

Motivación, autoestima y estrés laboral, en los docentes

de la UGEL N° 6, Ate, Vitarte, Lima, Perú, 2022.

Motivation, self-esteem and work stress in teachers

of UGEL N° 6, Ate, Vitarte, Lima, Peru, 2022.

Motivação, autoestima e estresse laboral em professores

da UGEL N° 6, Ate, Vitarte, Lima, Peru, 2022.

Madeleine Campos Ramírez

samad@upeu.edu.pe

 <https://orcid.org/0000-0002-4046-2176>

Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

Recibido: 20 de marzo de 2024

Aceptado: 29 de junio 2024

Resumen

La investigación queda enmarcada en objetivo: determinar en qué medida la motivación docente y la autoestima docente son predictores del estrés laboral, cuyo estudio fue realizado en la UGEL No 6 de Vitarte. Dicho estudio fue realizado en una muestra 170 docente, en un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño predictivo. Los resultados de la investigación, luego de las descripciones y los correspondientes análisis, revelan que la motivación docente, intrínseca y extrínseca, predice el comportamiento del estrés laboral en un 1.2%; también se observó un coeficiente de correlación de 11.1%. En conclusión, la motivación docente no predice la existencia del estrés laboral, sino la ausencia del mismo, por su relación inversa; es decir, a mayor nivel de motivación docente (intrínseca y extrínseca) menor nivel de estrés laboral.

Palabras claves: motivación docente, autoestima docente, estrés laboral.

Abstract

The research is framed in the objective: to determine to what extent teacher motivation and teacher self-esteem are predictors of work stress, whose study was carried out at

UGEL No 6 in Vitarte. Said study was carried out in a sample of 170 teachers, in a study with a quantitative approach, with a predictive design. The results of the research, after the descriptions and the corresponding analysis, reveal that teacher motivation, intrinsic and extrinsic, predicts the behavior of work stress in 1.2%; a correlation coefficient of 11.1% was also observed. In conclusion, teacher motivation does not predict the existence of work stress, but its absence, due to its inverse relationship; that is, the higher the level of teacher motivation (intrinsic and extrinsic), the lower the level of work stress.

Keywords: teacher motivation, teacher self-esteem, work stress.

Resumo

A pesquisa está enquadrada no objetivo: determinar até que ponto a motivação e a autoestima do professor são preditores do estresse relacionado ao trabalho. O estudo foi realizado na UGEL nº 6 de Vitarte. Esse estudo foi realizado em uma amostra de 170 professores, em um estudo de abordagem quantitativa, com um design preditivo. Os resultados da pesquisa, após as descrições e as análises correspondentes, revelam que a motivação intrínseca e extrínseca dos professores prevê o comportamento de estresse no trabalho em 1,2%; também foi observado um coeficiente de correlação de 11,1%. Em conclusão, a motivação do professor não prevê a existência de estresse no trabalho, mas sim a ausência dele, devido à sua relação inversa, ou seja, quanto maior o nível de motivação do professor (intrínseca e extrínseca), menor o nível de estresse no trabalho.

Palavras-chave: motivação do professor, autoestima do professor, estresse no trabalho.

1. Introducción

En la Universidad de California, Berkeley, se realiza un estudio sobre la motivación docente. Sin motivación no hay éxito en las instituciones, gracias a la misma se obtienen los procesos de mejoramiento. Este desafío queda en las manos de los directivos, depende del desarrollo de las políticas institucionales, para lo cual los directivos tienen que buscar y seleccionar las diversas estrategias, con el propósito de fortalecer la motivación intrínseca conectada a los diversos inductores externos, cuyos docentes queden expuestos a diversos contextos: sociales, culturales, educativos, organizacionales, políticos, etc. (Mintrop & Órdenes, 2018).

En Tabasco, México, los docentes son los impulsores en el ámbito de la educación, cuyo conocimiento no solamente es una herramienta de convivencia, sino de desarrollo y progreso, para las sociedades y las naciones, también para la enseñanza y el aprendizaje. Los docentes deben haber desarrollado competencias, para generar motivación, impulso de la educación, el compromiso y las responsabilidades de los jóvenes, conduciéndolos a constituirse en los mejores ciudadanos y comprometidos con el futuro de las familias y de las naciones (Velázquez Hernández & Hernández Romero, 2020).

En España, según Usán et al. (2018), uno de los problemas más gravitantes es el consumo de drogas, que incide significativamente las diversas estructuras sociales, generando inclusive cambio de los sistemas de valores, cuya población afectada es la adolescencia, afecta la actividad físico-deportiva, los estilos de vida saludable, incluso afecta la motivación intrínseca; es decir, el autoconcepto. Por su parte, Nuñez & Nuñez (2018), ubicados en el mismo contexto español, aprecian que los profesores motivados generan una educación emprendedora, cuya competencia emprendedora es transversal al sistema escolar europeo y español, válida para el desarrollo de la educación, el aspecto socioeconómico.

En Castilla, España, de acuerdo con Cózar et al. (2019), la motivación requiere un análisis profundo, específicamente en el uso de la realidad virtual, durante la enseñanza de los maestros. Falta motivación e interacción durante el aprendizaje, porque la realidad virtual es muy compleja, por sus aplicaciones y dispositivos virtuales. En Murcia, España, Valero-Valenzuela et al. (2020), en sus estudio sobre la motivación, destacan la importancia de los perfiles motivacionales, la motivación de la práctica y los estilos de vida de los docentes y de los estudiantes, gracias a la actuación docente, quienes generan autonomía, mayores niveles de motivación, también un mayor estilo de vida.

En Medellín, Colombia, se percibe que la motivación docente requiere medición sistemática, específicamente en las escuelas secundarias; se requiere la realización de los análisis de los variados y diversos factores: intrínsecos y extrínsecos, cuyos factores motivadores, entre otros, se destacan dos: la vocación docente y el reconocimiento económico (Franco et al., 2018).

Cabeza et al. (2018) habla de la profesión docente en Colombia, sostiene que la profesión docente está en crisis, según la percepción de otras profesiones. Para ellos, el reclutamiento y el mantenimiento se han constituido en un problema gravitante, afectan

las políticas económicas, afectan el capital social. Esta problemática queda en el escenario del debate permanente, cuyos temas destacados son la cobertura y la calidad de la educación, dejando en duda el desempeño y la calidad del docente, los cuales se reflejan en la educación de los niños y los jóvenes.

En el Ecuador, para Fuentes (2018), la motivación es inherente a todas las personas, sin excepción, genera y determina las diversas dimensiones de las conductas y los comportamientos de todos los individuos. Sin embargo, se percibe que este estímulo (la motivación) queda ausente en la movilización laboral, especialmente de los docentes, en quienes se observa una actuación monótona, aislada y llena de conflicto y falta de satisfacción, quedando los esfuerzos y las labores sin lograr los objetivos, las metas y las planificaciones; inclusive se percibe una deficiencia en el desempeño docente.

En Chile, la educación revela la debilidad de los procesos de incorporación de la motivación docente, en el ámbito de la relación de cuatro variables: gestión directiva, satisfacción, compromiso y motivación docente, cuyos estudios son bastante significativos para educación latinoamericana (Sagredo, 2018).

En Huancavelica, Chenet et al. (2019) contemplan que la motivación laboral se ha constituido en una facultad de las organizaciones, sin la cual resulta imposible que los colaboradores de las instituciones educativas logren sus objetivos y sus metas. Las instituciones tienen la demanda de poseer altos niveles de motivación, generando en sus trabajadores proactividad, fortaleza y sostenimiento, cuya ventaja competitiva sea una realidad.

En Lima, Grajeda & Cangahuala (2019) estudian la motivación académica de los docentes, en la cual se percibe que el proceso educacional revela dificultades es la separación del aspecto cognitivo y motivacional, generando un proceso de aprendizaje desintegrado de “lo cognitivo-conductual y motivacional”. En la misma ciudad, Geraldo Campos et al. (2021) estudian la motivación laboral y el desempeño docente, en cuyo estudio refieren que el docente es calificado de profesional comprometido, cuya actuación se fundamenta sobre los llamados procesos pedagógicos, los cuales tienen valores científicos. Toda actuación del docente responde siempre a procesos de motivación permanente.

Un estudio realizado en España revela que la autoestima del docente deja la evidencia de algunas anomalías experimentadas durante la niñez y la adolescencia, la cual

ha sido generalmente inestable, la misma fomenta identidad personal y la identidad profesional de los docentes. Es muy importante que los docentes posean alta autoestima (Valiente, 2019).

Las tareas académicas, mejor dicho, el desempeño docente tiene relación con la carga horaria, con la dedición exclusiva de los docentes. En las instituciones educativas del sistema educativo argentino, se necesita definitivamente la dedición exclusiva, sin la cual es imposible mejorar el desempeño docente, cuya realidad muestra una insuficiencia de los docentes, en varios países de Sudamérica: Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Honduras, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Venezuela. Por otro lado, en Valencia (España), por el año 2011, se estudió el número de horas asignadas a los profesores para el ejercicio a la docencia, cuyos resultados mostraron que los docentes se dedican al trabajo de asistencia a sus estudiantes, en un marco de desigualdades bastante notorias (Weissmann, 2014).

En el mundo, los enfoques educativos buscan el desempeño docente expresado en competencias. En este sentido, se han realizados muchos estudios con la pretensión de mejorar el desempeño docente, con este propósito de han utilizado métodos empíricos, teóricos, también métodos estadísticos; implica los cambios de los currículos, las modificaciones de los procesos formativos, la consulta a expertos, la experiencia de docentes más conspicuos (Ortiz et al., 2018).

En el Ecuador, Rodríguez (2020) estudió la autoestima de los docentes de educación inicial, muy importante para el desarrollo de los aprendizajes emocionales de niños y niñas de 5 a 6 años, generan reflejos educativos y emotivos, conjuntamente con los padres de familia, a quienes también se les reclama alta autoestima.

González et al. (2018) sostienen que la organización del tiempo libre es muy importante, en todos los estratos, debido a que la salud humana y colectiva se está afectando mucho y en una forma bastante preocupante, inclusive está afectando la autoestima de las personas, comprometiendo las percepciones, los sentimientos, los pensamientos, las evaluaciones y las tendencias de los comportamientos.

En Huancavelica, se realizaron varios estudios sobre la autoestima de los docentes. Por ejemplo, Segama (2020) realiza un estudio sobre los niveles de la autoestima en los docentes. Se resalta que la autoestima genera dignidad a las personas, dejando marcas de éxito, salud (física y mental), bienestar psicológico. La autoestima para las personas

significa: autovalía, autoimagen, confianza en sí mismas, satisfacción en sí mismas. La autoestima docente, en su nivel más alto, facilita el ejercicio, la práctica, el crecimiento y el desarrollo de los docentes. Por su parte, Merino (2021) estudia la relación de la autoestima con el compromiso organizacional; se destaca la necesidad del fortalecimiento de la profesión docente, cuyas competencias profesionales deben ejercer transformación del crecimiento y desarrollo psicológico de los estudiantes y de la comunidad educativa.

En el norte peruano, en Castilla, Piura, Mondragón (2019) sostiene el estudio sobre la autoestima, cuyo personal (administrativo, docente, auxiliar y de servicio) revela su autoestima en el nivel medio alto. Significa que el personal no tiene la plena fortaleza de la autoestima, revelando así cierta debilidad de las instituciones educativas, quedando en la condición de vulnerable en las dimensiones: emocional y cognitiva. Al respecto, Rivera (2019), en su investigación realizado en el mismo ámbito geográfico, también refiere que la autoestima mejora el ámbito laboral de las instituciones educativas, en las cuales se observa objetivamente el nivel y las condiciones del autoconcepto de los docentes, durante su desempeño laboral, cuya autoestima de los docentes se traduce con la equivalencia de evaluación sobre sí mismos.

En el distrito de Chancay, Lima, se realizó un estudio sobre la autoestima y la satisfacción de los docentes, en el cual se determina que la primera genera la segunda; es decir, los docentes con alta autoestima son capaces de experimentar satisfacción; la autoestima produce valoración sobre sí mismos, gracias a la misma se busca bienestar físico, mental y social; genera equilibrio y estabilidad en todo (Vidal Rodríguez, 2020).

En todo el universo, la humanidad experimentó una situación muy singular, desde el año 2020, generada por la COVID-19, cuyas profesiones fueron muy afectadas, particularmente los docentes, experimentaron cambios estructurales en su desempeño laboral, generando diversos enfrentamientos no solamente ante las tecnologías, sino a los diversos procesos de enseñanza aprendizaje, los multiplicados controles de los directivos, se rompieron sus costumbre y hábitos; experimentaron una desestabilización total; muchos docentes terminaron sufrieron el estrés laboral (Cortés, 2021).

En España, Soriano & Echegaray (2019) estudiaron la experiencia del docente, relacionada con el Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH), la autoestima y los diversos niveles de estrés, sobre cuyas variables existen conocimientos y creencias totalmente erróneos. Los estudios han probado que el TDAH afecta el

neurodesarrollo de las personas, genera inatención, actividad excesiva, dificultad de control de los impulsos, generan influjos negativos sobre el aprendizaje, el desarrollo afectivo y social.

En México, las reformas educativas todavía no han modificado las dinámicas de las personas involucradas, tampoco el quehacer de la educación, dejando sin claridad la perspectiva de la profesión (Carro & Hernández, 2018).

En el Brasil, Colombia y Cuba, durante desde el año 2010 hasta 2018, se han incrementado notablemente las investigaciones sobre el estrés docente, cuyas publicaciones se realizaron en revistas indexadas. Significa que el estrés docente se ha constituido en una variable de investigación de suma importancia, cuyas repercusiones se perciben en el ámbito latinoamericano (Luy-Montejo et al., 2019).

Por su parte, Blas (2018), en su estudio, expone las grandes preocupaciones de la Organización Mundial de la Salud, respecto de la organización del trabajo y del estrés, cuya alerta corresponde a cómo las organizaciones atienden y responden a los diversos problemas que afectan la salud mental, psicológica.

De acuerdo con Pando-Moreno et al. (2019), el estrés laboral presenta un conjunto de factores estresores que afectan la salud laboral y psicológica de las personas, quienes laboran en instituciones y sus respectivas casa y hogares, cuya sintomatología se observa en una población peruana mayoritaria. Los resultados de las investigaciones, en este contexto son alarmantes.

En Colombia, los factores psicosociales asociados al estrés laboral de los docentes presentan síntomas emocionales, estrés clínico, ansiedad, depresión, presión arterial, etc. El estrés clínico es muy significativo. El estrés, en forma general, afecta notoriamente la salud de las personas y de las instituciones (Lemos et al., 2019). Según Acero (2020), el estrés y sus consecuencias se observan en la salud de las personas, cuyos efectos también se perciben en el rendimiento, por las reacciones emocionales y físicas de los afectados; es decir, una personas en esas condiciones genera respuestas psicológicas y fisiológicas, cuyas respuestas son consecuencia de la sobrecarga, responsabilidades; el estrés produce enfermedades, problemas de salud física, alteraciones cardiovasculares, dermatológicas, problemas digestivos, problemas mentales: insomnio, depresión, ansiedad, síndrome de Burnout.

Carrilo et al. (2019), en el Ecuador, realizaron un estudio sobre el estrés docente, con el propósito de conocer las acusas y las repercusiones laborales. Por ejemplo, subrayan las malas noticias, la edad, el sexo, el estado civil, el nivel de enseñanza, el tipo de la institución educativa, que constituyen las variables sociodemográficas; las actitudes y los diversos tipos de personalidad, denominadas variables de personalidad; la sobrecarga laboral, el trabajo administrativo, el número de estudiantes en el aula, que son denominadas variables del trabajo y organizacionales. Los docentes deben poseer capacidades para enfrentar las diversas realidades encontradas en las instituciones educativas, para evitar que el estrés laboral les genere victimización en los diversos aspectos de su salud.

La investigación fue canalizada en atención a los objetivos los siguientes. El objetivo general: evaluar en qué medida la motivación docente y la autoestima predicen el estrés laboral, en los docentes de la UGEL N° 6, Ate, Vitarte. Los objetivos específicos: Evaluar en qué medida la motivación docente se relaciona con la autoestima. Analizar en qué medida la motivación docente y la autoestima predicen la falta de estrés laboral. Analizar en qué medida la motivación docente y la autoestima predicen la fase de alarma del estrés laboral. Analizar en qué medida la motivación docente y la autoestima predicen el estrés laboral leve. Analizar en qué medida la motivación docente y la autoestima predicen el estrés laboral alto. Analizar en qué medida la motivación docente y la autoestima predicen el estrés laboral grave.

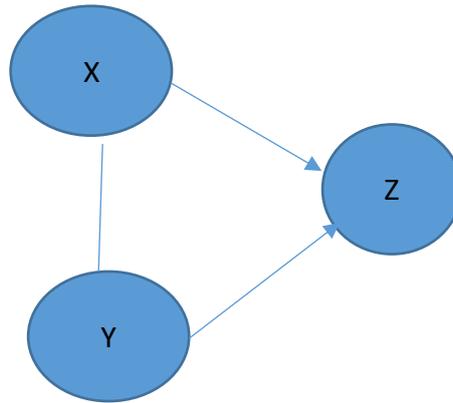
2. Metodología

Tipos y diseños de la investigación

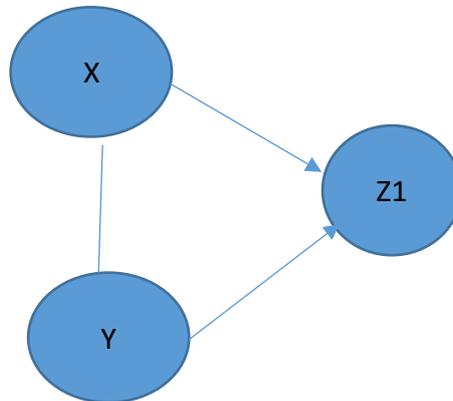
González & Barrios (2012), a través de sus estudios y propuestas, permiten enfocar el estudio en la dirección de enfoque, los diseños, los tipos más apropiados y convenientes; corresponde a un enfoque cuantitativo, en los tipos: descriptivo, correlacional y transversal; la investigación y su metodología también han sido diseñadas de acuerdo con las propuestas investigativas de Hernández et al. (2014).

Los diseños construidos y determinados para la investigación, válidos para la prueba de las hipótesis se ofrecen a continuación.

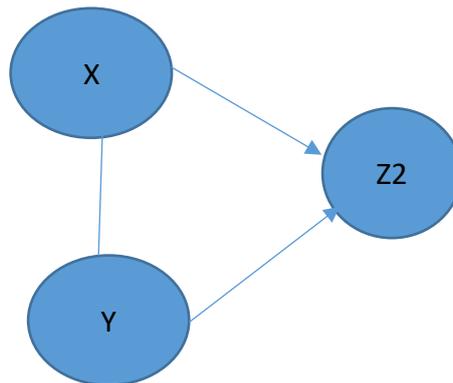
El diseño elaborado para la prueba de la hipótesis general:



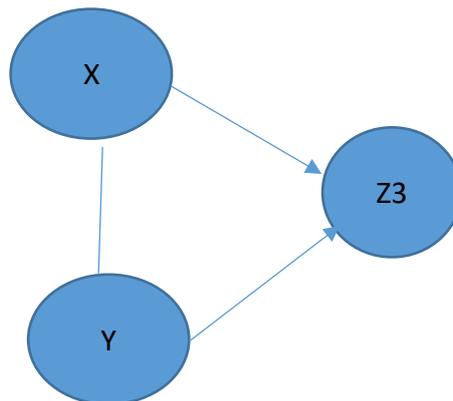
Diseño de la hipótesis derivada 1



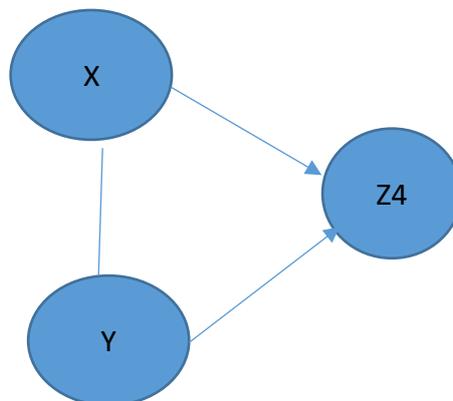
Hipótesis derivada 2



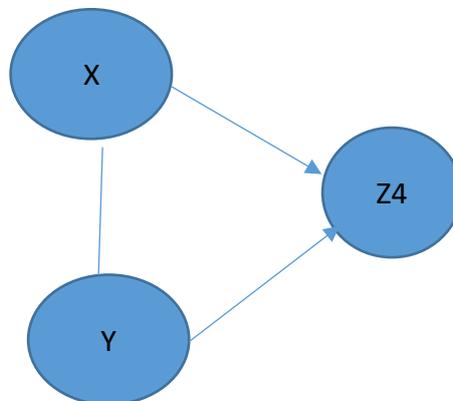
Hipótesis derivada 3



Hipótesis derivada 4



Hipótesis derivada 5



Donde:

- X : Motivación docente
- Y : Autoestima
- Z : Estrés laboral
- Z1 : Falta de estrés laboral
- Z2 : Fase de alarma del estrés laboral
- Z3 : Estrés laboral leve
- Z4 : Estrés laboral alto

Z5 : Estés laboral grave

Población, muestra y muestreo

La investigación se realizará en el ámbito de la UGEL de Vitarte, un distrito de la provincia de Lima, situada en Lima Este, territorio donde está ubicada la Universidad Peruana Unión. Se ha elegido esta UGEL, porque las posibilidades de realización son las más aceptables. La población es muy vasta, aunque muy difícil de comprometer y lograr su participación en el estudio, porque la educación es un sector nacional bastante politizado e indiferente a estos eventos de investigación. Mucho más ahora durante la pandemia, cuando no se puede tener contacto directo con los colegas, para solicitar su participación voluntaria. Por esta razón, sin recurrir a parámetros y procedimientos estadísticos se recurre a un número de 400 docentes, en la condición de participantes voluntarios, cuya muestra es determinada por conveniencia y por la libre disposición de participación.

Técnicas e instrumentos

Para la realización del estudio se utilizará tres instrumentos, uno para cada variable, en el sentido de técnica denominada encuesta; para la primera variable: la motivación docente, un cuestionario. Para la autoestima, la ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSEMBERG; para el estrés, TEST DE ESTRÉS LABORAL.

Validación y descripción de los instrumentos

Validación y descripción del instrumento: motivación docente

El instrumento se llama CUESTIONARIO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN CUESTIONARIO – ENCUESTA, utilizado por Sumiri (2018), quien ha realizado su investigación en Arequipa, en una institución educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, con dos dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca, el cual presenta 17 ítems, ocho para la primera dimensión y nueve para la segunda, cuyas respuestas se dan al tipo Likert, con las denominaciones: nunca, a veces y siempre.

Validación y descripción del instrumento: autoestima

El instrumento se llama “Escala de Autoestima de Rosenberg”, el autor es Rosenberg, tiene diez ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10, que permiten determinar tres niveles de la autoestima: autoestima elevada, (de 30 a 40 puntos), autoestima media, (de 26 a 29

puntos) y autoestima baja (menos de 25 puntos), cuyas respuestas y valores fueron determinado según el tipo Likert: muy de acuerdo (1), de acuerdo (2), en desacuerdo (3) y muy en desacuerdo (4). Este instrumento fue aplicado en Colombia, en estudiantes, validando su consistencia interna y su dimensionalidad (Cogollo et al., 2015). Ventura-león, Caycho-rodriguez, & Barboza-palomino (2018) analizaron la estructura interna de esta escala, en varones y mujeres, en un número de 450, de instituciones pública y privadas. Por otro lado, Rivera (2018) también aplicó la escala referida en la ciudad de Puno. Esta fue aplicada en adolescentes y juveniles, según las investigaciones referidas. Esta escala será aplicada a los docentes, razón por la cual, para los efectos de la presente investigación, será validada mediante juicios de expertos y una prueba piloto, aplicada a los docentes, con la participación de 50 docentes.

Validación y descripción del instrumento: estrés laboral

El instrumento fue utilizado en el Perú por Rupay (2018), quien describe el instrumento. Nombre: Cuestionario de Estrés Laboral (JSS), cuyos autores son: Spielberger y Vagg., utilizado en España, con adaptación en el Perú por Cinthia Katherine Imán Merino, quien realizó su investigación en la Universidad César Vallejo, para evaluar el nivel general de estrés laboral (severidad y frecuencia), aplicados a personas mayores de 18 años.

3. Resultados y discusión

Análisis del estrés laboral y las variables demográficas

De acuerdo con la tabla 1, análisis de Chi cuadrado del nivel de estrés laboral y variables demográficas, se pudo encontrar que el único caso en el que el estrés laboral mostró dependencia, fue con la variable sociodemográfica del sexo de los encuestados; esto podría deberse a las labores que realiza en el trabajo o el hogar, según el rol de género de los docentes. Por otro lado, el resto del análisis permitió identificar que el estrés laboral no depende de la edad, del estado civil, la religión o del nivel de enseñanza.

Tabla 1. Análisis de Chi cuadrado del nivel de estrés laboral y variables demográficas

	Estrés laboral		
	χ^2	df	p valor
Género	7,255 ^a	2	0.027
Edad	7,015 ^a	12	0.857
Estado civil	6,944 ^a	6	0.326
Religión	6,510 ^a	6	0.369
Nivel de enseñanza	4,317 ^a	4	0.365

Prueba de hipótesis: predicción de la motivación sobre la autoestima

Según la tabla 2, resumen de modelo 1, la motivación docente, a través de sus dimensiones motivación docente intrínseca y motivación docente extrínseca, predice el comportamiento de la autoestima en un 2.3%. Por otro lado, se pudo observar un coeficiente de correlación de 15.3%

Tabla 1 Resumen de modelo 1

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,153 ^a	0.023	0.012	3.172

De acuerdo con la tabla 3, anova del modelo 1, la posibilidad de que la motivación docente, a través de sus dimensiones: motivación docente intrínseca y motivación docente extrínseca prediga el comportamiento de la autoestima es baja. Esto queda evidenciado en el valor de p del modelo (0.138), lo que permite que se acepte la hipótesis nula; es decir, la motivación docente a través de la motivación docente intrínseca y la motivación docente extrínseca no predice de manera significativa la autoestima en los docentes de la UGEL N° 6, Ate, Vitarte, Lima, Perú.

Tabla 3. Anova del modelo 1

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	40.374	2	20.187	2.006	,138 ^b
	Residuo	1680.214	167	10.061		
	Total	1720.588	169			

De acuerdo con la tabla 4, coeficientes del modelo 1, se pudo encontrar que la fórmula resultante fue de $Y = 21.627 + 0.220X_1 + 0.045X_2$. De esta fórmula se puede observar que la dimensión que explica mejor el comportamiento de la autoestima, fue la motivación intrínseca, lo que quiere decir que si se aplica un enfoque por competencias en la planificación, en las sesiones de aprendizaje, la valoración de la diversidad del país, hayan buenos cambios en la educación del país, la meta del docente sea el desarrollo de competencias y capacidades, se usen estrategias de aprendizaje como ruta de aprendizaje, y las competencias y capacidades se desarrollan de acuerdo al contexto del estudiante, la autoestima mejorará. Finalmente se pudo observar que ninguna de las 2 dimensiones predice de forma significativa la autoestima, pero la motivación intrínseca puede tener un impacto positivo sobre la autoestima.

Tabla 4. Coeficientes del modelo 1

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	21.627	2.926		7.391	0.000
1 Motivación intrínseca	0.220	0.141	0.137	1.563	0.120
Motivación extrínseca	0.045	0.140	0.028	0.321	0.748

Predicción de la motivación docente sobre la autoestima

De acuerdo con la tabla 5, resumen del modelo 2, la motivación docente, a través de sus dimensiones motivación docente intrínseca y motivación docente extrínseca, predice el comportamiento del estrés laboral en un 1.2%. Por otro lado, se pudo observar un coeficiente de correlación de 11.1%

Tabla 5. Resumen del modelo 2

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
2	,111 ^a	0.012	0.000	7.211

De acuerdo con la tabla 6, anova del modelo 2, la posibilidad de que la motivación docente, a través de sus dimensiones: motivación docente intrínseca y motivación docente extrínseca prediga el comportamiento de la autoestima es baja. Esto queda evidenciado en el valor de p del modelo (0.358), lo que permite que se acepte la hipótesis nula; es decir, la motivación docente a través de la motivación docente intrínseca y la motivación docente extrínseca no predice de manera significativa la autoestima en los docentes de la UGEL N° 6, Ate, Vitarte, Lima, Perú.

Tabla 62 Anova del modelo 2

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
	Regresión	107.514	2	53.757	1.034	,358 ^b
2	Residuo	8682.610	167	51.992		
	Total	8790.124	169			

Según la tabla 7, coeficientes del modelo 2, se pudo encontrar que la fórmula resultante fue de $Y = 39.448 + 0.303X_1 - 0.449X_2$. De esta fórmula se puede observar que la dimensión que explica mejor el comportamiento de la autoestima, fue la motivación extrínseca, lo que quiere decir que si la percepción de buenas remuneraciones, la mejora de la situación económica de los docentes, la mejora de evaluación por competencias, si un docente es capaz de introducir bien los cambios de pedagogía, la capacidad docente mejora, los recursos otorgados por el estado mejoran, mejores capacitaciones existan, se adapte la ficha de monitoreo a la realidad y los exámenes consideren el enfoque por competencias, mejor será la autoestima de los docentes. Finalmente, se pudo observar que ninguna de las 2 dimensiones predice de forma significativa la autoestima, pero la motivación extrínseca puede tener un impacto negativo sobre el estrés laboral.

Tabla 7. Coeficientes del modelo 2

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	
	B	Desv. Error	Beta			
(Constante)	39.448	6.652		5.931	0.000	
2	Motivación intrínseca	0.303	0.321	0.083	0.944	0.347

Motivación extrínseca	-0.449	0.319	-0.124	-1.409	0.161
--------------------------	--------	-------	--------	--------	-------

En la presente investigación se investigó sobre tres variables: motivación docente, autoestima y estrés laboral. Las dos primeras variables tienen una connotación positiva, mientras que la tercera posee una connotación negativa. En este sentido, se formuló la hipótesis: la motivación y la autoestima son predictores del estrés laboral. Los resultados del estudio revelan que la **motivación docente**, intrínseca y extrínseca, predice el **comportamiento del estrés laboral** en un 1.2%. Por otro lado, la investigación deja el coeficiente de correlación de 11.1%. Rivera et al. (2018) han estudiado la motivación laboral generando impacto positivo sobre el clima organizacional y las relaciones interpersonales, significa que la motivación elimina el estrés laboral, para quedar en compañía del clima institucional y de las relaciones interpersonales positivas.

Por su parte, Blas (2018) confirma que la motivación y el estrés laboral tienen una relación inversa ($\rho = -.261^{**}$), vale decir: a mayor motivación menor estrés laboral. Geraldo Campos et al. (2021) confirman que la motivación es un factor predictivo del desempeño docente. Folgado et al. (2020) remarcan la relación significativa de tres variables: motivación, formación y trabajo en equipo, en los entornos de aprendizaje virtual. Por su parte, Sagredo (2018) estudia la relación de cuatro variables: la gestión directiva, la satisfacción, la motivación y el compromiso docente. Para Burgueño et al. (2018), la motivación corresponde a un proceso de formación desde el inicio de la carrera.

La motivación docente es un generador de un buen uso de pizarras digitales (Rojas & Romero, 2019), de la identidad docente (Castañeda-Vázquez et al., 2020; Vásquez Villanueva et al., 2022), de la calidad educativa (Franco et al., 2018), del rendimiento académico (Cabellos & Ishpilco, 2019), del proceso enseñanza aprendizaje (Carrillo-Ojeda et al., 2020), de la lectura académica de los docentes (Santos et al., 2021), del desempeño docente (Chenet Zuta et al., 2019; Seijas et al., 2021), del trabajo en equipo (Barrios et al., 2019).

La motivación se fortalece mediante la gamificación (Gaspar, 2021), la robótica educativa (Sánchez Sánchez et al., 2020), el clima organizacional (Macías García & Vanga Arvelo, 2021), el liderazgo docente (Velázquez Hernández & Hernández Romero, 2020).

4. Conclusiones

Luego de concluir la investigación, se arriba a las siguientes conclusiones: generales y específicas.

Realizados las descripciones y los correspondientes análisis, se concluye que la **motivación docente**, con sus dimensiones motivación docente intrínseca y motivación docente extrínseca, predice el **comportamiento del estrés laboral** en un 1.2%. Por otro lado, se pudo observar un coeficiente de correlación de 11.1%. Tal situación significa que la motivación docente no predice la existencia del estrés laboral, sino la ausencia del mismo; es decir, a mayor nivel de motivación docente (intrínseca y extrínseca) menor nivel de estrés laboral.

Según el análisis de Chi cuadrado del nivel de **estrés laboral** y las variables demográficas, se concluyó que el estrés laboral mostró dependencia de **la variable sociodemográfica**: sexo de los encuestados; esto podría deberse a las labores que realizan en el trabajo o el hogar, según el rol de género de los docentes. Por otro lado, el resto del análisis permitió identificar que el estrés laboral no depende de la edad, del estado civil, la religión, el nivel de enseñanza.

Por otro lado, respecto de la motivación docente, se concluye que la dimensión que explica mejor el comportamiento de la autoestima, fue la motivación extrínseca; es decir, si existe percepción positiva sobre las remuneraciones, la situación económica, la evaluación, la capacidad docente, los cambios pedagógicos, los recursos otorgados, las capacitaciones, la ficha de monitoreo, los exámenes de enfoque por competencias, mejor será la autoestima de los docentes. Finalmente, se pudo observar que ninguna de las dos dimensiones predice de forma significativa la autoestima, pero la motivación extrínseca puede tener un impacto negativo sobre el estrés laboral.

Referencias

- Acero, M. A. (2020). *Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento* [Tesis, Fundación Universidad de América].
<http://clik.dva.gov.au/rehabilitation-library/1-introduction-rehabilitation%0Ahttp://www.scirp.org/journal/doi.aspx?DOI=10.4236/as.2017.81005%0Ahttp://www.scirp.org/journal/PaperDownload.aspx?DOI=10.4236/as.2012.34066%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.pbi.201>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2),

24–38.

<http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104/123>

Blas, P. (2018). *Motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018* [Tesis, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25459/Blas_LP.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Burgueño, R., Sicilia, A., & Medina, J. (2018). Motivación educativa del profesorado de educación secundaria durante su periodo de formación inicial docente. *Educação & Formação, Fortaleza*, 3(7), 3–15. <https://doi.org/http://dx.doi.org/>

Cabellos, R. L., & Ishpilco, G. L. (2019). *Influencia de la motivación intrínseca en el rendimiento académico en estudiantes del nivel secundaria de tres instituciones educativas del ámbito rural de Cajamarca* [Tesis de título profesional, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].

[http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1169/Tesis_Ramón Cabellos%26Ishpilco Chuquimango.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1169/Tesis_Ramón_Cabellos%26Ishpilco_Chuchuimango.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cabeza, L., Zapata, Á., & Lombana, J. (2018). Crisis de la profesión docente en Colombia: percepciones de aspirantes a otras profesiones Crisis in the Teaching Profession in Colombia : Perceptions of Applicants to Other Professions. *Educación y Educadores*, 21(1), 51–72. <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.1.3>

Carrillo-Ojeda, M. J., Garcia-Herrera, D. G., Ávila-Mediavilla, C. M., & Erazo-Álvarez, J. C. (2020). El juego como motivación en el proceso de enseñanza aprendizaje del niño. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(1), 430–448.

<https://doi.org/10.35381/r.k.v5i1.791>

Carrilo, M., Obaco, E., & Ponce, E. (2019). Estrés docente: causas y repercusiones laborales. *Revista Magazine de Las Ciencias*, 4(4), 145–156.

<https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/683>

Carro, A., & Hernández, F. (2018). Reconfiguración de la identidad docente a partir de la implementación de la Reforma Educativa en el Estado de Tlaxcala, México. *Debates En Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación Currículum 2017, Año 3*(3), 1–15. <https://posgradoeducacionuatx.org/pdf2017/E181.pdf>

Castañeda-Vázquez, C., Pérez-Cortés, A., Valdivia-Moral, P. A., & Zurita-Ortega, F. (2020). Motivos de interés por la docencia e identidad profesional del futuro profesorado de Educación Física. Análisis en los másteres universitarios de Sevilla,

- Granada y Jaén (España). *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado.*, 95(34.2), 299–314. <https://doi.org/10.47553/rifop.v34i2.77534>
- Chenet, M., Bollet, F., Vargas, J., & Canchar, Y. (2019). Motivation and work performance in teachers of nursing faculty of the national university of Huancavelica-Perú. *Cultura Viva Amazónica - Revista de Investigación Científica*, 4(3), 5–9. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/2664-8105_b649960433cf97c9fd93c9a88cf7a18b
- Chenet Zuta, M. E., Bollet Ramírez, F., Vargas Espinoza, J. L., & Canchari Fierro, Y. E. (2019). Motivación y desempeño laboral en docentes de la Facultad De Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, Perú. *Cultura Viva Amazónica - Revista de Investigación Científica*, 4(3), 5–9. <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/153/140>
- Cogollo, Z., Campo-Arias, A., & Herazo, E. (2015). Escala de rosenberg para autoestima: consistencia interna y dimensionalidad en estudiantes de cartagena, colombia. *Psychologia. Avances de La Disciplina*, 9(2), 61–71.
- Cortés, J. L. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, Año VIII(6), 173–180. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe1/2007-7890-dilemas-8-spe1-00006.pdf>
- Cózar, R., González-Calero, J. A., Villena, R., & Merino, J. M. (2019). Análisis de la motivación ante el uso de la realidad virtual en la enseñanza de la historia en futuros maestros. *EDUTEC. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, 68, 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.21556/edutec.2019.68.1315>
- Folgado, J. A., Palos, P. R., & Aguayo, M. (2020). Motivaciones, formación y planificación del trabajo en equipo para entornos de aprendizaje virtual. *Interciencia*, 45(2), 102–109. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/102494/motivaciones_formacion_y_planificacion_del_trabajo_en_equipo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Franco, J. A., Vélez, F. M., & López, H. (2018). La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa: estudio de caso. *Revista de Pedagogía*, 39(105), 151–172. https://www.researchgate.net/publication/334466394_La_motivacion_docente_y_su_repercusion_en_la_calidad_educativa_estudio_de_caso
- Fuentes, A. M. (2018). *La motivación extrínseca por parte del docente de Inglés y el desempeño académico de los estudiantes de segundo año de bachillerato de la*

- Unidad Educativa “Gran Bretaña” en el año lectivo 2017-2018* [Tesis de titulación, Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/17045/1/T-UCE-0010-FIL-184.pdf>
- Gaspar, E. (2021). La gamificación como estrategia de motivación y dinamizadora de las clases en el nivel superior. *Educación*, 27(1), 33–40.
<https://doi.org/10.33539/educacion.2021.v27n1.2361>
- Geraldo Campos, L. A., Soria Quijaite, J. J., Rosello Jauregui, M. J., & Buendia Herrera, K. M. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima, Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157–179. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>
- González, A., & Barrios, M. (2012). *Métodos y técnicas para la investigación del comportamiento informacional. Fundamentos y nuevos desarrollos*. (S. L. Ediciones Trea (ed.)).
- González, Y., Ríos, P. A., Parreño, Á. F., Chávez, J. P., Yaulema, L. P., & Guacho, M. E. (2018). Influencia de las actividades físicas en la autoestima de docentes universitarios: efectos a corto tiempo Influence of physical activities on the self-esteem in university teachers: Short-time effects. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 37(4), 1–10.
- Grajeda, A., & Cangahuala, S. (2019). Percepción de la motivación académica docente y rendimiento académico en estudiantes de sexto de primaria de un distrito limeño. *Revista de Investigación En Psicología*, 22(1), 79–94.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16583>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic). McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J. J., & Román-Calderón, J. P. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos Psychosocial factors related with stress in colombian professors. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 15(1), 61–72.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0015.05>
- Luy-Montejo, C., Teves, J., Rojas, W., Ramos, T., Lazo, A. D., Arias, D., Aguinaga-Villegas, D., & Gálvez-Suarez, E. (2019). Análisis de la producción científica latinoamericana sobre estrés docente (2010 – 2018). *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 1–6. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.392>
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación

- laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia, Año 26(94)*, 548–567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Merino, D. J. (2021). *Relación entre autoestima y compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito, provincia y región de Huancavelica en el año 2018* [Tesis de maestro, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6050/Tesis_57389.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/10302%0Ahttp://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/414/1/T026_70261078_T.pdf
- Mintrop, R., & Órdenes, M. (2018). Motivación laboral de los docentes: un desafío directivo de alto impacto. *Mejoramiento y Liderazgo En La Escuela, January*, 295–332.
https://www.researchgate.net/publication/322634662_Motivacion_laboral_de_los_docentes_Un_desafio_directivo_de_alto_impacto#fullTextFileContent
- Mondragón, R. (2019). *Nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Fe y Alegría N° 15, Castilla – Piura 2017* [Tesis de titulación, Universidad Católica Los Ángeles].
http://repositorio.uch.edu.pe/xmlui/handle/uch/112%0Ahttp://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/13540/COMUNICACION_FAMILIAR_FAMILIA_FLORES_BENAVENTE_TANIA_NOELIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/ha
- Núñez, L., & Núñez, M. (2018). Papel del profesor motivado en la educación emprendedora en España Role of Teachers in Entrepreneurship Education in Spain. *Revista Empresa y Humanismo, XXI(1)*, 7–40.
<https://doi.org/10.15581/015.XXI.1.7-40>
- Ortiz, M., Borges, L., Rodríguez, I., Sardiñas, M. E., & Balado, R. (2018). Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de pediatría. *Revista Habanera de Ciencias Médicas, 17(1)*, 129–143.
<https://revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/2106>
- Pando-Moreno, M., Gascón-Santos, S., Varillas-Vilches, W., & Aranda-Beltrán, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos Exposure to occupational psychosocial factors and stress

- symptomatology in Peruvian workers. *Revista Ciencia UNEMI*, 12(29), 1–8.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol12iss29.2019pp01-08p>
- Rivera, D. A., Hernández, J. D., Forgiony, J. O., Bonilla, N. J., & Rozo, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16), 1–19.
<https://revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>
- Rivera, M. (2018). *Autoestima y habilidades sociales en adolescentes de familias monoparentales de cuatro centros educativos adventistas de la ciudad de Puno, Perú 2017* [Tesis de maestro, Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1164/Moises_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Rivera, M. J. (2019). *Nivel de autoestima en el personal de la institución educativa José María Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017* [Tesis de titulación, Universidad Católica Los Angeles].
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/15109/AUTOESTIMA_ADULTEZ_RIVERA_VIERA_MILAGROS_JOSHELYN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, G. J. (2020). *La autoestima de los docentes de educación inicial y el aprendizaje emocional en los niños y niñas de 5-6 años* [Tesis de titulación, Universidad Técnica de Ambato].
<https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp:>
- Rojas, M. M., & Romero, D. Y. (2019). Revisión de la influencia de la motivación docente en el empleo de las pizarras digitales interactivas Review of the Influence of Teacher Motivation on the Use of Interactive Whiteboards. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 516–525.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.228>
- Rupay, S. E. (2018). *Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú* [Tesis de licenciado, Universidad Ricardo Palma].
<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1919/Tesis> de
Licenciatura en Psicología %28Saúl Rupay

- Huarcaya%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sagredo, E. (2018). Relación entre gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso docente en educación de adultos. *Innovación Educativa*, 19(81), 111–132. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=59f04beb-dfad-4646-acd2-fde7c530ca1e%40sessionmgr101&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3D%3D#AN=139348785&db=eue%0Ahttp://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?>
- Sánchez Sánchez, T., Serrano Sánchez, J. L., & Rojo Acosta, F. (2020). Influencia de la robótica educativa en la motivación y el trabajo cooperativo en Educación Primaria: un estudio de caso. *Innoeduca. International Journal of Technology and Educational Innovation*, 6(2), 141–152. <https://doi.org/10.24310/innoeduca.2020.v6i2.6779>
- Santos, I. C., Juárez, M., & Ibáñeziii, E. T. (2021). Motivación por la lectura académica de futuros docentes. *Educ. Form., Fortaleza*, 6(1), 2021. <https://doi.org/https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3535>
- Segama, P. J. (2020). *Nivel de autoestima profesional docente de los profesores de inicial y primaria del distrito de Tantará – Castrovirreyrna -Huancavelica* [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2755>
- Seijas, J. G., Rengifo, R. R., Torres, W., Torres, C., & Martell, K. P. (2021). La motivación docente y su relación con el desempeño académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo en la Universidad Nacional de San Martín Teaching motivation and its relationship with the academic performance of the students of the P. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 584–592. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.259
- Soriano, M., & Echegaray, J. (2019). Incidencia de la experiencia docente con el TDAH en los conocimientos, la autoeficacia y los niveles de estrés docente. *Universitas Psychologica*, 18(4), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-4.iedt>
- Sumiri, M. (2018). *Motivación y el desempeño docente en la institución educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre Arequipa- 2017* [Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1775/T036_29457101.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Usán, P., Salavera, C., Murillo, V., & Merino, A. (2018). Relación conductual de la motivación y el autoconcepto físico en el consumo de drogas de adolescentes deportistas. *Retos*, 33, 40–45.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/article/view/53306>
- Valero-Valenzuela, A., Merino-Barrero, J. A., Manzano-Sánchez, D., Belando-Pedreño, N., Fernández-Merlos, J. D., & Moreno-Murcia, J. A. (2020). Influencia del estilo docente en la motivación y estilo de vida de adolescentes en educación física. *Universitas Psychologica*, 19, 1–11.
<https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy19.iedm>
- Valiente, N. (2019). *La autoestima del docente estudio de casos de maestras de educación primaria* [Trabajo de fin de grado, Universidad Zaragoza].
<https://core.ac.uk/reader/290003090>
- Vásquez Villanueva, S., Alarcón Senepo, M. C., Vásquez Campos, S. A., Vásquez Villanueva, C. A., Vásquez Villanueva, L., & Gonzáles de Castillo, M. del Á. (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>
- Velázquez Hernández, J., & Hernández Romero, G. (2020). Influencia del Liderazgo docente en la motivación de universitarios. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, 13, 1–16. <https://doi.org/10.46661/ijeri.4582>
- Ventura-león, J., Caycho-rodriguez, T., & Barboza-palomino, M. (2018). LIMEÑOS Gonzalo Salas. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology (IJP)*, 52(1), 44–60.
- Vidal Rodríguez, S. J. (2020). *Autoestima y satisfacción con la vida en docentes de una institución educativa privada de nivel primaria en el distrito de Chancay, Lima, 2019* [Tesis de titulación, Universidad Católica Los Angeles Chimbote].
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/17563/AUTOESTIMA_PROFESORES_VIDAL_RODRIGUEZ_SHEILA_JUDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Weissmann, P. (2014). Relación entre dedicación horaria y desempeño docente Relationship between time dedication and the performance of teachers. *Revista Entramados. Educación y Sociedad, Año 1(1)*, 267–273.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5251801>