	1	4	1
77	31	4	4	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23	4	3	4	4	3	5
72	32	4	4	5	5	5	4	5	18	5	1	4	4	4	22	4	1	4	4	4	5
71	35	5	5	5	5	5	5	5	17	5	5	3	1	3	19	4	1	3	3	3	5
68	31	4	4	5	5	5	3	5	19	3	5	5	3	3	18	3	3	3	3	3	3
58	25	4	3	3	4	4	2	5	17	4	3	4	3	3	16	2	1	3	3	3	4
77	35	5	5	5	5	5	5	5	21	5	4	4	4	4	21	4	4	3	3	3	4
65	28	4	2	5	4	4	4	5	16	4	3	3	3	3	21	5	3	3	3	4	3
57	31	5	5	4	4	4	5	4	18	4	4	3	3	4	8	1	1	1	1	2	2
75	30	4	4	4	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	22	4	4	3	3	4	4
55	27	4	4	3	4	4	4	4	14	4	4	2	2	2	14	2	2	2	2	2	4
66	28	4	4	4	4	4	4	4	17	4	3	3	3	4	21	3	3	3	3	4	5
47	26	4	4	3	3	4	4	4	13	3	3	3	3	1	8	2	2	1	1	1	1
68	31	3	5	5	5	4	5	4	19	4	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	3
58	23	3	2	4	4	4	2	4	17	5	3	3	3	3	18	4	3	2	2	3	4
71	33	5	5	5	4	5	4	5	22	5	5	4	4	4	16	4	2	2	2	2	4
70	29	4	3	4	5	5	3	5	22	5	5	4	3	5	19	4	2	3	3	3	4
85	35	5	5	5	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	30	5	5	5	5	5	5
67	30	4	4	4	4	4	5	5	17	4	3	3	3	4	20	4	3	3	3	3	4
65	30	4	5	4	4	4	4	5	18	3	3	3	4	5	17	4	3	2	2	3	3
37	15	2	2	3	2	1	3	2	14	3	2	3	3	3	8	1	3	1	1	1	1
46	19	3	3	3	2	2	3	3	14	3	2	3	3	3	13	2	3	2	2	2	2
45	18	3	2	3	2	2	3	3	14	3	2	3	3	3	13	2	3	2	2	2	2
31	15	3	3	2	1	1	2	3	9	2	1	2	2	2	7	1	2	1	1	1	1
46	19	3	3	3	2	2	3	3	14	3	2	3	3	3	13	2	3	2	2	2	2
39	17	3	2	3	2	1	3	3	14	3	2	3	3	3	8	1	3	1	1	1	1
38	15	2	3	3	1	1	3	2	13	3	1	3	3	3	10	1	3	1	1	1	3
35	16	3	3	2	2	1	2	3	10	2	2	2	2	2	9	1	2	1	1	3	1
28	12	2	2	2	1	1	2	2	9	2	1	2	2	2	7	1	2	1	1	1	1
28	12	2	2	2	1	1	2	2	9	2	1	2	2	2	7	1	2	1	1	1	1
40	17	3	3	3	1	1	3	3	13	3	1	3	3	3	10	1	3	1	1	1	3

Identidad organizacional	Identidad personal	Identidad social	Identidad organizacional	Motivación	Motivación de logro	Motivación de poder	Motivación por afiliación
Medio	Alta	Alta	Alta	Alto	Muy alto	Alto	Medio
Medio	Alta	Alta	Medio	Alto	Muy alto	Alto	Bajo
Medio	Alta	Alta	Alta	Alto	Muy alto	Muy alto	Alto
Medio	Alta	Alta	Alta	Alto	Muy alto	Alto	Alto
Medio	Alta	Alta	Alta	Alto	Muy alto	Alto	Medio
Medio	Alta	Alta	Alta	Alto	Muy alto	Alto	Medio
Medio	Alta	Alta	Alta	Medio	Alto	Alto	Medio
Medio	Alta	Alta	Alta	Alto	Muy alto	Alto	Alto
Medio	Alta	Alta	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
Medio	Alta	Alta	Alta	Medio	Muy alto	Alto	Bajo
Medio	Alta	Alta	Alta	Alto	Alto	Muy alto	Alto
Baja	Medio	Alta	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
Medio	Alta	Alta	Alta	Alto	Alto	Alto	Alto
Baja	Medio	Alta	Alta	Medio	Alto	Medio	Bajo
Medio	Alta	Alta	Alta	Alto	Muy alto	Alto	Medio
Medio	Alta	Alta	Alta	Medio	Alto	Alto	Medio
Medio	Alta	Alta	Alta	Alto	Muy alto	Alto	Medio
Medio	Alta	Alta	Alta	Alto	Alto	Alto	Medio
Medio	Alta	Alta	Alta	Muy alto	Muy alto	Alto	Muy alto
Medio	Alta	Alta	Alta	Alto	Alto	Alto	Medio
Medio	Alta	Alta	Alta	Alto	Alto	Alto	Medio
Baja	Medio	Baja	Baja	Bajo	Medio	Medio	Bajo
Medio	Alta	Alta	Baja	Medio	Medio	Medio	Bajo
Baja	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo
Baja	Medio	Baja	Baja	Bajo	Medio	Bajo	Bajo
Baja	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo
Baja	Alta	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Bajo
Baja	Alta	Medio	Baja	Bajo	Medio	Medio	Bajo
Medio	Alta	Alta	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo
Baja	Medio	Baja	Baja	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Baja	Medio	Baja	Baja	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Baja	Alta	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo

Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad de la identidad institucional

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>,889</u>	<u>17</u>

La escala de identidad institucional utilizada en el estudio demuestra un nivel encomiable de consistencia interna y fiabilidad, como demuestra el coeficiente Alfa de Cronbach de 0,889. Esto implica que los 17 ítems que componen la medida de identidad institucional están

fuertemente interconectados y evalúan colectivamente el concepto de identidad institucional de forma coherente y fiable. Esto implica que los 17 ítems que componen la medida de identidad institucional están fuertemente interconectados y evalúan colectivamente el concepto de identidad institucional de forma coherente y fiable.

Estadísticas de fiabilidad de la motivación

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>,924</u>	<u>18</u>

La escala de motivación utilizada en el estudio demuestra un nivel encomiable de coherencia interna y fiabilidad, como demuestra el coeficiente Alfa de Cronbach de 0,924. El alto valor del coeficiente observado indica una fuerte correlación entre los 18 ítems que componen la medida de motivación. El alto valor del coeficiente observado indica una fuerte correlación entre los 18 ítems que componen la medida de motivación. Esto sugiere que estos ítems evalúan de forma colectiva y fiable el constructo de motivación.

SOLICITO: Permiso para realizar
Trabajo de Investigación

Lic. CÉSAR RICARDO MORALES PÉREZ
DIRECTOR GEN.ERAL DE LA I.E.P. COLUMBIA



Yo, **SHIRLEY DANAE NICOLE**

MANDAMIENTO TICONA. Identificada con

DNI N° 72313533, con domicilio Jr. Libertad N° 516 –
Amay. Ante Ud. Respetuosamente me

presento y expongo:

Que habiendo culminado la maestría de Ciencias de la **Gestión Educativa con Mención en Pedagogía** en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, solicito a Ud. Permiso para realizar el trabajo de investigación en su Institución sobre "**Identidad institucional y motivación en docentes de la institución educativa privada Columbia , Huacho 2022**" para optar el grado de maestro. Cabe mencionar que los resultados obtenidos junto a las recomendaciones se harán llegar para a través de propuestas de mejoras para su institución en las variables estudiadas.

POR LO EXPUESTO:

Agradeceré a usted acceder a mi solicitud.

Huacho 02 de noviembre 2022

Shirley Danae Nicole
Mandamiento Ticona
7213533

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huacho, 05 de noviembre de 2022

OFICIO N°035-2-2022-IEP-COLUMBIA.

Sellor

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POS GRADO
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

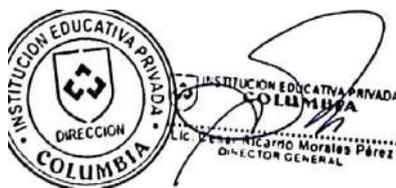
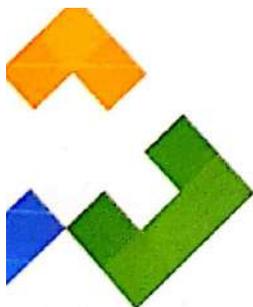
Asunto . RESPUESTA A CARTA DE PRESENTACIÓN

Re/ : CARTA DE FECHA 02 NOVIMEBRE 2022

Por la presente reciba usted nuestro más cordial saludo a nombre de toda la comunidad educativa de nuestra Institución Educativa Privada Columbia, del mismo modo deseándole éxito en su actividad personal y profesional, hago de su conocimiento que habiendo recibido la carta de presentación de la Srta. SHIRLEY DANAÉ NICOLE MANDAAFIENTO TJCONA, con DNI 72313533, egresada de la maestría en Ciencias de la Gestión Educativa con Mención en Pedagogía de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión quien desarrolla el proyecto de investigación "Identidad institucional y motivación en docen/es de la institución educativa privada columbia, Huacho 2022 ", se le autoriza, a realizar dicho proyecto de investigación con los docentes mencionados, previa coordinación con la dirección.

Sin otro particular, me despido de usted reiterando las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FASUTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POS GRADO

Huacho, 16. Julio del 2022.

Dr. ALBERTO SÁNCHEZ GUZMÁN

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo atentamente, y conocedor de su experiencia en el campo de educación e investigación aprovecho la oportunidad solicitarle su valioso apoyo como expertos en la validación de los instrumentos de recolección de datos que luego será sometido a la validez del contenido a través del juicio de expertos, esta investigación se titula **Identidad institucional y motivación en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia, Huacho 2022**. Para lo cual se adjunta la matriz de consistencia del proyecto de investigación, cuestionario de validación para jueces sobre instrumentos y escala de calificación; los que deben ser respondidos con las sugerencias pertinentes a fin de mejorar la propuesta del instrumento.

Agradeciendo su atención a la presente reitero los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente.

Shirley Dánae Nicole Mandamiento

Ticona

Tesista

Adjunto:

- Matriz de Consistencia.
- Instrumentos de investigación.
- Matriz de evaluación.
- Constancia de validación.



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FASUTINO SÁNCHEZ
CARRIÓN
ESCUELA DE POS GRADO**

**FORMATO PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION
DE DATOS**

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombres y apellidos: Alberto Ivhaam Sánchez Guzmán

Número: DNI 15758117

Código: DNP 187

Teléfono / celular: 962599568

Título que posee a nivel de Pos grado:

Maestría: Administración de Empresas y Negocio

Doctorado Doctor en Educación

Institución donde trabaja: Universidad Nacional José F. Sánchez Carrión

Fecha 25/09/23

Alberto Sánchez Guzmán
Firma del experto evaluador
Alberto Sánchez Guzmán
DNI 15758117



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FASUTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POS GRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**CUESTIONARIO DE VALIDACIÓN PARA JUECES SOBRE EL INSTRUMENTO
 MOTIVACIÓN**

Estimado:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marca con un aspa (X) en cada criterio según su opinión.

Variable:

Motivación

CRITERIOS	T	A	I	D	TD
MOTIVACIÓN DE LOGRO					
1. ¿Busca en forma permanente mejorar su desempeño laboral en la institución?		X			
2. ¿Le gusta destacar en su desempeño laboral como docente?		X			
3. ¿Le gusta los retos difíciles en el ejercicio de la docencia?		X			
4. ¿Puede afrontar nuevas exigencias como resultados de los cambios curriculares en la institución educativa?	X				
5. ¿Considera que es importante conocer sus progresos en los ejercicios de la función docente?	X				
6. ¿Acostumbra autoevaluar su trabajo de planificación, ejecución y evaluación curricular?		X			
7. ¿Se esfuerza para alcanzar las metas trazadas?	X				
MOTIVACIÓN DE PODER					
8. ¿Asume compromisos en pro del ejercicio de la función docente?	X				
9. ¿Desempeña sus labores con el objetivo de ser el mejor y destacar?		X			
10. ¿Tiene la capacidad de influir en sus colegas cuando se trabaja en equipo?	X				
11. ¿Tiene la capacidad para persuadirá sus colegas cuando hay discrepancias en la institución?		X			
12. ¿Expresa con facilidad sus discrepancias con la opinión de otros colegas?	X				
MOTIVACIÓN POR AFILIACIÓN					
13. ¿Dialoga con su entorno sobre asuntos vinculados a la institución?		X			

[Handwritten signature]

14. ¿Considera que usted debe ser el primero en las actividades de la institución?	X				
15. ¿Lidera grupos de trabajo donde se tratan temas vinculados a la institución?		X			
16. ¿Se siente motivado trabajar en esta institución educativa?	X				
17. ¿Expresa con facilidad su incomodidad por alguna situación que no está de acuerdo?	X				
18. ¿Expresa su voluntad de permanecer en la institución?		X			

TA: Totalmente de acuerdo. (5)

A: Aceptable. (4)

I: Indiferente o indeciso (3)

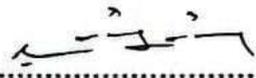
D: Desacuerdo. (2)

TD: Totalmente en desacuerdo (1)

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....

....., 25 de *plu*..... de 2022

.....


Firma del Juez Experto
 Control de actividades

Alberto Sánchez Arzola
 201 15758117



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FASUTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
 ESCUELA DE POS GRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
 CUESTIONARIO DE VALIDACIÓN PARA JUECES SOBRE EL INSTRUMENTO
 IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Estimado:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marca con un aspa (X) en cada criterio según su opinión.

Variable:

Identidad institucional

CRITERIOS	TA	A	I	D	TD
IDENTIDAD PERSONAL					
1. ¿Se considera como trabajador ligado emocionalmente con el colegio Columbia?	X				
2. ¿El colegio Columbia es su principal centro laboral?		X			
3. ¿Su interés por la labor que desempeña en el colegio Columbia proviene desde antes de ingresar a la institución?		X			
4. ¿Siente satisfacción al realizar su trabajo en el colegio Columbia?	X				
5. ¿Permanecer en el colegio Columbia, es para usted una cuestión de necesidad y no de identidad?		X			
6. ¿Se identifica con el colegio Columbia?	X				
7. ¿Está contento con el puesto de trabajo que tiene?	X				
8. ¿Se siente satisfecho con la condición laboral que tiene?	X				
IDENTIDAD SOCIAL					
9. ¿Considera que hay un ambiente social favorable con docentes y personal administrativo?		X			
10. ¿Considera que, al pertenecer al colegio Columbia tiene mejor condición social?		X			
11. ¿Participa voluntariamente en las ceremonias protocolares que organiza el colegio Columbia?	X				
12. ¿Contribuye y colabora con sus colegas cuando lo requieren?	X				
13. ¿Su equipo de trabajo cumple los compromisos que establece con sus colegas?		X			
IDENTIDAD ORGANIZACIONAL					
14. ¿Considera que hay un buen clima organizacional?					
15. ¿Está de acuerdo con las políticas que aplica el colegio Columbia?	X				

1-2-7

16. ¿Conoce las normas internas del colegio Columbia?		X			
17. ¿Considera que los docentes y administrativos trabajan de manera organizada?	X				

- TA: Totalmente de acuerdo. (5)
- A: Aceptable. (4)
- I: Indiferente o indeciso (3)
- D: Desacuerdo. (2)
- TD: Totalmente en desacuerdo (1)

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....

....., 25 de 07..... de 2022

.....

Firma del Juez Experto

Alberto Jairoly Cuyana
 DNI 15750117



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FASUTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POS GRADO

Huacho, 11 de Mayo del 2022

DR. RODOLFO ARANGO ROSADO

le mi mayor consideración:

Con mucho agrado de dirigirme a usted para saludarlo atentamente, y conociendo de su experiencia en el campo de educación e investigación aprovecho la oportunidad de solicitarle un valioso apoyo como experto en la validación de los instrumentos de recolección de datos. El presente luego será sometido a la validez del contenido a través del juicio de expertos, esta investigación se titula **Identidad institucional y motivación en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia, Huacho 2022**. Para lo cual se adjunta la matriz de consistencia del proyecto de investigación, cuestionario de validación para jueces sobre los instrumentos y escala de calificación; los que deben ser respondidos con las sugerencias pertinentes a fin de mejorar la propuesta del instrumento.

Agradeciendo su atención a la presente reitero los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente.

Shirley Danae Nicole Mandamiento

Ticona

Tesista

Adjunto:

- Matriz de Consistencia.
- Instrumentos de investigación.
- Matriz de evaluación.
- Constancia de validación.



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FASUTINO SÁNCHEZ
CARRIÓN
ESCUELA DE POS GRADO**

**FORMATO PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION
DE DATOS**

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombres y apellidos: Rodolfo Jorge Aragón Rosadio

Número: DNI 15756607

Código: DHU-159

Teléfono / celular: 991666456

Título que posee a nivel de Pos grado:

Maestría: Docencia e Investigación Universitaria

Doctorado EN ECONOMIA

Institución donde trabaja: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FASUTINO
SÁNCHEZ CARRIÓN

Fecha 15/07/2022



Firma del experto evaluador



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FASUTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POS GRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**CUESTIONARIO DE VALIDACIÓN PARA JUECES SOBRE EL INSTRUMENTO
IDENTIDAD INSTITUCIONAL**

Estimado:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marca con un aspa (X) en cada criterio según su opinión.

Variable:

Identidad institucional

CRITERIOS	T	A	I	D	TD
IDENTIDAD PERSONAL					
1. ¿Se considera como trabajador ligado emocionalmente con el colegio Columbia?	✓				
2. ¿El colegio Columbia es su principal centro laboral?	✓				
3. ¿Su interés por la labor que desempeña en el colegio Columbia proviene desde antes de ingresar a la institución?	✓				
4. ¿Siente satisfacción al realizar su trabajo en el colegio Columbia?		✓			
5. ¿Permanecer en el colegio Columbia, es para usted una cuestión de necesidad y no de identidad?		✓			
6. ¿Se identifica con el colegio Columbia?		✓			
7. ¿Está contento con el puesto de trabajo que tiene?		✓			
8. ¿Se siente satisfecho con la condición laboral que tiene?		✓			
IDENTIDAD SOCIAL					
9. ¿Considera que hay un ambiente social favorable con docentes y personal administrativo?	✓				
10. ¿Considera que, al pertenecer al colegio Columbia tiene mejor condición social?	✓				
11. ¿Participa voluntariamente en las ceremonias protocolares que organiza el colegio Columbia?	✓				
2. ¿Contribuye y colabora con sus colegas cuando lo requieren?		✓			
3. ¿Su equipo de trabajo cumple los compromisos que establece con sus colegas?	✓				
IDENTIDAD ORGANIZACIONAL					
4. ¿Considera que hay un buen clima organizacional?		✓			
5. ¿Está de acuerdo con las políticas que aplica el colegio Columbia?	✓				

Rodrigo
RODOLFO JORGE ARAGÓN ROSARIO



16. ¿Conoce las normas internas del colegio Columbia?			/		
17. ¿Considera que los docentes y administrativos trabajan de manera organizada?			/		

- TA: Totalmente de acuerdo. (5)
- A: Aceptable. (4)
- I: Indiferente o indeciso (3)
- D: Desacuerdo. (2)
- TD: Totalmente en desacuerdo (1)

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....
N.M.G.A.N.A.

....., 15 de Julio..... de 2022

.....
[Firma]

Firma del Juez Experto

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FASUTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
 ESCUELA DE POS GRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE VALIDACIÓN PARA JUECES SOBRE EL INSTRUMENTO
 MOTIVACIÓN

Estimado:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marca con un aspa (X) en cada criterio según su opinión.

Variable:

Motivación

CRITERIOS	TA	A	I	D	TD
MOTIVACIÓN DE LOGRO					
1. ¿Busca en forma permanente mejorar su desempeño laboral en la institución?	✓				
2. ¿Le gusta destacar en su desempeño laboral como docente?	✓				
3. ¿Le gusta los retos difíciles en el ejercicio de la docencia?		✓			
4. ¿Puede afrontar nuevas exigencias como resultados de los cambios curriculares en la institución educativa?	✓				
5. ¿Considera que es importante conocer sus progresos en los ejercicios de la función docente?	✓				
6. ¿Acostumbra autoevaluar su trabajo de planificación, ejecución y evaluación curricular?	✓				
7. ¿Se esfuerza para alcanzar las metas trazadas?	✓				
MOTIVACIÓN DE PODER					
8. ¿Asume compromisos en pro del ejercicio de la función docente?		✓			
9. ¿Desempeña sus labores con el objetivo de ser el mejor y destacar?		✓			
10. ¿Tiene la capacidad de influir en sus colegas cuando se trabaja en equipo?		✓			
11. ¿Tiene la capacidad para persuadirá sus colegas cuando hay discrepancias en la institución?	✓				
12. ¿Expresa con facilidad sus discrepancias con la opinión de otros colegas?	✓				
MOTIVACIÓN POR AFILIACIÓN					
13. ¿Dialoga con su entorno sobre asuntos vinculados a la institución?	✓				

Rodrigo Jorge Aragón Rosales



14. ¿Considera que usted debe ser el primero en las actividades de la institución?		✓			
15. ¿Lidera grupos de trabajo donde se tratan temas vinculados a la institución?		✓			
16. ¿Se siente motivado trabajar en esta institución educativa?	✓				
17. ¿Expresa con facilidad su incomodidad por alguna situación que no está de acuerdo?	✓				
18. ¿Expresa su voluntad de permanecer en la institución?		✓			

TA: Totalmente de acuerdo. (5)

A: Aceptable. (4)

I: Indiferente o indeciso (3)

D: Desacuerdo. (2)

TD: Totalmente en desacuerdo (1)

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....
P.I.M.G.U.N.D.

....., 15 de Julio..... de 2022

.....


Firma del Juez Experto
Control de actividades



PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre identidad institucional y motivación en docentes de la Institución Educativa Privada Huacho, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación existente entre identidad institucional y motivación en docentes de la Institución Educativa Privada Huacho, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la identidad institucional y motivación en docentes de la Institución Educativa Privada Huacho, 2022.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Identidad institucional</p> <p>D1 Identidad personal.</p> <p>D2 Identidad social</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre identidad institucional y motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Privada Huacho, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar la relación que existe entre la identidad institucional y motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Privada Huacho, 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la identidad institucional y motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Privada Huacho, 2022.</p>	<p>Variable Dependiente</p> <p>Motivación</p> <p>D1. Motivación de logro</p>	<p>Población: La población está constituida por 32 docentes del Colegio Huacho, 2022.</p>
<p>¿Qué relación existe entre identidad institucional y motivación de poder en docentes de la Institución Educativa Privada Huacho, 2022?</p>	<p>Describir la relación que existe entre identidad institucional y motivación de poder en docentes de la Institución Educativa Privada Huacho, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre identidad institucional y motivación de poder en docentes de la Institución Educativa Privada Huacho, 2022.</p>	<p>D2. motivación de poder</p>	<p>Muestra: La muestra está constituida por 32 docentes del Colegio Huacho, 2022.</p>
<p>¿Qué relación existe entre identidad institucional y motivación por afiliación en docentes de la Institución Educativa Privada Huacho, 2022?</p>	<p>Conocer la relación que existe entre la identidad institucional y motivación por afiliación en docentes de la Institución Educativa Privada Huacho, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre identidad institucional y motivación por afiliación en docentes de la Institución Educativa Privada Huacho, 2022.</p>	<p>D3. motivación por afiliación</p>	

F. Aguirre
Rodrigo Ing. Aragón Rosales

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FASUTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POS GRADO

Huacho, 22 de junio, 2022

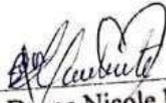
DR. DANILO HUGO CARREÑO RAMÍREZ

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo atentamente, y conocedor de su experiencia en el campo de educación e investigación aprovecho la oportunidad solicitarle su valioso apoyo como expertos en la validación de los instrumentos de recolección de datos que luego será sometido a la validez del contenido a través del juicio de expertos, esta investigación se titula **Identidad institucional y motivación en docentes de la Institución Educativa Privada Columbia, Huacho 2022**. Para lo cual se adjunta la matriz de consistencia del proyecto de investigación, cuestionario de validación para jueces sobre instrumentos y escala de calificación; los que deben ser respondidos con las sugerencias pertinentes a fin de mejorar la propuesta del instrumento.

Agradeciendo su atención a la presente reitero los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente.


Shirley Danae Nicole Mandamiento

Ticona

Tesista

Adjunto:

- Matriz de Consistencia.
- Instrumentos de investigación.
- Matriz de evaluación.
- Constancia de validación.



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ
CARRIÓN
ESCUELA DE POS GRADO**

**FORMATO PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION
DE DATOS**

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombres y apellidos: DANILO HUGO CARREÑO RAMÍREZ

Número: _____

Código: DNU 397

Teléfono / celular: 998688686

Título que posee a nivel de Pos grado:

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

Maestría: _____

Doctorado _____

Institución donde trabaja: UNIVERSIDAD NAC. JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ
CARRIÓN

Fecha 25/06/23


Dr. Danilo Hugo Carreño Ramírez
C.A.D. 03584
Firma del experto evaluador

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FASUTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POS GRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**CUESTIONARIO DE VALIDACIÓN PARA JUECES SOBRE EL INSTRUMENTO
IDENTIDAD INSTITUCIONAL**

Estimado:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marca con un aspa (X) en cada criterio según su opinión.

Variable:

Identidad institucional

CRITERIOS	T	A	I	D	TD
IDENTIDAD PERSONAL					
1. ¿Se considera como trabajador ligado emocionalmente con el colegio Columbia?	X				
2. ¿El colegio Columbia es su principal centro laboral?		X			
3. ¿Su interés por la labor que desempeña en el colegio Columbia proviene desde antes de ingresar a la institución?	X				
4. ¿Siente satisfacción al realizar su trabajo en el colegio Columbia?	X				
5. ¿Permanecer en el colegio Columbia, es para usted una cuestión de necesidad y no de identidad?		X			
6. ¿Se identifica con el colegio Columbia?	X				
7. ¿Está contento con el puesto de trabajo que tiene?	X				
8. ¿Se siente satisfecho con la condición laboral que tiene?	X				
IDENTIDAD SOCIAL					
9. ¿Considera que hay un ambiente social favorable con docentes y personal administrativo?		X			
10. ¿Considera que, al pertenecer al colegio Columbia tiene mejor condición social?		X			
11. ¿Participa voluntariamente en las ceremonias protocolares que organiza el colegio Columbia?	X				
12. ¿Contribuye y colabora con sus colegas cuando lo requieren?	X				
13. ¿Su equipo de trabajo cumple los compromisos que establece con sus colegas?		X			
IDENTIDAD ORGANIZACIONAL					
14. ¿Considera que hay un buen clima organizacional?	X				
15. ¿Está de acuerdo con las políticas que aplica el colegio Columbia?		X			



16. ¿Conoce las normas internas del colegio Columbia?		X			
17. ¿Considera que los docentes y administrativos trabajan de manera organizada?		X			

- TA:** Totalmente de acuerdo. (5)
A: Aceptable. (4)
I: Indiferente o indeciso (3)
D: Desacuerdo. (2)
TD: Totalmente en desacuerdo (1)

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....

.....

25/06/22

.....



Firmado por Experto

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FASUTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POS GRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**CUESTIONARIO DE VALIDACIÓN PARA JUECES SOBRE EL INSTRUMENTO
MOTIVACIÓN**

Estimado:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marca con un aspa (X) en cada criterio según su opinión.

Variable:

Motivación

CRITERIOS	TA	A	I	D	TD
MOTIVACIÓN DE LOGRO					
1. ¿Busca en forma permanente mejorar su desempeño laboral en la institución?		X			
2. ¿Le gusta destacar en su desempeño laboral como docente?	X				
3. ¿Le gusta los retos difíciles en el ejercicio de la docencia?	X				
4. ¿Puede afrontar nuevas exigencias como resultados de los cambios curriculares en la institución educativa?		X			
5. ¿Considera que es importante conocer sus progresos en los ejercicios de la función docente?	X				
6. ¿Acostumbra autoevaluar su trabajo de planificación, ejecución y evaluación curricular?	X				
7. ¿Se esfuerza para alcanzar las metas trazadas?					
MOTIVACIÓN DE PODER					
8. ¿Asume compromisos en pro del ejercicio de la función docente?		X			
9. ¿Desempeña sus labores con el objetivo de ser el mejor y destacar?	X				
10. ¿Tiene la capacidad de influir en sus colegas cuando se trabaja en equipo?	X				
11. ¿Tiene la capacidad para persuadirá sus colegas cuando hay discrepancias en la institución?	X				
12. ¿Expresa con facilidad sus discrepancias con la opinión de otros colegas?		X			
MOTIVACIÓN POR AFILIACIÓN					
13. ¿Dialoga con su entorno sobre asuntos vinculados a la institución?	X				



14. ¿Considera que usted debe ser el primero en las actividades de la institución?		X			
15. ¿Lidera grupos de trabajo donde se tratan temas vinculados a la institución?		X			
16. ¿Se siente motivado trabajar en esta institución educativa?	X				
17. ¿Expresa con facilidad su incomodidad por alguna situación que no está de acuerdo?		X			
18. ¿Expresa su voluntad de permanecer en la institución?	X				

- TA:** Totalmente de acuerdo. (5)
A: Aceptable. (4)
I: Indiferente o indeciso (3)
D: Desacuerdo. (2)
TD: Totalmente en desacuerdo (1)

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....

25/06/23

.....

Firma del Juez Experto
Control de actividades

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN ESCUELA DE POS GRADO

INVESTIGACIÓN: Identidad institucional y motivación en docentes de la institución educativa privada columbia, Huacho 2022.

Agradecemos: responder este cuestionario con la mayor veracidad posible. La investigación será de manera confidencial y estrictamente para fines de la investigación.

Instrucciones cuestionario 1: A continuación, se presenta las siguientes preguntas en donde usted marcará con una “X” en escalas del 1 al 5 donde:

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

Datos generales:

Edad: _____ Sexo: _____ Estado civil: _____

Identidad institucional

CRITERIOS	1	2	3	4	5
IDENTIDAD PERSONAL					
1. ¿Se considera como trabajador ligado emocionalmente con el colegio Columbia?					
2. ¿El colegio Columbia es su principal centro laboral?					
3. ¿Su interés por la labor que desempeña en el colegio Columbia proviene desde antes de ingresar a la institución?					

4. ¿Siente satisfacción al realizar su trabajo en el colegio Columbia?					
5. ¿Permanecer en el colegio Columbia, es para usted una cuestión de necesidad y no de identidad?					
6. ¿Se identifica con el colegio Columbia?					
7. ¿Está contento con el puesto de trabajo que tiene?					
8. ¿Se siente satisfecho con la condición laboral que tiene?					
IDENTIDAD SOCIAL					
9. ¿Considera que hay un ambiente social favorable con docentes y personal administrativo?					
10. ¿Considera que, el pertenecer al colegio Columbia tiene mejor condición social?					
11. ¿Participa voluntariamente en las ceremonias protocolares que organiza el colegio Columbia?					
12. ¿Contribuye y colabora con sus colegas cuando lo requieren?					
13. ¿Su equipo de trabajo cumple los compromisos que establece con sus colegas?					
IDENTIDAD ORGANIZACIONAL					
14. ¿Considera que hay un buen clima organizacional?					
15. ¿Está de acuerdo con las políticas que aplica el colegio Columbia?					
16. ¿Conoce las normas internas del colegio Columbia?					
17. ¿Considera que los docentes y administrativos trabajan de manera organizada?					

Instrucciones cuestionario 2: A continuación, aparecerá una serie de frases elige la que más se adecue a tu comportamiento o la que de manera espontánea exprese, según tu propia opinión. Para contestar aparecerán cinco categorías de respuestas tendrá que colocar una “x” en la opción que considere conveniente. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, ni respuestas buenas o malas.

1	2	3	4	5
Nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Siempre es mi caso

Motivación

CRITERIOS	TA	A	I	D	TD
MOTIVACIÓN DE LOGRO					
1. ¿Busca en forma permanente mejorar su desempeño laboral en la institución?					
2. ¿Le gusta destacar en su desempeño laboral como docente?					
3. ¿Le gusta los retos difíciles en el ejercicio de la docencia?					
4. ¿Puede afrontar nuevas exigencias como resultados de					

los cambios curriculares en la institución educativa?					
5. ¿Considera que es importante conocer sus progresos en los ejercicios de la función docente?					
6. ¿Acostumbra autoevaluar su trabajo de planificación, ejecución y evaluación curricular?					
7. ¿Se esfuerza para alcanzar las metas trazadas?					
MOTIVACIÓN DE PODER					
8. ¿Asume compromisos en pro del ejercicio de la función docente?					
9. ¿Desempeña sus labores con el objetivo de ser el mejor y destacar?					
10. ¿Tiene la capacidad de influir en sus colegas cuando se trabaja en equipo?					
11. ¿Tiene la capacidad para persuadir a sus colegas cuando hay discrepancias en la institución?					
12. ¿Expresa con facilidad sus discrepancias con la opinión de otros colegas?					
MOTIVACIÓN POR AFILIACIÓN					
13. ¿Dialoga con su entorno sobre asuntos vinculados a la institución?					
14. ¿Considera que usted debe ser el primero en las actividades de la institución?					
15. ¿Lidera grupos de trabajo donde se tratan temas vinculados a la institución?					
16. ¿Se siente motivado trabajar en esta institución educativa?					
17. ¿Expresa con facilidad su incomodidad por alguna situación que no está de acuerdo?					
18. ¿Expresa su voluntad de permanecer en la institución?					

FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

A) Para medir identidad institucional

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluación de Identidad organizacional

Autor: Mgr. Rafael Soto Arévalo

Adaptado por: Mgr. Giovanna Erika Mederos Avalos

Año: 2017

Adaptado por: Lic. Shirley Mandamiento Ticona

Año: 2022

Tipo de Instrumento: Cuestionario

Objetivo: Recopilación de información mediante encuestas aplicadas a docentes de la Institución Educativa Privada Columbia, ubicado en el distrito de Huacho, 2022.

Número de ítems: 17 ítems

Aplicación: Encuesta Directa

Tiempo de administración: 20 minutos

Normas de aplicación: El docente seleccionará en cada ítem según lo que estime.

Escala: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

Niveles y rango general: Se plantean los siguientes

Rango	Niveles
63- 85	Alto
40-62	Medio
17-39	Bajo

Niveles y rango D1- IDENTIDAD PERSONAL: Se plantean los siguientes

Rango	Niveles
30-40	Alto
19-29	Medio

8-18

Bajo

Niveles y rango D2- IDENTIDAD SOCIAL: Se plantean los siguientes

Rango	Niveles
19- 25	Alto
12-18	Medio
5-11	Bajo

Niveles y rango D3- IDENTIDAD ORGANIZACIONAL: Se plantean los siguientes

Rango	Niveles
16- 20	Alto
10-15	Medio
4-9	Bajo

B) Para medir motivación

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar la motivación

Autor: Mg. Olivera Machado, María Luisa

Administración: Individual

Adaptado por: Lic. Shirley Mandamiento Ticona

Año: 2022

Tipo de Instrumento: Cuestionario

Objetivo: Recopilación de información mediante encuestas aplicadas a docentes de la Institución Educativa Privada Columbia, ubicado en el distrito de Huacho, 2022.

Número de ítems: 18 ítems

Aplicación: Encuesta Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El docente seleccionará en cada ítem según lo que estime.

Escala: (1) Nunca es mi caso, (2) pocas veces es mi caso, (3) A veces es mi caso, (4) muchas veces es mi caso, (5) Siempre es mi caso

Niveles y rango general: Se plantean los siguientes

Rango	Niveles
68-90	Alto
43-67	Medio
18-42	Bajo

Niveles y rango D1-MOTIVACIÓN DE LOGRO: Se plantean los siguientes

Rango	Niveles
27-35	Alto
17-26	Medio
7-16	Bajo

Niveles y rango D2-MOTIVACIÓN DE PODER: Se plantean los siguientes

Rango	Niveles
19-25	Alto
12-18	Medio
5-11	Bajo

Niveles y rango D3-MOTIVACIÓN POR AFILIACIÓN: Se plantean los siguientes

Rango	Niveles
24-30	Alto
15-23	Medio

M(o). JAVIER CLEMENTE CABANILLAS SULCA
ASESOR

Dra. DELIA VIOLETA VILLAFUERTE CASTRO
PRESIDENTE

M(o). RAUL EDUARDO PALACIOS SERNA
SECRETARIO

M(o). HERCULANO CARLOS LECCA
VOCAL