



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Motivación y Desempeño Laboral de los Docentes de una
Universidad de la Provincia de Jaén, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

AUTOR:

Altamirano Rafael, Hernan (orcid.org/0000-0003-2501-4540)

ASESOR:

Mg. Torres Cañizales, Pablo Cesar (orcid.org/0000-0001-9570-4526)

CO-ASESORA:

Dra. Carruitero Avila, Nancy Aida (orcid.org/0000-0002-5138-6519)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones pedagógicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres Betzabé Rafael cubas y Alejandro Altamirano Guevara, que desde pequeño me inculcaron la disciplina de estudiar y luchar por mis sueños.

Agradecimiento

A Dios por haberme concedido lograr esta meta, añadiendo la salud, el esfuerzo, el coraje, la sabiduría y la inteligencia necesaria para culminar con éxito esta tesis.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	52

Índice de Tablas

Tabla 1. Caracterización de la población	19
Tabla 2. Expertos encargados de la validación de los instrumentos	21
Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de información	21
Tabla 4. Niveles de la variable motivación	24
Tabla 5. Niveles de las dimensiones de la variable motivación	25
Tabla 6. Niveles de la variable desempeño laboral	26
Tabla 7. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral	27
Tabla 8. Tabla cruzada entre la motivación y desempeño laboral	28
Tabla 9. Tabla cruzada entre la motivación y dimensión capacidad pedagógica	30
Tabla 10. Tabla cruzada entre la motivación y la emocionalidad	30
Tabla 11. Tabla cruzada entre la motivación y resultados en la labor educativa	31
Tabla 12. Correlación entre la motivación y desempeño laboral	32
Tabla 13. Correlación entre la motivación y capacidades pedagógicas	33
Tabla 14. Correlación entre la motivación y la emocionalidad	34
Tabla 15. Correlación entre la motivación y el resultado de la labor educativa	35

Resumen

El presente trabajo de investigación presenta como objetivo principal determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022. El estudio fue de tipo aplicado cuantitativo, con diseño no experimental y de nivel correlacional; con una muestra de 34 docentes de ingeniería civil de una universidad de la provincia de Jaén, como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios uno para medir la motivación y otro para medir el desempeño laboral. Los resultados fueron obtenidos mediante estadística descriptiva e inferencial, usando el software Excel 2020 y el paquete estadístico SPSS v. 26, donde se obtuvo que el 44.1 % tienen motivación regular y el 70.6 % tiene desempeño laboral regular, se concluyó que la motivación tiene alta correlación con el desempeño laboral de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén (Spearman = 0.808); esto quiere decir que a medida que la motivación se vea afectada el desempeño laboral de los docentes también se afectará.

Palabras clave: Motivación, Desempeño, Docentes.

Abstract

The main objective of this research work is to determine the relationship between motivation and work performance of teachers at a university in the province of Jaén, 2022. The study was of a quantitative applied type, with a non-experimental design and a correlational level; With a sample of 34 civil engineering professors from a university in the province of Jaén, two questionnaires were used as instruments, one to measure motivation and the other to measure work performance. The results were obtained through descriptive and inferential statistics, using the Excel 2020 software and the statistical package SPSS v. 26, where it was found that 44.1% have regular motivation and 70.6% have regular work performance, it was concluded that motivation has a high correlation the job performance of teachers at a university in the province of Jaén (Spearman = 0.808); This means that as motivation is affected, the work performance of teachers will also be affected.

Keywords: Motivation, Performance, Teachers

I. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral se manifiesta en el desempeño que tienen los obreros en su lugar de trabajo y con los resultados que presentan y los docentes universitarios no son la excepción, pues el desempeño laboral es un indicador de la calidad de educación. En la actualidad tener en cuenta la motivación de los trabajadores como personas con intereses y requerimientos distintos hace que sea necesario una atención meticulosa, decidida, personalizada de las causas que impulsan a cada trabajador para el desarrollo de sus actividades (Bruno, 2017), pues la motivación es una fuente principal en los seres humanos que hace que se logren las metas propuestas, Zuta (2020) menciona que una organización que tiene los niveles de motivación altos asume objetivos a mediano y largo plazo, lo cual, al ser llevadero, se vuelve en una primacía competitiva para conseguir los desafíos propuestos (p.5).

A nivel de Latinoamérica el déficit de motivación laboral es muy alto, pues solo el 15 % de los trabajadores de Latinoamérica se sienten comprometidos con el futuro de su centro de trabajo. En el Perú estudios reportados por ESAN (2019) menciona que en promedio el 20 % siente desmotivación lo cual se manifiesta en su desempeño pues la mayoría de los trabajadores pone poco empeño en su trabajo, otros abandonan sus labores y otro grupo busca otro tipo de trabajo.

En el ámbito laboral educacional los maestros son un elemento muy importante de este sistema, pues el éxito o fracaso en las diligencias educacionales depende en gran parte del desempeño que tienen los docentes durante la enseñanza y aprendizaje, haciendo que sea más fácil la gestión del aula en el entorno de aprendizaje, siendo partícipe en la mejora y el desarrollo del currículo y además incentivando el crecimiento y el compromiso profesional (Comighud y Arévalo, 2021).

En el aspecto educacional la importancia de la motivación docente es más necesario que la de los alumnos pues cuando los docentes están motivados lograrán que el alumno tenga una mejor destreza para aprender, por su parte Tello (2018) menciona que es muy importante conocer la motivación del docente,

debido a que, si el docente está motivado en el aula, efectuará sus diligencias de manera eficiente y eficaz con lo cual conseguirá que el educando tenga un mejor aprendizaje (p.16), además se considera que los docentes tienen a la motivación como el ente que regula e impulsa su mejora profesional (Mintrop y Órdenes, 2017, p.296), para poder analizar la motivación laboral en docentes es necesario conocer su personalidad y vida profesional, pues tienen sus propios problemas personales, familiares y profesional (Ríos y Romero, 2018, p.14).

Para que se logren niveles altos en el desempeño laboral es muy importante que los trabajadores tengan claro sus funciones, metas, políticas laborales impuestas y el tiempo que tienen para cumplirlas, además para que los recursos humanos logren un buen desempeño en su lugar de labores intervienen diferentes factores como el clima laboral, la motivación y la cultura organizacional (Zuta, 2020); sin embargo, no todos los docentes que imparten aula se encuentran motivados dentro de su lugar de trabajo, lo cual es un problema grande pues el desempeño laboral se verá mermado y la calidad de la educación disminuirá.

Para medir la eficacia de un docente se realizan estudios sobre su desempeño laboral, el cual es comprendido como el grupo de actividades que efectúa el docente para lograr el desarrollo de formación, aprendizaje y enseñanza de educandos bajo su responsabilidad (Morales y Contreras, 2020, p.25). El desempeño de los docentes se manifiesta en calidad de los profesores cuando planifican sus clases y como implementan el aprendizaje (Suratman, 2020). En algunos países de Latinoamérica se hace la evaluación del desempeño de los docentes a través de encuestas, cuestionarios, evaluación por pares, entre otros instrumentos los cuales se basan en la opinión estudiantil (Moncada, 2019, p.3); sin embargo, los resultados de estas evaluaciones son informados por medio de documentos que se les remite a los docentes y no emplean métodos para mejorar.

En los últimos años y con las nuevas exigencias de la reforma generada en la educación superior por la nueva Ley Universitaria establecida en el Perú las universidades del Perú tanto públicas como privadas han visto de suma

importancia evaluar el desempeño de los docentes, pues con esto es posible mejorar la productividad, teniendo en cuenta la eficiencia y eficacia, que a la vez son índices de la mejora constante que deben ser transmitidos a la calidad de la educación (Salinas, 2018, p.83); sin embargo, la educación superior en nuestro país continúa teniendo dificultades en varias de sus dimensiones como en las zonas de dirección, la obtención de logros académicos, la holgura de lo que ofrece a nivel educacional, en su currículo, las operaciones de instrucción – enseñanza, capacidad y el performance de los docentes. Por este motivo se ha planteado el presente estudio a fin de determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente de una universidad de la provincia de Jaén, 2022

Según lo antes expuesto se plantea la presente investigación con la cual se pretende conocer primero ¿Cuál es la relación entre los niveles de motivación y desempeño laboral de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén?, como problemas específicos se tiene a) ¿Cuál es la relación entre la motivación y las capacidades pedagógicas de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022?, b) ¿Cuál es la relación entre la motivación y la emocionalidad de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022? y c) ¿Cuál es la relación entre la motivación y el resultado de la labor educativa de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022?

La presente investigación tiene justificación social ya que al realizar los estudios pertinentes con ética y veracidad se podrá ahondar con respecto a motivación y el desempeño laboral de los docentes obteniendo así un documento que podrá ser tomado en cuenta como un antecedente beneficioso para la sociedad. Por otra parte, tiene su fundamento teórico ya que se ayudará a crear conocimientos, ahondando las teorías sobre motivación y desempeño laboral de docentes universitarios, lo cual es muy importante para los docentes, organizaciones e instituciones del rubro de la educación superior quienes podrán gerenciar y aplicar planes que ayuden a mejorar el desempeño laboral de docentes universitarios.

Metodológicamente este estudio es justificado por proveer dos instrumentos de recolección de información específicos para el estudio:

motivación laboral y desempeño docente, que podrán servir para investigaciones venideras. La justificación práctica de esta investigación se basa en que teniendo en cuenta los hallazgos de la investigación los docentes universitarios podrían desenvolver de manera superior sus diligencias académicas.

En el contexto descrito es planteado el siguiente objetivo general: determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022. Además de los objetivos específicos siguientes: a) Determinar la relación entre la motivación y las capacidades pedagógicas de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022, b) Determinar la relación entre la motivación y la emocionalidad de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022 y c) Determinar la relación entre la motivación y el resultado de la labor educativa de una universidad de la provincia de Jaén, 2022.

La hipótesis general a demostrar atiende a lo siguiente: la relación de la motivación y el desempeño laboral de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022 es positiva; así mismo, las hipótesis específicas son: a) la motivación y las capacidades pedagógicas de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén se relacionan significativamente, b) la motivación y la emocionalidad de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén presentan alto nivel de correlación y c) la relación entre la motivación laboral y el resultado de la labor educativa de una universidad de la provincia de Jaén es baja.

II. MARCO TEÓRICO

Existen diversos estudios que evalúan la motivación y el desempeño laboral en docentes universitarios, por tal motivo en cuanto a estudios internacionales se encontraron los siguientes:

Akhtar & Irum Iqbal (2017) en su investigación realizada en Pakistan exploraron como influye la motivación en el desempeño laboral en docentes, con finalidad de poner claro el impacto de motivación en el desempeño laboral de docentes universitarios, empleó el diseño de encuesta descriptivo a través de preguntas cerradas. La población objetivo fueron todos los maestros y maestras de la Universidad Ghazi D. G. Khan, Pakistán. La muestra empleada fue de 100 docentes haciendo el 60% de la población la cual fue seleccionada aleatoriamente de cada departamento de la universidad. Los investigadores utilizaron una encuesta como instrumento de recopilación de datos en 5 puntos escala Likert. Los resultados validaron las preguntas de investigación y demostraron un impacto estadísticamente significativo de la motivación de docentes en el desempeño laboral.

Un estudio realizado en Indonesia por Riwukore y Habaora (2021) con la intención de estudiar el efecto de la competencia y la motivación laboral en el ejercicio de los docentes en SMP Negeri en la ciudad de Kupang. Para el desarrollo de la investigación utilizaron métodos asociativos desde las variables independientes (competencia o motivación) hasta la variable dependiente (desempeño). Los tipos de datos utilizados son datos de primaria y secundaria. La técnica de obtención de datos se hizo empleando entrevistas, observación y documentación. La población estuvo conformada por 447 personas que se determinaron por muestreo proporcional estratificado intencional en 45. El estudio de datos se hizo con regresión lineal múltiple. Los resultados demuestran que, de forma parcial y simultánea, las variables competencia (0,332 unidades) y motivación (0,291 unidades) tuvieron un valor positivo y tuvieron un efecto significativo en el desempeño de los docentes de SMP Negeri en la ciudad de Kupang.

Salbiyah et al. (2019) en su estudio desenvuelto en Indonesia describió y

analizó como influye la motivación laboral en el desempeño de las maestras de la Universidad Muhammadiyah Surabaya (UMSurabaya). Se empleó una encuesta con enfoque cuantitativo, la colecta de datos se usó un cuestionario. La población estudiada estuvo conformada por 129 maestras. Los resultados indicaron que al realizar el análisis de correlación entre la motivación y las variables necesidades sociales y reconocimiento se obtuvo un valor de Alfa correlación $r = 0.667$, además que mediante la prueba Anova pudo obtener un valor F de 14.369 con un nivel de significación de 0,000 o menor a 0.05 entonces determinan que es posible estimar la motivación a partir de variables como las anteriormente mencionadas. Con lo cual concluyen que la motivación laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño de las maestras de la UMSurabaya, lo cual quedó demostrado.

En Indonesia Hibrida y Sumual (2022) en su pesquisa analizaron la competencia profesional y motivación en el desempeño educativo y docente de los educadores en la Universidad Estatal de Manado (UNIMA) durante la pandemia de Covid-19. La metodología seguida en la investigación fue cuantitativa, la colecta de datos fue realizado con un cuestionario aplicado a 40 educadores. Los hallazgos obtenidos fueron que al correlacionar la competencia profesional y la motivación se obtuvo un valor de Pearson igual a 0.320 se manifiesta que existe influencia significativa entre las variables de estudio capacidad profesional y motivación en el desempeño educativo y docente de docentes de la FEB UNIMA durante la pandemia, además al realizar un modelo de regresión lineal para estimar la motivación en base al desempeño educativo se pudo obtener un valor $r^2 = 0.404$ lo cual es aceptable y confiable para la estimación de esta variable. Este estudio concluye que la mejora del desempeño investigador y docente de los educadores está determinada por la capacidad y motivación profesional.

En Colombia Niebles-Nuñez (2019) estudiaron el clima organizacional y el desempeño docente en universidades de Colombia. La investigación siguió un método cuantitativo, pospositiva, no experimental, transeccional y de campo, por su naturaleza fue descriptivo-correlacional. La muestra de estudio fue compuesta

por 107 profesores de universidades de Colombia. Para la colecta de información se usó un cuestionario por variable, que estuvo conformado por 30 ítems. Dentro de los resultados obtenidos se conoció que el clima organizacional obtuvo un valor de 3.65% y la toma de decisiones obtuvo un valor de 3.86% con lo cual se percibe que estos indicadores están presentes en el clima organizacional, además cuando se evalúa el desempeño docente las actividades académicas tuvieron un valor de 4.02% las administrativas obtuvieron valor de 3.96% y las humano sociales 3.76% lo cual hace constar que estos indicadores están presentes cuando se evalúa el desempeño docente. Los autores concluyen que factores externos como el clima organizacional, competencias administrativas y competencias sociales influyen en el desempeño laboral de los docentes.

Comighud y Arevalo (2021) en su investigación desarrollada en Filipinas, evaluó la motivación y el desempeño docente. El método empleado fue tipo descriptivo-correlacional. La muestra fueron 89 maestros, para la recopilación de información los investigadores emplearon un cuestionario de encuesta. Los hallazgos demuestran que las motivaciones de docentes se encontraron en el nivel “muy alto” con valor promedio de 4.31, además, se logró comprobar que, en cuanto al desempeño laboral de los docentes evaluados, el 55 % de los encuestados fueron del grupo más joven, el 60 % tuvo altos niveles de estudios alcanzados, el 56.25 % presentaron largo tiempo de servicio, en cuanto a esto se pudo evaluar que el desempeño docente tiene nivel “muy satisfactorio” con valores que van de 4.07 a 4.14. Así mismo, dentro de los resultados se constató que no hay diferencia significativa en los niveles de motivación de docentes cuando son agrupados y comparados por edad, tiempo de trabajo y sexo, y como uno de los hallazgos principales se evidenció que hay relación no significativa entre el nivel de motivación de los docentes y el nivel de desempeño laboral de los docentes.

Negassa y Engdasew (2017) en su investigación realizada en Etiopia evaluaron el impacto de la formación en habilidades pedagógicas de los docentes universitarios en los enfoques de enseñanza medidos por componentes de enseñanza en ASTU. Se empleó un diseño de investigación de

encuesta descriptiva. Los participantes fueron 111 docentes que cursaron Perfeccionamiento de Habilidades Pedagógicas en siete módulos durante 106 horas en el año 2009-2013. Se emplearon técnicas de muestreo estratificado para seleccionar a los participantes. Los profesores eran de seis escuelas que se dividieron en cinco grupos según la cantidad de formación pedagógica que tenían. Para recolectar datos se usaron las herramientas: cuestionario y listas de cotejo. Se empleó un enfoque mixto de investigación para el análisis de la información.

Los hallazgos demostraron que el 49 % de los docentes manifestaron que el contenido de capacitación era lo que esperaban, el 51 % manifestó que el tiempo invertido en la capacitación valió la pena, el 54 % manifestó que utilizan el tiempo para que maximicen sus actividades, además el 55 % manifestó que aclara las instrucciones en sus rutinas de aprendizaje, con estos resultados los autores concluyen que la capacitación en habilidades pedagógicas denotó un efecto en sus habilidades docentes en el uso de la planificación de lecciones, el aprendizaje activo y la evaluación continua y la gestión del aula, además los docentes mencionaron no solo efectos positivos de la formación pedagógica en su enseñanza sino también informaron algunas dificultades como redundancia de conceptos, actividades, entre otros.

A nivel nacional, investigaciones como la de Moncada (2019) evaluó de qué forma se correlaciona la motivación laboral y el desempeño laboral en docentes universitarios de Lima Metropolitana. La investigación realizada fue cualitativa. Como herramienta para coleccionar los datos se emplearon entrevistas con sistema de autodescripción a 16 docentes universitarios. Los resultados manifiestan que la motivación laboral del docente universitario se ve afectada por el reconocimiento, los pagos monetarios y el entorno del establecimiento. A partir de esto se afirma que los docentes prefieren que se les reconozca con pagos monetarios que un reconocimiento social, pero a la vez creen que los pagos monetarios que se les otorga no compensan las horas laboradas. También, se recalca la importancia que tienen los ámbitos de trabajo, pues resultan ser vitales para que el docente se motive y así tenga un buen desempeño cuando imparte aulas.

Cahuana (2019) en su investigación determinó la relación entre la motivación y el rendimiento docente en una universidad privada de Lima Metropolitana, 2018. La metodología tuvo diseño no experimental, enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, fue hipotético deductivo. Para el desarrollo el número muestral fue de 84 catedráticos, para colecta de datos se empleó un cuestionario, los datos fueron analizados con estadística inferencial y descriptiva aplicando la correlación de Spearman. Los hallazgos demostraron que el 60.70 % de los encuestados presentaron nivel de desempeño laboral regular y el 40.50 % presentó nivel de motivación bajo, además mediante el análisis de correlación Rho de Spearman se obtuvo que entre estas dos variables el resultado fue igual a 0.768 con lo cual concluyen que sí hay correlación positiva pero moderada entre las variables estudiadas.

Inga (2020) realizó un estudio donde el objetivo fue evaluar si existe una relación entre motivación profesional y desempeño de docentes de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima. Este estudio se realizó con un enfoque transversal bivariado y el grupo objetivo fueron los docentes de la Facultad de Contabilidad de Lima. La información se recogió usando dos escalas. Los resultados obtenidos confirman positivamente la relación entre el desempeño docente y motivación profesional.

Canchari (2017) realizó un estudio con la finalidad de establecer la relación que tienen la motivación laboral y desempeño laboral en docentes en una escuela de enfermería de una universidad de la ciudad de Huancavelica. El estudio fue basado en una metodología descriptiva-correlacional, transeccional, descriptiva, no experimental y correlacional. En el estudio participaron 18 docentes quienes conformaron la población a estudiar. Los hallazgos obtenidos revelan que los docentes que tienen muy buena motivación laboral ascienden al 61.1 %, excelente el 33.3%, y buena el 5.6%. De todos los docentes el 66.7% tienen excelente desempeño laboral, bueno el 22.2%, bueno y regular el 11.1%. Los docentes que presentan una motivación excelente y desempeño laboral ascienden al 33.3%, mientras que el 22.2% presenta motivación laboral muy buena y buen desempeño laboral, y los que presentan buena motivación laboral y regular desempeño laboral son el 5.6%. Ante estos hallazgos el autor afirma

que sí hay relación entre motivación laboral y desempeño laboral en docentes.

Flores y Jiménez (2022) determinaron la relación entre Motivación y Desempeño laboral de docentes de la escuela de administración de la USS - Chiclayo- 2020. El método que siguió la investigación fue no experimental, método inductivo, fue descriptiva correlacional. Se incluyeron 25 docentes como población de estudio, de los cuales se muestrearon 22, la encuesta fue usada como técnica siguiendo la escala Likert y se usó como instrumento un cuestionario. Los resultados obtenidos muestran que el 68.2 % de los encuestados tienen nivel de motivación medio, el 54.5 % tiene nivel de desempeño medio y al realizar el análisis de Rho de Spearman entre los factores motivacionales y la eficacia y eficiencia obtuvo valores igual a 0.717 y 0.313 respectivamente, con lo cual concluye que el desempeño laboral sí tiene relación significativa con la motivación.

Sánchez y Ysla (2022) en su trabajo evaluó la motivación según la teoría de Herzberg del desempeño laboral docente. Esta investigación fue de carácter cuantitativo. Se emplearon 86 estudiantes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional Autónoma de Chota como muestra, a los cuales se aplicó un cuestionario sobre el desempeño docente, como resultado se obtuvo que el 72.1 % de los docentes de la Universidad evaluada tuvieron nivel de desempeño laboral alto en los docentes; por otra parte, el 17,4% tiene nivel medio y el 10,5% nivel bajo.

Zuta (2020) en su investigación determinaron relación entre motivación y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica en el Perú. La investigación fue descriptiva correlacional. En esta investigación se desarrolló con una población de 18 docentes. Los resultados obtenidos demuestran que el 61.1% de los docentes evaluados tiene muy buena motivación laboral, así mismo el 66.7% presentaron un excelente desempeño laboral y el 33.3% presentaron un excelente motivación y desempeño laboral.

En La libertad, Leon (2021) trabajó las diferencias en los factores de satisfacción laboral en docentes en la región La Libertad, Perú 2020. Su estudio

fue cuantitativo, no experimental, descriptivo comparativo; 372 docentes participaron en el estudio. Los hallazgos principales muestran que el 50.5% de los docentes se sienten insatisfechos en el trabajo; además, se hallaron diferencias significativas entre los elementos definitivos de la satisfacción laboral en ambos tipos de gestión, con un valor de $p = 0,200 > 0,05$. Se concluye que hay diferencias significativas en los componentes de satisfacción laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas y privadas.

Con respecto a las variables de estudio, la motivación es impulso de investigación a nivel internacional y nacional debido a que interviene en el quehacer humano de su día a día es así que autores como Porret (2010) precisa la motivación como el motor que estimula o dirige y protege la conducta del ser humano. La motivación en el aspecto laboral hace referencia a las ganas que tiene el sujeto para desarrollar sus labores de mejor manera posible. Por su parte Guillen y Quispe (2021) mencionan que la motivación viene a ser las fases que manifiestan la intensidad, dirección y persistencia del empeño que pone un sujeto para lograr su meta, este esfuerzo se lleva en orientación de la meta que más se desea. De la misma manera León (2019) dice que la motivación es el grupo de elementos suficientes para lograr el estímulo, además de sustentar, conducir y llevar la conducta de un sujeto hacia el logro de su meta, a su vez indica que la motivación es el producto de la suma de todos los factores que originan conductas ya sea a nivel biológico, social, psicológico y cultural.

La motivación proporciona el motivo para que los seres humanos reaccionen y satisfagan sus necesidades. La motivación también se puede definir como la ruta que uno lleva al comportamiento, o al constructo que hace que alguien desee replicar el comportamiento y viceversa (Gopalan, 2017). Abeysekera & Dawson (2015) define la motivación para aprender como la energía para ir y formarse en un plan de desarrollo, estos autores manifiestan que, si bien es cierto la capacidad y la inteligencia son determinantes en lo que los estudiantes pueden hacer, es el nivel de motivación el que tiene mayor influencia en el enfoque y nivel de esfuerzo que van emplear en cierta actividad de aprendizaje (p.8). La motivación es un concepto teórico utilizado para clarificar el comportamiento humano.

Para esta investigación se tomaron en cuenta tres dimensiones de la motivación las cuales son: la motivación intrínseca, motivación extrínseca y la motivación trascendental. La dimensión primera, que es la motivación intrínseca, según Herzberg (1968) menciona es la que está dentro del individuo, en este tipo de motivación cuando se tiene un óptimo crecimiento y desarrollo personal, además se logra el reconocimiento la buena realización de actividades, y se siente autorrealizado, se logra la satisfacción del sujeto y por ende la motivación intrínseca es alta, por su parte Ryan y Deci (2000) mencionan que esta dimensión de la motivación se puede identificar por medio de la ejecución y regocijo de algunas actividades congénitas del ser humano.

La segunda dimensión, la Motivación extrínseca, viene a ser el comportamiento que el sujeto manifiesta ante algunas circunstancias que se enfrenta en el ambiente de trabajo como: la relación con los compañeros de trabajo, salario, estabilidad laboral, gestión directiva entre otros. Cuando todos estos rasgos se encuentran presentes en el trabajo impiden que el individuo esté insatisfecho. Sin embargo, lo que éstas pueden ocasionar en la persona no es un factor relevante ni duradero ya que no depende explícitamente de la persona si no del ambiente donde se desenvuelve (Loayza, 2021). La tercera dimensión que es la Motivación Trascendental, viene a ser el resultado que provoca en las personas por la acción de quien la hace, se considera también como una motivación interna propia del ser humano para que realice alguna actividad que favorezca a otros individuos (Guillén, 2020).

Tomando en cuenta que la motivación existe en todos los rasgos del ser humano, Cabrera (2021) delimita la motivación en el trabajo como la que se refiere a los impulsos que tiene o recibe un trabajador para el desarrollo de sus tareas, lo cual hace que cumpla sus obligaciones con plena y buena disposición y según lo solicitado demostrando así un buen rendimiento laboral. Por su parte, Rivas y Perero (2018) mencionan que la motivación laboral es la consecuencia de la relación entre el sujeto y el estímulo que es ocasionado por la organización con el objetivo de generar elementos que promuevan y estimulen al trabajador a lograr su objetivo. Newstrom (2011) indica que la motivación laboral es la fortaleza que tienen los trabajadores para lograr sus objetivos propuestos,

originada por distintos factores externos o en el ambiente de trabajo. La motivación en los trabajadores tiene algunas prioridades que se encuentran inmersos en tres elementos como el grado del esfuerzo que el trabajador realiza, la dirección y enfoque de su comportamiento, y la persistencia de su comportamiento.

A partir de lo anteriormente descrito se puede definir a la motivación laboral como todos los aspectos internos como emociones, aspectos psicológicos y aspectos externos como recompensas en el trabajo, reconocimiento por parte de sus empleadores entre otros más, estos agentes motivacionales van a determinar que el trabajador logre con éxito o fracase en el cumplimiento de sus actividades.

En los docentes la motivación laboral hace referencia a las circunstancias del comportamiento, acciones que va a generar en un cierto momento con las situaciones motivacionales internas, medios favoritos para conseguir las gratificaciones ansiadas y circunstancias motivacionales externas (Navarro, 2021). Por su parte, Loayza (2021) afirma que la importancia de conocer la motivación laboral de los docentes radica en que con este análisis se ve reflejado el nivel de satisfacción y anhelos propios y profesionales que tiene el docente, y como se correlacionan de manera directa con su desempeño en su lugar de trabajo. Por su parte Han y Chin (2018) menciona que la motivación en los docentes se entiende como la afinidad, conservación y concentración hacia algo, lo cual determina 'qué atrae a las personas a la docencia, cuánto tiempo duran en sus cursos iniciales de formación docente y posteriormente en la profesión docente, y hasta qué punto se involucran con sus cursos y la enseñanza profesión (p.3).

Como ya se explicó anteriormente en el ámbito educacional el docente cumple un papel muy importante en el aprendizaje de los estudiantes, en ese sentido es preciso que el docente se desempeñe de la mejor forma y esto lo logra estando motivado; sin embargo, Aguilar (2020) menciona que el docente necesita de motivación intrínseca y que sea valiosa para así lograr una mejor educación en los alumnos, por lo tanto se puede afirmar que es necesario

motivar para que haya más identificación con su labor, pues cuando el docente está motivado pasa a ser un excelente transmisor de enseñanza que emite emociones, sentimientos, habilidades y conocimientos. Así mismo, para que los docentes estén motivados es necesario que se conozcan los elementos que ponen en peligro y los que promueven la motivación, de tal forma que en la institución donde labora se tenga en cuenta estos elementos y se tome acciones que favorezcan y consoliden la motivación docente.

Existen algunas teorías que sustentan la motivación laboral, de las cuales se tiene la Teoría de jerarquía de las necesidades instituida por Maslow (1991) donde argumenta la salud mental se ve incentivada cuando se desenvuelven buenas relaciones humanas ya que estas son necesidades primordiales que además potencializan de manera libre varias posibilidades de su elección propia, por su parte Quiroz (2019) menciona que Abraham Maslow con su teoría logró comprobar la hipótesis de que, en cada persona existe un sistema que está compuesto por cinco requerimientos, entre ellas. Sobre las que puede encontrarse el primero que es el Fisiológico, pues el individuo incorpora diversos requerimientos como la sed, el refugio y otros, segundo está el requerimiento social el cual puede instaurar el sentido y efecto de que le pertenece algo así como la aceptación individual propia y la necesidad, como tercero se tiene las estimaciones en la cual se puede encontrar dos tipos de factores, uno interno como el respeto hacia sí mismo que tiene el individuo, su independencia, beneficio y factores exteriores como el reconocimiento, atención y estado, como cuarto se tiene la seguridad que viene a ser la protección y cuidado que tiene el individuo como medio de protección a daños físicos y emocionales, y por último se tiene la autorrealización en la cual el individuo crea el impulso en lo que es capaz de ser, además integra desarrollo y crecimiento de su capacidad propia.

Por otra parte, en esta investigación se evaluará la variable el desempeño docente, para lo cual Canchari (2017) define el desempeño como el grupo de comportamientos laborales de un trabajador para cumplir con sus funciones; es considerado también como rendimiento o mérito laboral, el desempeño se considera a las tareas y diligencias que realiza una persona, en relación a los encargos y metas que se le encarga en la institución donde labora.

Para González (2014) el desempeño docente se entiende como el desarrollo de las funciones que tiene que realizar el docente; éste desempeño se encuentra regulado por diversos elementos que están asociados al individuo que cumple la función de docente, además del alumno y el ámbito socio-cultural donde se desenvuelven, también el beneficio se origina en distintos contextos y niveles, donde se tiene el ámbito social, cultural, institucional, ambiente del aula de trabajo y en el mismo docente. El desempeño docente está formado por distintas actividades, intervenciones, labores y actividades formativas que concretan el trabajo de los docentes, además de la personalidad del mismo. Asimismo, se puede decir que el desempeño docente, es el resultado de la acumulación de distintas habilidades, conocimiento y comportamientos de los docentes, las cuales hacen que los alumnos logren concretar sus objetivos, y otros objetivos que pueden ser más complejos (Chein, 2022).

El ministerio de educación del Perú MINEDU (2014) menciona que el buen desempeño de un docente contempla los desempeños, competencias y dominios. Además, se busca que las capacidades estén sujetas por los docentes a fin de que los estudiantes obtengan aprendizaje; por lo tanto, se la puede considerar como un instrumento importante para el desarrollo integral del docente. Así mismo, el desempeño docente contempla las siguientes dimensiones: reflexiva, relacional, colegiada y ética. La apreciación del desempeño de los docentes busca obtener datos legítimos y confiables solo con la finalidad de darle un valor al efecto pedagógico real y significativo, esto se debe de comprobar en los estudiantes la labor del docente, ósea indagar si despliega capacidades didácticas, si demuestra compromiso laboral, denota emocionalidad, domina el tema que imparte en aula y si se relaciona con los estudiantes, colegas y demás compañeros de trabajo (Rios y Romero, 2018).

Los objetivos de evaluar el desempeño docente son desarrollar profesionalidad en cada profesor, fomentar la superación personal y mantener los logros. Evaluar el desempeño docente no es una tarea fácil, ya que involucra la toma de decisiones humanas, que son imprecisas, vagas e inciertas. Por lo tanto, el uso de un método científico para evaluar el desempeño docente de manera integral y efectiva tiene una actuación importante en determinación de la

calidad del desempeño docente (Chen, 2015). Evaluar el desempeño docente es crucial pues este y su revalorización son importantes y esenciales para estructurar el cambio en cualquier política educativa (Suarez y Toro, 2018, p. 434).

En esta investigación el desempeño docente se evaluó mediante algunas dimensiones como Capacidades pedagógicas, Emocionalidad y Resultados en la labor educativa. Para lo cual diversos autores definen y mencionan la importancia de cada una de estas dimensiones es así que Hakim (2015) menciona que las capacidades de una persona para practicar o hacer un trabajo o tarea que es basada en destrezas, ilustraciones y cualidades amparadas por el trabajo de acuerdo con las exigencias del puesto, además es una característica subyacente de una persona relacionada con la eficacia del desempeño individual en el trabajo o las características básicas de los individuos que tienen una relación causal o de causa y efecto con los criterios referenciados, eficaz o excelente. o desempeño superior en el lugar de trabajo o en ciertas situaciones Myers (2022) menciona que las capacidades pedagógicas de los docentes tienen mucha influencia en optimizar la enseñanza de los estudiantes, por lo cual existen diversas formas de incrementar estas capacidades, una de ellas es mediante tutorías y capacitaciones.

Los docentes al igual que todo ser humano tienen demandas emocionales únicas dado que sus identidades docentes pueden estar aún en etapas formativas y su práctica escolar puede no presentar completo complemento de experiencias emocionales (Bellocchi, 2019). En el ámbito educacional las emociones de los docentes impactan en la identidad docente, pues existe un rol emergente de la emoción del maestro en el desarrollo de la identidad profesional que impactan en los alumnos. Esencialmente, las emociones son un componente indispensable de la formación de la identidad docente. La identidad docente está estrechamente relacionada con las perspectivas racionales y emocionales de docentes en contextos educativos. Debido a las limitaciones contextuales, las autopercepciones de los docentes no son estables ni constantes, sino subjetivas, vulnerables, dinámicas y fluidas (Yip, 2022).

III. METODOLOGÍA

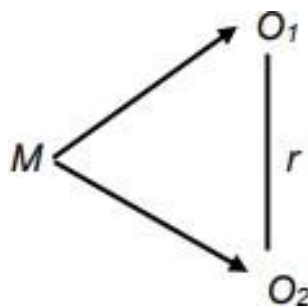
3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básica, pues la información sobre motivación y el desempeño laboral de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, está fundamentada en conocimientos teóricos y metodológicos (Calderón y Alzamora, 2010).

Es de enfoque cuantitativo ya que se busca conocer la relación de las variables mediante expresiones numéricas provenientes de cálculos matemáticos y análisis estadístico de los datos recolectados (Hernández, 2014).

Es correlacional ya que se busca conocer o medir el grado de asociación entre las variables de estudio sin incorporar variables externas (Batanero, 2017).

El diseño de esta investigación es no experimental transversal ya que busca recopilar información de los acontecimientos con las motivación y desempeño laboral de los docentes mediante la observación directa de los fenómenos naturales que acontecen en cada una de las variables sin la manipulación de estas (Arias, 2012).



Dónde: O1: Motivación; O2: Desempeño Laboral; r = relación entre las variables O1 y O2.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Motivación

Definición conceptual: viene a ser el resultado de sucesión que está acoplada con un sin número de acontecimientos o vicisitudes que inician con una necesidad y terminan con la satisfacción del individuo (López, 2010).

Definición operacional: para esta investigación la variable motivación fue abordada en 3 dimensiones: motivación intrínseca, motivación extrínseca y la motivación trascendental

Variable Desempeño Laboral

Definición conceptual: son todas las actitudes y comportamientos que desarrolla un docente para lograr las metas de la institución donde labora (Nicolas, 2022).

Definición operacional: El desempeño laboral hace referencia a las actitudes de los docentes teniendo en cuenta sus habilidades pedagógicas cognitivas, afectivas y socioemocional, para esta investigación la variable desempeño laboral se dividió en 3 dimensiones: Capacidades pedagógicas, emocionalidad y resultados en la labor educativa

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: es un grupo de componentes que tienen singularidad de interés para el investigador (Arias, 2016), para este estudio la población está compuesta por todos los docentes que laboran en la carrera profesional de Ingeniería Civil de una universidad de la provincia de Jaén que asciende a 34 docentes.

Tabla 1.

Caracterización de la población

Característica	Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	30	88.23
Femenino	4	11.77
Grado de Maestro	32	94.12
Grado de Doctor	2	5.88

Criterio de Inclusión: dentro de la investigación se incluyeron todos los docentes de ambos sexos de la universidad en estudio, además que sean nombrados y contratados y que acepten voluntariamente participar del estudio. Exclusión: Directivos de los institutos de educación superior.

Criterio de exclusión: fueron excluidos de la investigación aquellos docentes que no deseen participar del estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de investigación

Para la colecta de datos de las variables de estudio se emplearon como técnica la encuesta, Valderrama (2015) menciona que es un procedimiento a través del cual el investigador se agencia de información importante haciendo uso de cuestionarios que engloban la variable de interés, la recopilación de información con esta técnica se da sin que el investigador intervenga de manera directa (pág. 195).

Instrumento de investigación

El instrumento de investigación es el medio en el cual el investigador registra la información sobre las variables de estudio (Hernández, 2018). En este estudio utiliza como instrumentos cuestionarios, uno para la variable motivación y otro para la variable desempeño laboral, ambos cuestionarios están segmentados según la escala de Likert.

Ficha técnica del instrumento de investigación de la variable motivación

Nombre: Cuestionario sobre la Motivación laboral

Autor: Altamirano Rafael Hernan

Año: 2022

Aplicación: Individual

Objetivo: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes.

Forma de aplicación: Docentes de la carrera profesional de Ingeniería Civil de una universidad de la provincia de Jaén.

Lugar de aplicación: Universidad Nacional de Jaén.

Tiempo de duración: 30 minutos

Ficha técnica del instrumento de investigación de la variable desempeño laboral

Nombre: Cuestionario sobre Desempeño laboral

Autor: Altamirano Rafael Hernan

Año: 2022

Aplicación: Individual

Objetivo: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes.

Forma de aplicación: Docentes de la carrera profesional de Ingeniería Civil de una universidad de la provincia de Jaén.

Lugar de aplicación: Universidad Nacional de Jaén.

Tiempo de duración: 30 minutos

Validación y confiabilidad del instrumento de recolección de información

Los instrumentos de investigación fueron validados por 3 expertos que determinaron en qué nivel los ítems que conforman el instrumento son una muestra representativa de la variable que se requiere medir, los expertos se basaron en la prueba binomial con la cual determinó la validez del instrumento. La validez del instrumento fue basada en cuanto a su pertinencia, relevancia y claridad (Hernández et al. 2014)

Tabla 2.

Expertos encargados de la validación de los instrumentos

Nombres y Apellidos	Grado	Opción de aplicabilidad
Morales Meza Cathy Flérida	Magister	Aplicable
Segarra Viracocha Rosa Elena	Magister	Aplicable
Acuña Huanca Nilda	Magister	Aplicable

En cuanto a la confiabilidad, se aplicó en primer inicio la prueba a 34 docentes que tenían las mismas características de la población de estudio, debido a que los cuestionarios se desarrollaron según la escala de Likert la prueba aplicada para la confiabilidad fue de Alfa de Cronbach, los resultados obtenidos fueron mayor a 0.70 lo cual indica alta confiabilidad de los cuestionarios.

Tabla 3.

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de información

Instrumento	Alfa de Cronbach
Motivación	0.95
Desempeño laboral	0.84

Nota: La prueba fue aplicada a 34 docentes de una Universidad Jaén.

3.5. Procedimientos

Para desarrollar la investigación en primer lugar se procedió a pedir la autorización al director o directora de la carrera profesional de Ingeniería Civil para que mediante un documento oficial permita la aplicación del cuestionario a los docentes de la carrera. Luego de haber obtenido la autorización del director se procedió a entregar el cuestionario informando a cada uno de los docentes en el cual mediante su firma y sello dejaron en evidencia que participaron en la investigación de manera voluntaria y que son conscientes de lo que trata el cuestionario. Posteriormente se procedió a aplicar los cuestionarios a los docentes de manera presencial en los ambientes de la carrera profesional de la universidad en cuestión, para lo cual primero se informó sobre el estudio y se explicó la forma de desarrollar el cuestionario, luego se dio el tiempo necesario para su resolución.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos se empleó el software SPSS v 26, donde se desarrolló pruebas de estadística inferencial como la contrastación de las hipótesis planteadas mediante la Correlación de Spearman con 0.05 de significancia (Hernández, 2014). Además, se utilizó estadística descriptiva para la presentación y análisis de los resultados a través de tablas simples, doble entrada y cruzadas.

3.7. Aspectos éticos

La consideración de aspectos éticos en una investigación es importante ya que se asegura de que no se violen principios morales por parte de los investigadores (Maraví, 2007), es así que para este estudio se tuvo en consideración diversos aspectos éticos, morales y jurídicos con los cuales se garantizará la veracidad de los datos obtenidos, además se tuvo en cuenta el principio de autonomía (Granados, 2020) debido ya que cada uno de los participantes lo declaró su participación de manera voluntaria, además se garantizó que todos los docentes participaron de manera voluntaria en la investigación y que se garantizó mantener en anonimato sus respuestas plasmadas en el cuestionario a fin de evitar conflictos laborales. Por otra

parte, la investigación se desarrolló teniendo en cuenta el método científico y se rigió según las normas de investigación de la Universidad César Vallejo, así mismo, cada párrafo textual que pertenezca a otro investigador fue citado y referenciado según lo indicado por las Normas APA 7ma edición a fin de garantizar que no se incurra en plagio.

IV. RESULTADOS

Resultados a nivel descriptivo univariados

Tabla 4.

Niveles de la variable Motivación

Baremo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
72 - 84	Bajo	9	26.5
85 - 98	Regular	15	44.1
99 - 110	Alto	10	26.5
	Total	34	97.1

Nota: Datos obtenidos del cuestionario procesados por el programa IBM SPSS.

De la tabla 4 se presenta los resultados obtenidos con el cuestionario aplicado a los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, donde se puede apreciar que, en cuanto a la motivación, de los 34 docentes que respondieron el cuestionario, 9 representan el 26.5% de la población con motivación baja, 15 docentes simbolizan el 44.1% de la población que presenta motivación media y 10 docentes simbolizan el 26.5% de la población que presenta motivación alta.

Tabla 5.

Niveles de las dimensiones de la variable motivación

Dimensiones	Nivel		
	Bajo (%)	Regular (%)	Alto (%)
Motivación intrínseca	14.7	58.8	26.5
Motivación extrínseca	25.0	46.9	28.1
Motivación trascendental	47.1	29.4	23.5

Nota: Datos obtenidos del cuestionario procesados por el programa IBM SPSS.

En la tabla 5 se presenta los hallazgos de esta investigación con los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, sobre las dimensiones de la motivación, donde es posible apreciar que sobre la motivación intrínseca de los 34 docentes que respondieron el cuestionario, el 14.7 % de la población presenta bajo nivel, el 58.8 % de la población tiene nivel regular y el 26.5 % tiene alto nivel de motivación intrínseca. En cuanto a la segunda dimensión el 25 % de los docentes tienen nivel de motivación extrínseca bajo, el 46.9 % tienen nivel regular y el 28.1 % tiene alto nivel de motivación extrínseca. En cuanto a la tercera dimensión el 47.1 % de la población tiene bajo nivel de motivación trascendental, el 29.4 % de la población tiene regular motivación trascendental y el 23.5 % de la población tiene alto nivel trascendental.

Tabla 6.

Niveles de la variable desempeño laboral

Baremo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
50 - 54	Bajo	2	5.9
55 - 60	Regular	24	70.6
61 - 66	Alto	8	23.5
Total		138	100

Nota: Datos obtenidos del cuestionario procesados por el programa IBM SPSS.

En la tabla 6 se presenta los resultados obtenidos de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, donde se puede apreciar que, en cuanto al desempeño laboral, de los 34 docentes que respondieron el cuestionario, el 5.9% de los docentes tiene desempeño laboral bajo, el 70.6% de la población se ubica en el nivel de desempeño medio, 8 de los docentes representan el 23.5% de la población que se ubica en el nivel de desempeño laboral alto.

Tabla 7.*Niveles de las dimensiones del desempeño laboral*

Dimensiones	Nivel		
	Bajo (%)	Regular (%)	Alto (%)
Capacidad pedagógica	2.9	41.2	55.9
Emocionalidad	2.9	29.4	67.6
Resultados en labor educativa	8.8	41.2	50

Nota: Datos obtenidos del cuestionario procesados por el programa IBM SPSS.

De la tabla 7 se presenta los resultados del cuestionario aplicado a los docentes de la carrera de ingeniería civil de una universidad de la provincia de Jaén, donde se puede apreciar la frecuencia de las respuestas en cuanto a niveles de las dimensiones de desempeño; es así que, en la primera dimensión de los 34 docentes que respondieron el cuestionario, el 2.9% de la población tiene bajo nivel de capacidad pedagógica, el 41.2% de la población tiene nivel regular y el 55.9% tiene alto nivel. En cuanto a la segunda dimensión el 2.9% de los docentes tiene resultados de emocionalidad bajos, el 29.4% de la población tiene nivel regular y el 67.6 % de la población tienen alto nivel. En cuanto a la tercera dimensión en labor educativa el 8.8% de la población tiene bajo nivel, el 41.2% de la población tienen nivel regular en la labor educativa y el 50% de la población tiene nivel alto en labor educativa.

Resultados a nivel descriptivo bivariado

Tabla 8.

Tabla cruzada entre la motivación y desempeño laboral

		Motivación			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Desempeño laboral	Bajo	6.1	21.2	0	27.3
	Regular	0	39.4	6.1	45.5
	Alto	0	12.1	15.2	27.3
Total (%)		6.1	72.7	21.3	100

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de cuestionarios.

En la tabla 8 se presenta el resultado de la tabla cruzada entre la motivación y el desempeño laboral, donde se aprecia que entre estas dos variables el nivel preponderante de los docentes es regular, ya que el 72.7 % de la población presentó un nivel regular y el 6.1 % presentó nivel bajo

Tabla 9.*Tabla cruzada entre la motivación y dimensión capacidades pedagógicas*

		Motivación			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Capacidades pedagógicas	Bajo (%)	3	15.2	9.1	27.3
	Regular (%)	0	18.2	27.3	45.5
	Alto (%)	0	9.1	18.2	27.3
	Total (%)	3	42.4	54.6	100

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de cuestionarios.

En la tabla 9 se aprecia que la relación entre la motivación y las capacidades pedagógicas tiene nivel alto, pues el 54.6 % de la población presentó este nivel y el 3 % de la población tiene nivel bajo.

Tabla 10.

Tabla cruzada entre la variable motivación y la dimensión emocionalidad

		Motivación			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Emocionalidad	Bajo	3	12.1	12.1	27.3
	Regular	0	15.2	30.3	45.5
	Alto	0	3	24.2	27.3
Total		3	30.3	66.7	100

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de cuestionarios.

En la tabla 10 se aprecia que entre la motivación y la emocionalidad el nivel denotado por los docentes es alto ya que el 66.7 % de la población se encontró en este nivel y tan solo el 3 % presentó nivel bajo.

Tabla 11.

Tabla cruzada entre la motivación y resultados en la labor educativa

		Motivación			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Resultados en la labor educativa	Bajo	3	18.2	6.1	27.3
	Regular	6.1	21.2	18.2	45.5
	Alto	0	3	24.2	27.2
Total		9.1	42.4	48.5	100

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de cuestionarios.

En la tabla 11 se aprecia que entre la motivación y los resultados de la labor educativa el nivel de los docentes es alto ya que el 48.5 % de la población se encontró en este nivel y solamente el 9.1 % presentó nivel bajo.

Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis general

Tabla 12.

Correlación entre la motivación y desempeño laboral

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34

Nota: Datos obtenidos del procesamiento estadístico en el software SPSS.

En la tabla 12 es presentado el resultado del análisis entre la motivación y desempeño laboral a fin de contrastar la hipótesis general, con lo cual el resultado del análisis mediante Rho de Spearman es 0.734 estableciendo con eso que la correlación de las dos variables es alta y positiva, además se obtuvo que la significancia es igual a 0.000 que es más baja que el p valor = 0,01 por lo tanto, se acepta lo planteado que la relación de la motivación y el desempeño laboral de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022 es positiva.

Contrastación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Tabla 13

Correlación entre la motivación y capacidades pedagógicas

			Capacidades pedagógicas	Motivación
		Coefficiente de correlación	1,000	,333
Rho de Spearman	Capacidades pedagógicas	Sig. (bilateral)	.	,054
		N	34	34

Nota: Datos obtenidos del procesamiento estadístico en el software SPSS

En la Tabla 13 se presenta el resultado del estudio de las variables motivación y la dimensión capacidades pedagógicas que corresponde al desempeño laboral a fin de contrastar la hipótesis, con lo cual se obtuvo el valor Rho de Spearman = 0.333 con lo cual se establece que hay correlación positiva baja, además se aprecia la significancia igual a 0.054 es mayor que p valor, por ende, se rechaza lo planteado: la motivación y las capacidades pedagógicas de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén se relacionan significativamente.

Tabla 14*Correlación entre la motivación y la emocionalidad*

			Motivación	Emocionalidad
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34

Nota: Datos obtenidos del procesamiento estadístico en el software SPSS

En la tabla 14 es presentado los resultados del análisis de correlación entre la Motivación y la dimensión emocionalidad del desempeño laboral para contrastar la segunda hipótesis específica, se obtuvo que el Rho de Spearman = ,611 demostrando que la correlación positiva es moderada a 0.01, además se aprecia que la significancia (sig.=,000) es más baja que el p valor = 0,01 por este motivo se acepta lo planteado que indica que la motivación y las capacidades pedagógicas de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén se relacionan significativamente.

Tabla 15*Correlación entre la motivación y el resultado de la labor educativa*

			Motivación	resultado de la labor educativa
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,565**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	34	34

Nota: Datos obtenidos del procesamiento estadístico en el software SPSS

En la tabla 15 es presentado el análisis de correlación entre la variable Motivación y el resultado de la labor educativa dimensión que pertenece al desempeño laboral a fin de contrastar la tercera hipótesis específica, con lo cual se obtuvo que el valor de Rho de Spearman = 565 con lo cual se determina que la correlación es positiva moderada al 0.01 de significancia, además se aprecia que la significancia (sig.=,001) es menor que *p valor* = 0.005, con lo cual se acepta lo planteado que indica que la relación entre la motivación laboral y el resultado de la labor educativa de una universidad de la provincia de Jaén es baja.

V. DISCUSIÓN

Mediante esta investigación se buscó determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022, para lo cual se emplearon dos cuestionarios para la recolección de información, uno para la variable motivación que estuvo seccionado en tres dimensiones (Dimensión 1: Motivación intrínseca, Dimensión 2: Motivación extrínseca y Dimensión 3: Motivación trascendental) y otro para la variable rendimiento académico que contuvo 3 dimensiones (Dimensión 1: Capacidades pedagógicas, Dimensión 2: Emocionalidad y Dimensión 3: Resultados en la labor educativa) ambos cuestionarios estuvieron desarrollados con la escala de Likert con los siguientes valores: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre, los resultados obtenidos fueron analizados mediante diversas pruebas estadísticas descriptivas e inferenciales a fin de cumplir los objetivos planteados, es así que se logró evidenciar que:

De manera general el 44.1 % de los docentes que conformaron la población presentaron nivel de motivación regular, el 26.5 % presentó nivel de motivación alto, el 26.5 % presentó nivel bajo de motivación, así mismo se pudo identificar que el 70.6 % de los docentes que conformaron la población presentaron un nivel de desempeño laboral regular, el 23.9 % obtuvieron el alto nivel de desempeño y el 5.9 % obtuvo bajo nivel de desempeño; con estos resultados se determina que tanto en motivación como en desempeño laboral la mayor parte de los docentes presentan un nivel regular, esto hace indicar que en la universidad evaluada no se está gerenciando correctamente al personal docente; sin embargo, los docentes se mantienen motivados en gran parte por factores externos.

Los resultados de esta investigación son distintos a los que obtuvo Carhuana (2019) en su investigación donde evaluó la motivación y desempeño docente de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2018, dentro de sus resultados obtuvo que el 40.5 % de los docentes que participaron de la investigación presentaron nivel de motivación pésimo, el 34.5 % presentaron un nivel regular y el 25 % presentaron un nivel bueno; por otra parte, en cuanto al desempeño laboral de los docentes el 60.7 % presentaron nivel regular, el 22.7 % presentaron nivel pésimo y el 16.7 % presentaron un nivel de desempeño laboral bueno.

Por otro lado, estos resultados se asemejan a lo obtenido por Canchari (2017) quien evaluó la motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016, sus resultados indican que el 61.1 % de los encuestados muestran nivel de motivación muy bueno, el 33.3 % presenta nivel de motivación excelente, el 5.6 % presenta nivel de motivación bueno. Por otra parte, se puede apreciar que el 66.7 % de los docentes presenta nivel de desempeño laboral excelente, el 22.2 % obtuvo nivel de muy bueno y el 11.1 % obtuvo calificación de bueno, con estos hallazgos es posible aseverar que los docentes contemplados en esta investigación presentaron nivel de motivación laboral muy bueno y nivel de desempeño laboral excelente.

A pesar de que existen investigaciones donde mencionan que no hay una relación inmediata entre la motivación y el desempeño laboral, ha quedado evidenciado que el desempeño laboral es una consecuencia de las acciones que desarrolla un individuo en su centro de trabajo para lograr sus metas, es así que para que un individuo logre alcanzar sus metas se necesita que esté motivado, pues al tener agentes motivacionales positivos el trabajador logrará un mejor desempeño de sus labores, esto es corroborado por López (2021) quien indica que el paradigma que lleva al desempeño docente de educación superior es debido a la motivación que se fundamenta en el trabajo y a las recompensas que se entregan con los cuales se mejora la comunicación y el trato con la organización.

De manera general se pudo constatar que, entre los docentes de educación superior evaluados en diferentes pesquisas, la mayoría denotó desempeño laboral regular y manifestaron tener motivación baja y regular, son pocos los docentes universitarios que se encuentran muy motivados y que en realidad tienen alto desempeño laboral, lo cual es sumamente preocupante pues se está poniendo en riesgo la enseñanza de futuros profesionales.

En cuanto al análisis del objetivo principal: determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022, se demostró que:

A través del estudio de Rho de Spearman se estableció el valor de correlación igual a 0.734 estableciéndose una correlación positiva alta entre al 0.01, además se

obtuvo que la significancia es $=,000$, con estos resultados se admite la hipótesis planteada, de modo que se avala que la relación de la motivación y el desempeño laboral de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022 es positiva, estos resultados son similares a los hallazgos de Akhtar y Iqbal (2019) quienes en su estudio evaluaron la contribución de la motivación en el desempeño docente, los resultados que obtuvieron conllevaron a que realice el análisis de correlación mediante Rho de Spearman obteniendo así un resultado de 0.871 con lo cual determinaron que la correlación entre las variables de estudio es positiva y alta, con lo cual se aceptó la hipótesis y se afirmó que la relación es significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes.

Por su parte, Moncada (2019) usando sus hallazgos pudo probar que sí había una relación entre la variable motivación y desempeño laboral docente; sin embargo, uno de los principales factores por los cuales la motivación puede ser baja por factores como el reconocimiento que le da la institución por su desempeño y en efecto los docentes laboran por la recompensa económica, lo cual puede intervenir de a manera directa en los alumnos que están siendo formados en la institución.

En cuanto al objetivo específico primero: determinar la relación entre la motivación y las capacidades pedagógicas de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, se determinó que:

La relación entre la motivación y las capacidades pedagógicas de los docentes de esta universidad fue determinada a través de Rho de Spearman el cual obtuvo un valor $= 0.333$ entre la motivación y las capacidades pedagógicas de los sujetos evaluados, determinándose que hay correlación positiva baja, además se obtuvo que la significancia es mayor que p valor en efecto, se refuta la hipótesis planteada y se determina que la motivación y las capacidades pedagógicas de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén se relacionan significativamente, con esto se evidencia que a pesar de que existe una correlación significativa positiva, no es lo suficientemente fuerte para poder determinar si la relación es significativa, estos hallazgos son similares a los de Terrones (2020) en su investigación señaló que la dimensión desarrollo de la profesionalidad y dimensión de la identidad docente de la variable desempeño tienen un bajo nivel de correlación con la variable motivación

laboral ya que obtuvo un valor de 0.3480.

Con estos resultados obtenidos para el primer objetivo específico se puede llegar a determinar que si bien es cierto las capacidades pedagógicas son importantes para el desarrollo el desempeño docente, estas no llegan a motivar al docente para el desarrollo de sus labores, pues muchas veces los docentes realizan su trabajo buscando la recompensa (salario) que es su principal motivación y dejan de lado el reconocimiento por destacar en su trabajo.

Con respecto al objetivo específico segundo: determinar la relación entre la motivación y la emocionalidad de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, lo resultados obtenidos indican lo siguiente:

La relación entre motivación y emocionalidad fue determinada mediante el coeficiente Rho de Spearman obteniendo un índice de 0.611 determinándose que hay correlación positiva moderada entre variables al nivel 0.01, además se aprecia que el nivel de significación fue igual a 0.000 que es menos que p valor (0,01) por consiguiente, se acepta el supuesto planteado que indica que la motivación y las capacidades pedagógicas de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén se relacionan significativamente, con estos resultados se puede corroborar lo indicado por Zuta (2019) quien menciona que la correlación significativa entre la emocionalidad y motivación se debe a que los docentes no solo se desenvuelven por las recompensas que obtienen al realizar sus labores, si no que existen otros agentes que conllevan a que desarrolle su trabajo como los agentes emocionales, los cuales muchas veces tienen mayor preponderancia sobre la motivación que las recompensas que pueden percibir.

Los resultados obtenidos son similares a los de Quishpe (2021) quien en su investigación obtuvo que el 62.7 % de los docentes que participaron de su investigación presentaron emocionalidad en nivel medio y el 37.30 presentó nivel de emocionalidad alto, además que el índice Rho de Spearman fue igual a 0,857 indicando alta correlación, así mismo la significancia es menor a 0,05 con lo cual se admite el supuesto general y es demostrado que entre la motivación laboral y la emocionalidad de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil hay relación, 2020, con esto queda evidenciado que es necesario que se mantenga niveles altos

de la emocionalidad de los docentes, pues es con esto se logrará actitudes positivas frente a las actividades que realiza.

Por su parte Bruno (2017) menciona que existen diversos motivos que ayudan o generan que un individuo se sienta motivado para cumplir con sus labores, dentro de ellos se tiene a la emocionalidad que son factores internos que tiene un ser humano que hacen que psicológicamente esté preparado y motivado para el desempeño de sus labores. Ante estos resultados se puede determinar que es de suma importancia encontrar una relación significativa entre la motivación y la emocionalidad del desempeño laboral ya que a medida que la emocionalidad aumenta es posible obtener una mejor motivación y por consiguiente se logra que el docente universitario tenga mejores resultados en su desempeño laboral.

En cuanto al objetivo específico tercero denominado como determinar la relación entre la motivación laboral y el resultado de la labor educativa de una universidad de la provincia de Jaén, 2022, los hallazgos encontrados indican que:

El 50 % de docentes encuestados presentaron nivel alto de resultados en la labor educativa, el 41.2 % presentó nivel regular y el 8.8 % presentó nivel bajo, con estos resultados, además se identificó que el 21.2 % de los docentes presentan nivel de motivación regular y nivel de resultados de la labor educativa regular y el 27.4 % de los docentes denotaron nivel de motivación y resultados de la labor educativa alto, con lo cual queda evidenciado que estos dos puntos de estudio se relacionan directamente ya que al aumentar la motivación aumenta los resultados en la labor educativa, así se dejó ver al realizar el análisis de relación mediante Rho de Spearman donde se obtuvo un valor de 0.565 estableciendo que hay correlación positiva moderada al 0.01, además se aprecia que la significancia es menor que el p valor, es así que se determina que entre la motivación laboral y el resultado de la labor educativa de una universidad de la provincia de Jaén hay una relación.

Resultados similares obtuvo Acosta (2019), quien a través de su investigación indica que la motivación laboral y los resultados de la labor educativa sí tienen relación directa, sabiendo que depende básicamente del desempeño que tenga el docente para que los estudiantes alcancen sus metas y objetivos; es decir si es el docente siente compromiso y motivación en el desarrollo de sus actividades, el impulso para

cumplir con sus labores encomendadas es mucho más fácil, esto contrasta con lo indicado por Sánchez García et al. (2017) quienes aluden que la labor educacional debe encaminar con destino al éxito; sin embargo, para lograr esto se necesita ofrecer a los profesores la notabilidad necesitan, reconociendo sus metas obtenidos, promoviendo a continuar desarrollándose de forma inmejorable en cada diligencia que realizan.

Por otra parte, los hallazgos de esta pesquisa es posible discernir diferentes conceptos y corroborar teorías, así como proponer y reforzar teorías y resultados de investigaciones anteriores, un claro ejemplo son los hallazgos de León et al (2021) que en su investigación determinó los contrastes en los componentes de satisfacción laboral en profesores de la región La Libertad, Perú. Dentro de sus resultados obtenidos tienen que el 50,5% de los docentes se sienten insatisfechos en el trabajo, con lo que los autores dicen que es algo preocupante ya que al tener docentes no satisfechos se corre el riesgo de que el nivel de enseñanza disminuya, estos hallazgos ayudan a esta investigación ya que permite que se contraste los resultados y se pueda saber cómo gerenciar a los docentes de manera que encuentren una satisfacción en base a los factores motivantes tanto intrínsecos como extrínsecos y así se pueda aumentar el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primero: se corroboró que entre la variable motivación y el rendimiento el desempeño laboral de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022 existe una alta relación y es significativa, ya que según Rh de Spearman es igual a 0.734 con nivel de confianza de 95 % y significancia del 5 %, además de una relación de significancia bilateral de 0.000, resultado que está por debajo de $\alpha = 0,05$; con esto se fundamenta y admite la hipótesis planeada que indica que la relación de la motivación y el desempeño laboral de docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022 es positiva.

Segundo: Con respecto, al objetivo específico primero, se obtuvo que entre la motivación y las capacidades pedagógicas de docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022 tienen una relación significativa baja esto quedó evidenciado mediante el resultado del análisis Rho de Spearman donde alcanzó un factor igual a 0.333 con lo cual se indica baja relación positiva entre estas dos variables con lo cual se refuta la hipótesis planteada la cual indicaba que la motivación y las capacidades pedagógicas de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén se relacionan significativamente

Tercero: En efecto, al objetivo específico segundo, se obtuvo que entre la motivación y la emocionalidad de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022 hay una relación significativa positiva esto quedó evidenciado mediante el resultado del análisis Rho de Spearman donde el resultado fue igual a 0.611 con lo que se asume la relación positiva moderada entre estas dos variables lo cual se asemeja a lo establecido en la hipótesis que indica que la motivación y la emocionalidad de docentes de una universidad de la provincia de Jaén presentan alto nivel de correlación.

Cuarto: Según lo planteado en el objetivo específico tercero, se obtuvo que entre la motivación y los resultados de la labor educativa de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022 hay una relación significativa positiva esto quedó evidenciado mediante el resultado del análisis Rho de Spearman donde se halló un valor igual a 0.565 con lo que se indicó relación positiva moderada entre estas dos variables aceptando lo establecido en la hipótesis y es afirmado que la

relación entre la motivación laboral y el resultado de la labor educativa de una universidad de la provincia de Jaén es moderada.

VII. RECOMENDACIONES

Al Decano de la Facultad de ingeniería civil: se le recomienda que tome en cuenta los resultados de esta investigación para que realicen las acciones correspondientes a fin de mejorar el desempeño laboral de sus docentes y así poder obtener mejores resultados académicos en sus alumnos.

A futuros investigadores que empleen a la población docente de la Universidad Nacional de Jaén, se les recomienda que realicen investigaciones donde tomen en cuenta otras carreras profesionales de esta universidad y así poder realizar un contraste entre todos los docentes de la universidad en cuestión y de esta forma poder garantizar que los resultados obtenidos sean mayores y se pueda emplear para una reforma en cuanto a las labores de los docentes

A futuros investigadores se les recomienda que realicen estudios experimentales donde pongan a prueba a los docentes de esta universidad para que así puedan obtener diferentes resultados y contrastar con lo obtenido en otras investigaciones.

A los docentes universitarios se les recomienda que tomen en cuenta los resultados de esta investigación para que de esta forma puedan entender la dinámica que existe entre el desempeño docente y el rendimiento laboral, para de alguna forma obtener mejores resultados en el desarrollo de sus labores

REFERENCIAS

- Abeysekera, L., & Dawson, P. (2015). Motivation and cognitive load in the flipped classroom: definition, rationale and a call for research. *Higher education research & development*, 34(1), 1-14.
- Acosta, M. A. S. (2019). Clima organizacional en la universidad. *Revista Científica Multidisciplinar*, 3(1), 226-244.
- Aguilar, E. F. D. (2020). *Relación entre la motivación y el desempeño docente en docentes de un instituto de educación superior privado de Arequipa*, 2018-2019. [Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio. <http://hdl.handle.net/20.500.12590/16409>
- Akhtar, J. H., & Iqbal, I. (2017). Impact of motivation on teachers' job performance: a case study of a public sector university. *Journal of Educational Sciences*, 4(1), 54-58.
- Arias F. (2016) *Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología Científica*. Editorial Episteme.
- Arias, F. (2012). *The research project, Introduction to scientific methodology*. Editorial Episteme.
- Batanero, C., Gea, M., López, M., y Arteaga, P. (2017). Análisis de los conceptos asociados a la Correlación y Regresión. *Revista DIDACTICAE*, 1(1), 60-67. <https://doi.org/10.1344/did.2017.1.60-76>
- Bellocchi, A. (2019). Emotion and teacher education. *Oxford Research Encyclopedia of Education*, 1 (1), 1-25. https://eprints.qut.edu.au/137261/1/Bellocchi_Emotions_and_Teacher_Education.pdf
- Bruno, W. A. M. (2017). *Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03-UGEL N° 07-2016*, Editorial UGEL.
- Cabrera, C. A. M. (2021). *Motivación y desempeño laboral en docentes de la escuela académico profesional de odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener–2020*. Editorial Norbert Wiener.
- Calderón, J., & Alzamora, L. (2010). *La investigación científica para la tesis de postgrado en salud y áreas afines*. Editorial LULU International.
- Canchari, F. Y. E. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica*,

2016. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio.
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0cbc0529-c842-47a9-9997-e96c15c3b678/content>
- Cahuana, T. G. H. (2019). *Motivación y desempeño docente de una universidad privada de Lima Metropolitana*, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40028/Cahuana_TGH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Comighud, S. M. T., & Arevalo, M. J. (2021). Motivation in relation to teachers' performance. *UBT International Conference*. 1 (1), 507.
<https://knowledgecenter.ubt-uni.net/conference/2021UBTIC/all-events/507/>
- Chein, V. S. A. (2022). *Motivación y satisfacción del desempeño docente en la modalidad a distancia en estudiantes de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18054/Chein_vs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chen, J. F., Hsieh, H. N., & Do, Q. H. (2015). Evaluating teaching performance based on fuzzy AHP and comprehensive evaluation approach. *Applied Soft Computing*, 28 (1), 100-108.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1568494614006152>
- ESAN (2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales*.
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales>
- Flores, L. L. J., & Jiménez, B. M. A. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los docentes en la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán-Chiclayo* 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9417/Flores%20L%20Jimenez%20Bautista%20Merly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gopalan, V., Bakar, J. A. A., Zulkifli, A. N., Alwi, A., & Mat, R. C. (2017, October). A

- review of the motivation theories in learning. *In AIP Conference Proceedings*, 1891 (1), 20-43.
- Guillen, V. J. K., & Quispe, G. U. (2021). *Motivación y desempeño laboral de docentes de una institución educativa de la localidad de Ascensión-Huancavelica*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/eec66c0d-0d39-4686-8923-ba5c8c2f51a8>
- Guillén, M. (2020). *Motivations in Organizations Searching for a Meaningful Work Life Balance*. Editorial Routledge.
- Granados Morillas, L. M. (2020). *Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47589/Granados_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hakim, A. (2015). Contribution of competence teacher (pedagogical, personality, professional competence and social) on the performance of learning. *The International Journal of Engineering and Science*, 4(2), 1-12.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Hernández, R. y Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees*. Editorial Harvard Business.
- Hibrida, A. R., & Sumual, T. E. M. (2022). *Educational and Teaching Performance of Educators at the Faculty of Economics and Business, Manado State University (UNIMA): Analysis of Professional Competence and Motivation*. *Journal of International Conference Proceedings*, 5, (2), 64-75.
- Inga, P. R. (2019). *Motivación profesional y desempeño docente en la carrera de contabilidad-finanzas, Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1587/T037_06907233_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leon Arones, R. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de la*

- Facultad de Ciencias Biológicas de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho* 2015. [Tesis de maestría, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio.
<https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/6403>
- León, H. C. R., Navarro, E. R., Meléndez, L. V., Salazar, T. R. M., Yuncor, N. R. C., & María, E. M. M. (2021). Job satisfaction factors in secondary school teachers, public and private institutions in a Peruvian Region. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16 (6), 3317-3328.
<https://doi.org/10.18844/cjes.v16i6.6566>
- Loayza, F., L. J. (2021). *Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa General Prado, Bellavista, Callao*, 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71794/Loayza_FLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, V. L. A. (2021). *Motivación laboral y desempeño docente en el centro de estudios preuniversitario de la Universidad Nacional de Trujillo*, 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85154/L%c3%b3pez_VLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, A. (2010). *Análisis del ciclo motivacional en las personas vinculadas a cooperativas de trabajo asociado y asprosalud en la ciudad de pereira*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira]. Repositorio.
<https://repositorio.utp.edu.co/items/0248ab51-07a9-48ad-8af7-081a32c576ca>
- Maraví, R. M. (2007). Contexto ético de la investigación social. *Investigación educativa*, 11 (19), 137-151.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.
- Myers, K. D., Swars Auslander, S., Smith, S. Z., Smith, M. E., & Fuentes, D. S. (2020). Developing the pedagogical capabilities of elementary mathematics specialists during a K-5 mathematics endorsement program. *Journal of Teacher Education*, 71(2), 261-274.
- MINEDU (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Editorial Gráfica Navarrete.
- Mintrop, R., & Órdenes, M. (2017). *Motivación laboral de los docentes: Un desafío*

- directivo de alto impacto. *Mejoramiento y liderazgo en la escuela*, 1 (1), 295-332.
- Moncada, P. (2019). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una institución educativa privada de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/c9de1346-572c-4d2c-9e54-bb77a988b78e>
- Morales, R. A. L., & Contreras, R. D. A. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*, 4 (1), 22-33.
- Navarro, V. R. P. (2021). *Desempeño docente y motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/27163>
- Negassa, T., & Engdasew, Z. (2017). The Impacts and Challenges of Pedagogical Skills Improvement Program at Adama Science and Technology University. *International Journal of Instruction*, 10 (4), 19-38.
- Nicolas, M. A. F. (2022). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana-2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80379/Nicolas_MAF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Niebles-Nuñez, W. A., Hoyos-Babilonia, L. D. C., & De-La-Ossa-Guerra, S. J. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 14 (2), 283-294.
- Porret, G. (2010). *Manual para la Gestión del capital Humano en las organizaciones*. Editorial ESIC.
- Quiroz Moreira, S. M. (2019). Taller de motivación en el desempeño docente en una unidad educativa del Guayas, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43553>
- Quishpe Guanolema, M. J. (2021). *Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020*. [Tesis de maestría,


- Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/68260>
- Ryan, R., & Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American psychologist*, 55 (1), 68-78.
- Ríos, J., & Romero, Y. (2018). *Motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa. Huánuco–2018*. Huánuco. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29027>
- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito organizacional. *Revista Cientific*, 3 (7), 177-192.
- Riwukore, J. R., & Habaora, F. (2021). The Influence of Competence and Work Motivation to Teacher Performance in Smp Negeri At Kota Kupang. *Ilkogretim*, 20(1), 1010-1017. <http://ilkogretim-online.org/fulltext/218-1610938901.pdf?1614424711>
- Salinas, D. V. S. (2018). *Gestión Académica y Desempeño Docente, según los estudiantes de una universidad privada en Lima, Perú*. *Industrial data*, 21 (1), 83-90.
- Salbiyah, S., Kes, M., Fitri Nuraini, S. E., Ak, M., & Asyidatur Rosmaniar, S. E. (2019). *Motivation And Its Effect On Women's Lecturer Performance In University of Muhammadiyah Surabaya*. SSRG. *International Journal of Economics and Management Studies*, 6(09), 48-55.
- Sánchez, E. C., & Ysla, P. D. R. C. (2022). Plan de motivación herzbergiana y desempeño laboral del docente universitario. *Horizonte empresarial*, 9 (1), 42-57.
- Sánchez García, J. C., Ward, A., Hernández, B., & Florez, J. L. (2017). Educación emprendedora: Estado del arte. *Propósitos y Representaciones*, 5 (2), 401-473.
- Suratman, B., Wulandari, S. S., Nugraha, J., & Narmaditya, B. S. (2020). Does teacher certification promote work motivation and teacher performance? A lesson from Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(10), 516-525.
- Suarez, G. E., & Toro, M. R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model:

- Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Journal of Educational Psychology-Propósitos y Representaciones*, 6 (2), 431-452.
- Tello Díaz, A. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba* 2017. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25984>
- Terrones, S. G. G. (2020). *Propuesta para la Evaluación del desempeño docente de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo-2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8355>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Yip, J. W., Huang, J., & Teng, M. F. (2022). Identity and emotion of university English teachers during curriculum reform in China. *Language, Culture and Curriculum*, 35 (4) 421-439. <https://doi.org/10.1080/07908318.2021.2024843>
- Zuta, M. E. C., Ramírez, F. B., Espinoza, J. L. V., & Fierro, Y. E. C. (2020). Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica-Perú. *Repositorio de revistas de la Universidad Privada de Pucallpa*, 4(3), 5-5.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e Instrumentos
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre los niveles de motivación laboral y desempeño laboral de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén?</p> <p>Problemas específicos se tiene ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la emocionalidad de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el resultado de la labor educativa de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: O1: Determinar la relación entre la motivación y las capacidades pedagógicas de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022. O2: Determinar la relación entre la motivación y la emocionalidad de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022. O3: Determinar la relación entre la motivación laboral y el resultado de la labor educativa de una universidad de la provincia de Jaén, 2022.</p>	<p>Hipótesis general: H1: La relación de la motivación y el desempeño laboral de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén, 2022 es positiva</p> <p>Hipótesis específicas: H1: la motivación y las capacidades pedagógicas de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén se relacionan significativamente. H2: la motivación y la emocionalidad de los docentes de una universidad de la provincia de Jaén presentan alto nivel de correlación. H3: la relación entre la motivación laboral y el resultado de la labor educativa de una universidad de la provincia de Jaén es moderada.</p>	<p>Técnica La técnica que se utilizará es la encuesta.</p> <p>Instrumentos Los instrumentos que se utilizarán son dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio.</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
<p>Diseño: no experimental, de corte transversal, correlacional.</p> <p>Tipo: Investigación Básica.</p> <p>Donde: M= muestra X1= Variable 1 X2= Variable 2 r = Relación entre X1 y X2</p> 	<p>Población: La población estará conformada por 34 docentes de la carrera profesional de Ingeniería Civil de una universidad pública de la provincia de Jaén.</p> <p>Muestra: La muestra estará conformada por los 34 docentes que se encuentran en la población</p> <p>Muestreo: No probabilístico por conveniencia</p>	Variables	Dimensiones
		Motivación	Motivación intrínseca
			Motivación extrínseca
			Motivación trascendental
		Desempeño laboral	Capacidades pedagógicas
			Emocionalidad
Resultados en la labor educativa			

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	Es el resultado de sucesión que está acoplada con un sin número de acontecimientos o vicisitudes que inician con una necesidad y terminan con la satisfacción del individuo (López, 2010).	para esta investigación la variable motivación será abordada en tres dimensiones la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la motivación trascendental	Motivación intrínseca Motivación extrínseca Motivación trascendental	Actitud Autorrealización Satisfacción Metas Salario Relaciones Reconocimiento Participación y servicio Relación con los demás Apoyo y solidaridad	La escala de medición será ordinal mediante escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2)
Desempeño laboral	Son todas las actitudes y comportamientos que desarrolla un docente para lograr las metas de la institución donde labora (Nicolas, 2022).	Para esta investigación la variable desempeño laboral se dividió en tres dimensiones: Capacidades pedagógicas, emocionalidad y resultados en la labor educativa	Capacidades pedagógicas Emocionalidad Resultados en la labor educativa	Planificación Uso de recursos Aplicación de métodos Autoestima Vocación de servir Empatía Cumplimiento de metas	A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Anexo 3. Cuestionarios para la recolección de información

Cuestionario para medir la motivación

Datos informativos:

Género: M F

Universidad:..... Carrera Profesional:
.....

Nombres y Apellidos:

Instrucciones: Estimado (a) colaborador (a), el presente tiene como objetivo identificar el nivel de motivación tanto intrínseca como extrínseca que usted presenta como docente. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

tems	Enunciados	Valoración				
Motivación intrínseca						
01	En cuanto a sus labores profesionales, usted se actualiza constantemente.					
02	El trabajo que desempeña le genera oportunidades laborales.					
03	Usted se capacita constantemente					
04	Usted se encuentra motivado con las materias que dicta clase.					
05	Usted cumple con su trabajo en los horarios establecidos por la universidad.					
06	Usted está a gusto y desarrolla sus clases con eficiencia.					
07	Usted cumple con sus metas personales.					
08	Se involucra en actividades distintas al dictado de clase que se desarrollen en su centro de labores					
09	Cuando se presentan problemas en su salón de clase usted busca soluciones rápidamente.					
Motivación extrínseca						
10	Usted está satisfecho con la remuneración económica que percibe.					
11	La remuneración económica que percibe le alcanza para satisfacer todas sus necesidades.					

12	Con el salario que percibe le es posible continuar capacitandoce.					
13	Usted tiene buena relación con sus alumnos.					
14	Por su buen desempeño usted recibe algún reconocimiento o estímulo					
15	En su centro laboral reconocen su buen desempeño.					
16	Usted realiza su trabajo con buen ánimo y empatía.					
17	Usted se esmera por tener buenos resultados en su desempeño.					
18	Los estudiantes reconocen su buen desempeño.					
	Motivación trascendental					
19	Realiza su trabajo de manera eficaz porque sabe que esto influye en sus alumnos.					
20	Con su trabajo aporta al crecimiento de sus colegas docentes de su lugar de trabajo					
21	Está siempre dispuesto a atender a sus alumnos fuera del horario de clase.					
22	Está siempre preocupado por la calidad de su trabajo					
23	Demuestra interés por sus colegas de trabajo					
24	Es generador de un clima de integración en su lugar de trabajo					
25	Su nivel de responsabilidad es alto					
26	Con su trabajo aporta al crecimiento de la carrera profesional					

11	Cumple con los objetivos propuestos con sus estudiantes					
12	Plantea estrategias que permitan que cada estudiante logre las metas propuestas					
13	Los estudiantes participan en clase motivados y entusiasmados					
14	Las clases que imparte son monitoreadas constantemente por entes rectores.					
15	Sus objetivos personales a nivel de la institución educativa son cumplidos					

Anexo 4. Validez de juicio de expertos



ESCUELA DE POSTGRADO

JUICIO DE EXPERTOS 1:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
1	En cuanto a sus labores profesionales, usted se dedica con interés a:	X		X		X		
2	El trabajo que desempeña le permite oportunidades laborales:	X		X		X		
3	Usted se preocupa por el bien común:	X		X		X		
4	Usted se encuentra motivado con las materias que dicta clase:	X		X		X		
5	Usted cumple con su trabajo en los horarios establecidos por la universidad:	X		X		X		
6	Usted está a gusto y desarrolla sus clases con eficacia:	X		X		X		
7	Usted cumple con sus metas personales:	X		X		X		
8	Se involucra en actividades distintas al horario de clase que se desarrollan en su campo de labores:	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA								
9	Usted está satisfecho con la remuneración económica que percibe:	X		X		X		
10	La remuneración económica que percibe le alcanza para satisfacer todas sus necesidades:	X		X		X		
11	Con el trabajo que percibe le es posible cubrir sus obligaciones:	X		X		X		
12	Usted tiene buena relación con sus alumnos:	X		X		X		
13	En su hora de descanso usted recibe algunas recompensas o estímulos:	X		X		X		
14	En su ambiente laboral percibe un buen desempeño:	X		X		X		
15	Usted realiza su trabajo con buen ánimo y empatía:	X		X		X		
16	Usted se preocupa por hacer buenos niveles de un desempeño:	X		X		X		
17	Los salarios que percibe le permiten tener un buen desempeño:	X		X		X		
18	Usted está satisfecho con la remuneración económica que percibe:	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN TRANSACCIONAL								
19	Realiza su trabajo de manera eficaz porque sabe que esto influye en sus alumnos:	X		X		X		
20	Con su trabajo aporta al crecimiento de sus colegas, docentes de su lugar de trabajo:	X		X		X		
21	Esta siempre dispuesto a ayudar a sus alumnos fuera del horario de clase:	X		X		X		
22	Esta siempre preocupado por la calidad de su trabajo:	X		X		X		
23	Demuestra interés por sus colegas de trabajo:	X		X		X		
24	Es consciente de su rol de liderazgo en su lugar de trabajo:	X		X		X		
25	Se nivel de responsabilidad en su rol:	X		X		X		
26	Con su trabajo aporta al crecimiento de la carrera profesional:	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / No aplicable / Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Morales Meza Cathy Flórida PASAPORTE: A4119157

Especialidad del validador: Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, Maestra en Psicología Educativa

Activ
VIA

24 de noviembre del 2022

Cathy Flórida Morales Meza

Firma del Experto Informante.

¹Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión esencial del constructo

³Claridad: Se refiere a la dificultad alguna el enunciado del ítem, es claro, exacto y directo

Nota: Suficiente, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS								
1	Identifica con tiempo adecuado las prácticas a la clase que corresponde	X		X		X		
2	Adecua el material brindado en cuanto las habilidades de cada estudiante	X		X		X		
3	Emplea metodologías de enseñanza innovadoras y actualizadas	X		X		X		
4	Empieza TICs y/o herramientas digitales y motivacional en los estudiantes	X		X		X		
5	Es activa del análisis crítico en base a hechos concretos	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EMOCIONALIDAD								
6	Según el tema de clase comparte sus experiencias vividas con los alumnos	X		X		X		
7	Presta atención e interés cuando los estudiantes manifiestan sus experiencias, dudas e inquietudes y las relaciona con el tema de clase	X		X		X		
8	Colabora en grupos de trabajo que busquen la mejora educativa	X		X		X		
9	Se siente motivado al desempeñarse como docente y comparte esta motivación a sus demás colegas	X		X		X		
10	Es una persona amable y respetuosa con las personas de su entorno	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RESULTADO EN LA LABOR EDUCATIVA								
11	Cumple con los objetivos propuestos con sus estudiantes	X		X		X		
12	Plantea actividades que permitan que cada estudiante logre los metas propuestas	X		X		X		
13	Los estudiantes participan en clases motivadas y participativas	X		X		X		
14	Las clases que imparte son monitoreadas constantemente por otros docentes	X		X		X		
15	Sus objetivos personales a nivel de la institución educativa son cumplidos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Morales Meza Cathy Flórida PASAPORTE: A4119157

Especialidad del validador: Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, Maestra en Psicología Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico buscado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Si faltara, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

24 de noviembre del 2022



Firma del Experto Informante.

JUICIO DE EXPERTOS 2:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Superficie
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
1	Encuentro a sus labores profesionales, están en desarrollo constantemente	X		X		X		
2	El trabajo que desempeña le brinda oportunidades laborales.	X		X		X		
3	Trabaja con pasión constantemente	X		X		X		
4	Usualmente muestra interés con los estudiantes de sus clases	X		X		X		
5	Usualmente cumple con su trabajo en los horarios establecidos por la universidad	X		X		X		
6	Usualmente realiza y cumple con sus deberes académicos	X		X		X		
7	Usualmente cumple con sus metas personales	X		X		X		
8	Se involucra en actividades distintas al dictado de clase que se desarrollan en su centro de labores	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA								
9	Usualmente está satisfecho con la remuneración económica que percibe	X		X		X		
10	La remuneración económica que percibe le alcanza para satisfacer todas sus necesidades	X		X		X		
11	Con el salario que percibe le es posible continuar sus estudios	X		X		X		
12	Usualmente tiene buena relación con sus alumnos	X		X		X		
13	Por su buen desempeño usualmente recibe reconocimientos y validados	X		X		X		
14	En su puesto laboral no necesita su buen desempeño	X		X		X		
15	Usualmente realiza su trabajo con buen ánimo y energía	X		X		X		
16	Usualmente se toma por tener buena relación en su desempeño	X		X		X		
17	Los estudiantes reconocen su buen desempeño	X		X		X		
18	Usualmente está satisfecho con la remuneración económica que percibe	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN TRANSACCIONAL								
19	Realiza su trabajo de manera eficaz porque sabe que esto influye en sus alumnos	X		X		X		
20	Con su trabajo aporta al bienestar de sus colegas docentes de su lugar de trabajo	X		X		X		
21	Está siempre dispuesto a atender a sus alumnos fuera del horario de clase	X		X		X		
22	Está siempre preocupado por la calidad de su trabajo	X		X		X		
23	Dedicación especial por sus colegas de trabajo	X		X		X		
24	Es consciente de un clima de armonía en su lugar de trabajo	X		X		X		
25	Sensibilidad por sus alumnos	X		X		X		
26	Como su trabajo aporta al crecimiento de la carrera profesional	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Segarra Viracocha Rosa Elena PASAPORTE: A4118142
 Especialidad del validador: Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, Maestra en Psicología Educativa

Activ
14-23

24 de noviembre del 2022

Rosa Elena Segarra V.

Firma del Experto Informante.

¹**Definición:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se refiere a la dificultad o grado de conocimiento del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / Ítem	Feriencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS							
1	Planifica sus temas considerando los objetivos de la clase sus contenidos	X		X		X		
2	Adapta el currículo teniendo en cuenta las habilidades de cada estudiante	X		X		X		
3	Empieza metodologías de enseñanza, innovaciones y actualizaciones	X		X		X		
4	Empieza las TICs con base en la dinámica y motivación en los estudiantes	X		X		X		
5	Es coherente del currículo antes de hacer o hacer los contenidos	X		X		X		
	DIMENSION 2: EMOCIONALIDAD							
6	Según el tema de clase con sus propias experiencias vividas con los alumnos	X		X		X		
7	Practica el control a sí mismo cuando los está enseñando sus experiencias, dudas e inquietudes y las relaciones con el tema de clase	X		X		X		
8	Colabora en grupos de trabajo que busquen la mejora educativa	X		X		X		
9	Se siente motivado al desempeñarse como docente y contagia esta motivación a sus alumnos	X		X		X		
10	Es una persona amable y respetuosa con las personas de su entorno	X		X		X		
	DIMENSION 3: RESULTADO EN LA LABOR EDUCATIVA							
11	Cumple con los objetivos propuestos con sus estudiantes	X		X		X		
12	Plantea actividades que permitan que cada estudiante logre los resultados propuestos	X		X		X		
13	Los estudiantes participan en clase motivados e interesados	X		X		X		
14	Las clases que imparte son motivadoras constantemente por estos razones	X		X		X		
15	Sus objetivos personales a nivel de la institución educativa son cumplidos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Mg: Segarra Vracocha Rosa Elena PASAPORTE: A4118142

Especialidad del validador: Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, Maestra en Psicología Educativa

¹Feriencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, en escrito, oral y oído.

Nota: Si suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

24 de noviembre del 2022

Rosa Elena Segarra V.

Firma del Experto Informante.

JUICIO DE EXPERTOS 3:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSEGA							
1	En cuanto a sus labores profesionales, usted se actualiza constantemente.	X		X		X		
2	El trabajo que desempeña le genera oportunidades laborales.	X		X		X		
3	Usted se capacita constantemente.	X		X		X		
4	Usted se encuentra motivado con las materias que debe dar.	X		X		X		
5	Usted cumple con su trabajo en los horarios establecidos por la universidad.	X		X		X		
6	Usted está a punto y dispuesto a su clase con el alumno.	X		X		X		
7	Usted coincide con sus metas personales.	X		X		X		
8	Se involucra en actividades distintas al dictado de clase que se desarrollan en su centro de labores.	X		X		X		
	DIMENSION 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSEGA							
9	Usted está satisfecho con la remuneración económica que percibe.	X		X		X		
10	La remuneración económica que percibe le alcanza para satisfacer todas sus necesidades.	X		X		X		
11	Con el salario que percibe le es posible continuar capacitándose.	X		X		X		
12	Usted tiene buena relación con sus alumnos.	X		X		X		
13	Por su buen desempeño usted recibe algún reconocimiento o estímulo.	X		X		X		
14	En su centro laboral reconocen su buen desempeño.	X		X		X		
15	Usted realiza su trabajo con buen ánimo y empeño.	X		X		X		
16	Usted se esfuerza por hacer buenas relaciones en su desempeño.	X		X		X		
	Los estudiantes reconocen su buen desempeño.	X		X		X		
17	Usted está satisfecho con la remuneración económica que percibe.	X		X		X		
	DIMENSION 3: MOTIVACIÓN TRANSACCIONAL							
18	Realiza su trabajo de manera eficaz porque sabe que esto influye en sus alumnos.	X		X		X		
19	Con su trabajo aporta al crecimiento de sus colegas docentes de su lugar de trabajo.	X		X		X		
20	Este aspecto disminuye a cambiar a su entorno laboral (horario de clases).	X		X		X		
21	Este aspecto disminuye a cambiar a su entorno laboral (salario).	X		X		X		
22	Este aspecto disminuye a cambiar a su entorno laboral (relación con los alumnos).	X		X		X		
23	Demuestra interés por sus colegas de trabajo.	X		X		X		
24	Es reconocido en un clima de motivación en su lugar de trabajo.	X		X		X		
25	Se muestra comprometido con su trabajo.	X		X		X		
26	Con su trabajo aporta al crecimiento de la carrera profesional.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Nilda Acuña Huanca DNI: 46884296

Especialidad del validador: Contador Público, Maestra en Gestión Pública

Activ

24 de noviembre del 2022


 firma

Firma del Experto Informante.

¹**Exhaustiva:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el contenido del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Si coincide a, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Superancia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS								
1	Resalta con tiempo adecuado los deberes y a su vez que corresponde	X		X		X		
2	Adapta el contenido teniendo en cuenta las habilidades de cada estudiante	X		X		X		
3	Emplica metodologías de enseñanza innovadoras y actualizadas	X		X		X		
4	Explica las TICs y su importancia dentro y motivación en los estudiantes	X		X		X		
5	Es activo del análisis crítico en base a hechos concretos	X		X		X		
DIMENSION 2: EMOCIONALIDAD								
6	Según el tema de clase comparte sus experiencias vividas con los alumnos	X		X		X		
7	Preocupa al niño e intenta cuando los estudiantes manifiestan sus capacidades, dudas e inquietudes y las relaciona con el tema de clase	X		X		X		
8	Colabora en grupos de trabajo que busquen la mejor educativa	X		X		X		
9	Se siente motivado al desempeñarse como docente y contagia esta motivación a sus demás alumnos	X		X		X		
10	Es una persona amable y colabora con los alumnos de su entorno	X		X		X		
DIMENSION 3: RESULTADO EN LA LABOR EDUCATIVA								
11	Cumple con los objetivos propuestos con sus estudiantes	X		X		X		
12	Plantea estrategias que permitan que cada estudiante logre las metas propuestas	X		X		X		
13	Los estudiantes realizan su auto-evaluación e interrelacionados	X		X		X		
14	Las clases que imparte son mencionadas constantemente por otros docentes	X		X		X		
15	Sus objetivos responden a nivel de la institución educativa con certezas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Nilda Acuña Huanca DNI: 48884296

Especialidad del validador: Contador Público, Maestra en Gestión Pública

24 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es aplicado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el contenido del ítem, es conciso, claro y directo.

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TORRES CAÑIZALES PABLO CESAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Motivación y Desempeño Laboral de los Docentes de una Universidad de la Provincia de Jaén, 2022", cuyo autor es ALTAMIRANO RAFAEL HERNAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TORRES CAÑIZALES PABLO CESAR CARNET EXT.: 002562498 ORCID: 0000-0001-9570-4526	Firmado electrónicamente por: PTORRESCA17 el 10-01-2023 22:33:51

Código documento Trilce: TRI - 0516673