



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA  
UNIVERSITARIA**

**Motivación Laboral y Desempeño Docente en una  
Universidad privada de Trujillo, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Docencia Universitaria**

**AUTOR:**

Zamora Hernandez, Luis Alberto ([orcid.org/0000-0002-9363-682X](https://orcid.org/0000-0002-9363-682X))

**ASESOR:**

Dra. Andanaque Velásquez, Jenny Raquel (ORCID: 0000-0001-6579-1550)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y Aprendizaje

**Línea de acción de responsabilidad social universitaria**

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

TRUJILLO- PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi esposa Zoidalith y mi hija Bianca, que son la fuente de motivación y apoyo constante en el crecimiento profesional de mi vida para seguir continuando.

Luis Alberto Zamora Hernández.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, a Dios por mi vida, a mis padres por siempre motivarme a estudiar y cumplir mis metas, mi esposa e hija por el apoyo permanente para seguir siendo un mejor profesional, a mis asesores, autoridades de la Universidad Cesar Vallejo.

Luis Alberto Zamora Hernández

## Índice de contenidos

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.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables de operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES .....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS .....	32

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Estadística de fiabilidad de Motivación laboral .....	17
<b>Tabla 2</b> Estadística de fiabilidad de Desempeño docente .....	17
<b>Tabla 3</b> Estadísticos de Motivación Laboral y Desempeño Docente y dimensiones .....	19
<b>Tabla 4</b> Categorías de Motivación Laboral y Dimensiones .....	19
<b>Tabla 5</b> Categorías de Desempeño Docente y Dimensiones .....	20
<b>Tabla 6</b> Prueba de normalidad de Motivación Laboral y desempeño Docente y dimensiones .....	21
<b>Tabla 7</b> Relación de la Motivación Laboral y Desempeño Docente.....	22
<b>Tabla 8</b> Relación de la Motivación Laboral y la Dimensión Dominio en la Asignatura .....	22
<b>Tabla 9</b> Relación de la Motivación Laboral y la Dimensión Responsabilidad Formal .....	23
<b>Tabla 10</b> Relación de la Motivación Laboral y la Dimensión Planificación del Curso .....	23
<b>Tabla 11</b> Relación de la Motivación Laboral y la Dimensión Actitud del Docente hacia los Estudiantes .....	24
<b>Tabla 12</b> Distribución de la Población de docentes en una Universidad Privada de Trujillo año 2022 .....	10
<b>Tabla 13</b> Validez de contenido de la variable Motivación Laboral .....	24
<b>Tabla 14</b> Validez de contenido de la variable Desempeño Docente.....	24

## Resumen

El presente trabajo de investigación aborda el tema de Motivación Laboral y su Relación con el desempeño Docente de una Universidad privada de Trujillo, 2022. Para ello en su metodología se utilizó el tipo básica, con un diseño no experimental de corte transversal, con un enfoque cuantitativo y alcance correlacional. En cuanto a su muestra estuvo conformada por 80 docentes. Para ello, se aplicó una encuesta como técnica y los instrumentos fueron dos cuestionarios que miden cada variable. Los resultados arrojaron que, 1.00 de significancia obtuvo motivación laboral al igual que desempeño docente, su alfa de Cronbach fueron de 0.832 y 0.937 respectivamente, así mismo, aplicando Rho Spearman se obtuvo una significancia de 0.668\*, concluyendo que existe una alta y significativa correlación entre ambas variables.

**Palabras clave:** Motivación Laboral, Desempeño Docente, docentes.

## **Abstract**

This research work addresses the issue of Work Motivation and its Relationship with Teaching Performance at a private University of Trujillo, 2022. For this, the basic type was used in its methodology, with a non-experimental cross-sectional design, with a quantitative and correlational scope. As for its sample, it was made up of 80 teachers. For this, a survey was applied as a technique and the instruments were two questionnaires that measure each variable. The results showed that, 1.00 of significance obtained work motivation as well as teaching performance, their Cronbach's alpha was 0.832 and 0.937 respectively, likewise, applying Rho Spearman a significance of 0.668\* was obtained, concluding that there is a high and significant correlation between both variables.

**Keywords:** Labor Motivation, Teaching Performance, teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

Uno de los pilares fundamentales en el desarrollo de la educación en el país, es la motivación y el desempeño de los docentes, puesto que permite alcanzar una competitividad y productividad satisfactoria, con el fin de llegar a la eficiencia que la sociedad en conjunto necesita tener, apuntando a un mejor crecimiento por crear buenos profesionales, según refirió Narro et al., (2012). Como bien se sabe, ningún país anheló el desarrollo y crecimiento sostenible en el tiempo, sin antes haber revolucionado su sistema educativo y haber realizado grandes cambios, reestructuraciones e inversiones, tales como se vio en Finlandia, Canadá, Singapur, china, Corea del Sur, Noruega entre otros países desarrollados en el sector educativo (Borja, 2014).

A nivel internacional, Oppenheimer (2014) realizó un análisis sobre la educación superior en los últimos años con respecto a Latinoamérica y propuso que, para caminar por una senda de crecimiento y desarrollo, se debe invertir considerablemente en la ciencia, tecnología y la misma educación para lograr alcanzar los mejores puestos de ranking, los cuales son medidos por el porcentaje de docentes con posgrado en doctorado, trabajos publicados en revistas científicas y patentes registradas.

En Latinoamérica se han registrado una cierta cantidad de cambios en muchos sectores y especialmente el educativo el cual fue influenciado por la geopolítica internacional y la globalización que ha permitido que otros países formen parte de los programas y rankings como el PISA, para los alumnos, universidades, patentes, publicaciones de revistas indexadas entre otros.

El Perú no es ajeno a estas iniciativas que ha hecho que desde el ámbito social y político se promueven proyectos y reformas para mejorar el sistema educativo, a fin de impulsar cambios y beneficios en la educación superior y que se ha logrado mediante la SUNEDU y SINEACE, siendo ambas instituciones cooperantes para garantizar la calidad de las universidades públicas y privadas en el país. Hasta el momento se han realizado cambios significativos, logrando que las universidades se sometan a una reestructuración general para garantizar calidad y excelencia (SUNEDU, 2016).



Como resultado de estas organizaciones se obtuvo una mejora de la calidad educativa a través de evaluaciones constantes con la responsabilidad de requerir profesionales con flexibilidad y adaptabilidad a este nuevo entorno de calidad educativa a través de evaluaciones constantes con la responsabilidad de requerir profesionales con adaptabilidad y flexibilidad en este entorno principal como docente, quien ya sabemos se convierte en una agente transversal para lograr el éxito del aprendizaje en sus estudiantes. Se sostiene que el desempeño del docente va acompañado de una adecuada motivación laboral, remuneración justa para invertir en sus capacitaciones continuas, generando impacto directo en su desempeño de actividades pedagógicas (Castañeda, 2017).

Por otra parte, la reforma educativa se encuentra en primer lugar de todos los países a nivel mundial, no obstante, pese a masivos aumentos de gastos e intentos de reforma en cuanto al desempeño de los sistemas de educaciones, poco a poco ha ido mejorando, señalando grandes diferencias de calidad, el 1% en África obtuvo el mismo desempeño de Singapur (OECD, 2006).

Para Camargo (2016), refiere que se motiva y desmotiva de acuerdo a las relaciones y experiencias positivas o negativas que se experimentan en la organización y se ve afectadas en el proceso educativo. Por lo tanto, contar con docentes motivados predicen alcanzas las metas trazadas por las instituciones académicas, así mismo otras teorías como la de McClelland (1970) y su teoría de las necesidades; quien considera que los impulsos motivacionales guardan una relación con la necesidad de logro, poder y afiliación. Ciertas características son definidos por la orientación al logro con la búsqueda de responsabilidad personal y la superación de retos con el fin de cumplir las metas.

Entonces si las organizaciones se enfocan en la promoción de los incentivos, habrá docentes con mejores desempeños manifiesta Ruiz et al., (2012) así mismo, señala que hay técnicas que se usan para aumentar la motivación de los trabajadores y que su productividad se eleve, entre ellos están: lineamientos de conciliación, mejorar condiciones de trabajo, enriquecimiento de trabajo, adecuar al personal en su puesto y reconocer el trabajo. Mientras que Slocum (2009) menciona a las fases de motivación que son las que van a depender de las personas motivadas, en

donde explican también que la motivación los enfoca en una sola meta y esta es desempeña con éxito (Robbins y Coulter, 2013).

La presente investigación se orientó a formular la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre Motivación Laboral y Desempeño Docente en una Universidad privada de Trujillo, 2022?, en cuanto a las preguntas específicas se plantaron las siguientes: ¿Cuál es la relación que existe entre factores internos (vocación) y desempeño docente?, ¿Cuál es la relación que existe entre factores externos (incentivos) y desempeño docente? y ¿Cuál es la relación que existe entre la formación permanente y desempeño docente?.

Dicho estudio está justificado teóricamente en base a las teorías y relaciones de las variables de estudio presentadas, el cual servirá para futuras investigaciones, además de contar con análisis de diferentes autores nacionales e internacionales que estudiaron la correlación de ambas, su justificación metodológica esta basada en el procedimiento que se siguió como el enfoque metodológico, estadísticos y diseño descriptivo correlacional. En cuanto a la justificación social porque explica las relaciones de las variables de estudio, tratando de hacer comprender la importancia transcendental del desempeño de los docentes con la motivación que puede predecir el incremento del rendimiento y la mejora de los servicios brindados obteniendo un bienestar que impacte directamente a los resultados de la sociedad con mejoras.

Ante lo planteado como objetivo general se presenta: comprobar la relación entre motivación laboral y desempeño docente, mientras que sus objetivos específicos son: demostrar la relación entre factores internos (vocación) y desempeño docente, identificar la relación entre factores externos (incentivos) y desempeño docente y finalmente, establecer la relación entre la formación permanente y desempeño docente.

En su hipótesis general se tiene que: La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente y sus hipótesis específicas son: los factores internos (vocación) se relacionan significativamente con el desempeño docente, los factores externos (incentivos) se relaciona significativamente con el

desempeño docente y la formación permanente se relaciona con el desempeño docente.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a investigaciones como antecedentes internacionales se hallaron a Vera (2016) quien en su estudio buscó determinar la asociación entre la gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral, para ello trabajaron con un enfoque cuantitativo de alcance correlacional y diseño no experimental. Su muestra estuvo conformada por 25 trabajadores y su técnica fue la encuesta con el cuestionario. En sus resultados se evidencio que el 68% vio mejoría en su desempeño y el 32% no han notado cambios, es así que se concluye mencionando que las competencias son reflejadas con el mejor desempeño.

Para Enríquez (2017) en su tesis, presento como finalidad determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los colaboradores. Su metodología fue de enfoque cuantitativo, correlación y no experimental con corte transversal. Su muestra estuvo constituida por 164 personas. Los resultados obtenidos fueron que el 75.1% no muestran cambios de un buen desempeño mientras que el 67.5% no participan en las mejoras que ofrecen, sin embargo, el Rho Spearman arrojó un .753 de significancia, es decir, indica una correlación altamente positiva entre las variables.

Así mismo, Zavaleta (2017), tuvo como objetivo general en su tesis, determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral. Su muestra fue un total de 58 trabajadores y la metodología trabajada fue correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. En sus resultados se evidencio que obtuvo una significancia de .531, colocándola en un nivel moderado con relación positiva. Se concluye refiriendo que si hay relación entre ambas.

Por otra parte, Rodríguez y Lechuga (2019), en su estudio donde, pretendía evidenciar los factores y niveles de desempeño en los docentes, contaron con una muestra de 84 personas. Su metodología utilizada fue descriptiva de diseño no experimental transaccional, en el instrumento se usó el cuestionario. Los resultados presentaron que, el 29% si cumplen con buen desempeño, el 25% a veces, 22% casi siempre, el 18% casi nunca y el 6% nunca. Se concluye mencionando que los factores influyen en el desempeño principalmente la comunicación e inconformidades.

En cuanto a nivel nacional, Cahuana (2019) en su tesis, presentó como objetivo general, determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente. Para ello su enfoque fue cuantitativo de diseño no experimental y descriptivo correlacional. Su muestra estuvo constituida por 84 docentes a quienes se le aplicó un cuestionario. Ante los resultados se mostró que existe una correlación positiva que la ubica en un nivel moderado con .786. Por ello concluye que a mejor atención y aplicación de nuevas estrategias en el personal aumentará el desempeño docente.

De acuerdo con Nieves (2018) en su investigación, buscó determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente. Contaron con una muestra de 17 docentes a quienes aplicaron ambos instrumentos. Su metodología fue de tipo aplicado con nivel correlación y diseño no experimental. En los resultados evidenció que el 81% de docentes carecen de buena comunicación, 53% reconocen ser buenos en ello, mientras que el 77% no tiene confianza en la institución. Se concluye conociendo la correlación en nivel alto, sin embargo, sin canales transparentes de buena comunicación no habrá buen clima ni credibilidad entre docentes.

Callata y Fuentes (2019), en su tesis tuvo la finalidad de determinar la relación entre motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la UNA. Su método fue tipo básica, con diseño no experimental y corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 docentes que llenaron el cuestionario. En sus resultados se mostró que el 57% se encuentra en un nivel regular de desempeño y el 53% en un nivel alto, ubicándoles en una relación positiva de nivel considerado con, 544. Concluye así que a mejor motivación más alto es el desempeño en los docentes.

A nivel local tenemos a López (2022) en su estudio, planteó como objetivo principal, determinar la relación entre motivación laboral y desempeño docente en la Universidad Nacional de Trujillo. Su método fue tipo básica, con diseño no experimental y corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 56 docentes que llenaron el cuestionario. En sus resultados se mostró que el 58.9% se encuentra en un nivel regular de desempeño y el 51.8% en un nivel alto,

ubicándoles en una relación positiva de nivel considerado con, 544. Concluye así que a mejor motivación mas alto es el desempeño laboral.

Por otra parte, Ardiles et al., (2021), en su investigación, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre motivación y desempeño en un Instituto Superior Tecnológico Público. La metodología usada fue de enfoque cuantitativo, básica de nivel correlación y diseño descriptivo. La muestra se constituyó de 44 docentes. Sus resultados mostraron que el 20.5% su motivación es indecisa, el 54,4% están motivados y 9% en desacuerdo. Concluyendo así que existe relación fuerte y significativa.

Finalmente, Echevarría (2020), en su estudio, buscó determinar si existe relación entre habilidades blandas y el desempeño docente en la UCV. Para su metodología se considero como no experimental, de corte transversal, correlacional. Su muestra estuvo conformada por 30 docente a quienes se les aplicó el cuestionario. Sus resultados evidenciaron que existe una relación altamente significativa con .777. Concluye así que, a mejor uso de habilidades blandas, los desempeños se tornan más satisfactorios.

Para comprender las teorías, ideas y conceptos referidos a la Motivación Laboral, la RAE, la definió como el conjunto de factores externos e internos que determinan como son las acciones de una persona ante una determinada situación (Real Academia Española, 2022).

Mientras que, para Fernández et al., (2015), es una táctica que permite generar el desempeño elevado en la docencia, contando con principios y valores de dicha institución, orientándolos tener un mejor desarrollo dentro de sus actividades, es por ello, que la conceptualiza como el proceso de orientación, activación y dinamismo que mantiene a los docentes para cumplir sus objetivos.

De acuerdo con León (2013), esta es considerada como el factor principal de ambiente favorable en done el colaborador puede desarrollarse y estimular un inicio que sostengo y direccione a la conducta a mejores recompensas, pudiendo dar de manera interna o externa la motivación para incentivar sus metas.

Existen dos conjuntos el primero en la motivación en los ambientes laborales que se derivan de factores negativos independientes y específicos o que insatisfacen a

los empleados asegurando experimentar en sus trabajos y el segundo conjunto son los factores motivadores, que se asocia con las experiencias satisfactorias que experimentan cada colaborador, en los cuales incluyen la realización personal, fisiológica, social y de seguridad (Infestas, 2001).

La teoría de Judge & Stephen (2009), optaron por la que brindó Abraham Maslow, refiriendo que esta se basa en las necesidades jerárquicas que presenta su pirámide, pues se compromete con la fisiológica, social, seguridad, autorrealización y reconocimiento, ya que esta genera la búsqueda de desarrollo personal para ver el potencial que puede tener, mediante la satisfacción de todas las necesidades que se le presentan y las va cumpliendo. Para ello hacemos comparación con el autor elegido para nuestro estudio, en el cual se puede observar que se considera una táctica de principios y valores mientras que otras teorías sostienen como base a las necesidades del día a día.

Desde una perspectiva organizacional tenemos las teorías motivacionales, en donde dicho contexto se comprende por la necesidad de un estado donde la persona ejecuta cosas donde los resultados se ven beneficiosos para ellos, así como ejerce altos niveles de metas y esfuerzos (Robbins, 2004).

En cuanto a la teoría de la jerarquía según Maslow (1943), se desarrollan aspectos representativos como la pirámide, donde hay una estratificación de los 5 niveles de necesidad, desde una básica hasta la más alta; la Fisiología indica que el ser humano debe cubrir lo principal como alimentación, sueños, salud, en la Seguridad debe cubrir el deseo de ser protegido o cubrirse, en Afiliación, se debe relacionar, sentir aceptado y participar con los demás, en Reconocimiento, presentan el deseo de ser respetados por todos y tener éxito en su sociedad, finalmente, la Autorrealización, el desarrollo de la creatividad, resiliencia y solución de problemas, valores que todo humano debe llegar a obtener para haber satisfecho todo.

La teoría de ERG de Alderfer (1969), propuso algunos cambios en cuanto a la pirámide que construyó Maslow, ya que considera que la motivación que las personas tienen es obligatoria que las cumplan, sin importar el orden o se salteen algunas, su principal idea es concretar con esa satisfacción al realizarlas adecuadamente.

La teoría de McClelland (1970), los impulsos motivacionales están relacionados con tres tipos: Logro, que los impulsa a seguir siendo mejores, Diferenciarse del resto, aquellas que tienen el dese de llegar a ser excelentes apostando un buen trabajo, Afiliación, son consideradas a las relaciones interpersonales, cercanas y amistosas quienes prefieren el trabajo en grupo, Poder, donde las emociones influyen en uno y controlan a otras mediante eso, expresando ser reconocidos y orientándose a un mejor logro para superar retos que se proponen.

Para la evaluación y definición de las dimensiones de Motivación Laboral se tomó en cuenta algunas teorías como las planteados por Franco (2021): Según Gagné & Deci (2005) en su teoría del aprendizaje, la motivación intrínseca se relaciona con la capacidad de las personas para obtener lo que desean, dichos estudios señalan situaciones desafiantes, como retroalimentación positiva, las cuales tienen efectos directos en lo que concierne competencia y autonomía que influyen en la satisfacción de las personas en su lugar y trabajo.

Para Herzberg (2003), en su teoría de higiene- motivación, se muestran dos factores que se toman en cuenta con la motivación, estos son: insatisfactorias- satisfactoras, factores de higiene- motivadores o factores extrínsecos- intrínsecos, dicho autor encontró que de manera general estas condicionan a las personas mientras desarrollan sus labores e incluyen las condiciones física y ambientales de supervisión, así como las oportunidades existentes, clima de relación entre el personal y dirección.

Factores Intrínsecos, se encuentran asociados con las actividades que reciben satisfactoriamente de si mismas, es decir comprende de aspectos intrínsecos, reconocimiento social y salarios. Cambios como estos en el sistema de gestión son reflejados en los docentes que tienen comportamientos influenciados por la motivación, desarrollando performance de estos factores y se torna acorde al entorno laboral (Terlato, 2017).

Factores Extrínsecos, se encargan de ter un impacto positivo en cuando al rendimiento de los estudiantes, en donde el éxito va a depender de su nivel de motivación que el docente pueda causar en ellos, dicho de otro modo, la interacción del docente con los materiales, equipos estudiantes, las horas de clase y el



compromiso institucional se verá reflejado en las aptitudes aprendizajes y creencias (Ibrahim, 2019).

Formación permanente, está conformado por aquellos cambios culturales que se presentan en los docentes y son prescindibles a las condiciones sociales para su elaboración, como los medios conectivos, tecnología, equipos culturales, digitales, que reorientan a las actividades y propuestas con el fin de volverlas más didácticas y centrándose en acciones que conlleven a buenos resultados de enseñanza. En estos tiempos los espacios virtuales se consideran un aprendizaje importante para poder obtener la información de manera adecuada (Bara, 2018).

Para definir mejor desempeño docente, se presentan algunas teorías que brindan un mejor panorama:

El desempeño docente, se define como aquella preparación, dedicación y métodos que adquiere el docente para impartir con sus alumnos, aportando de manera integral a la sociedad a través de una preparación académica, este proceso les permite conocer el grado que alcanzaron en sus objetivos propuestos (Ralph, 1999).

Según refiere, Valdés (2004), considera que el desempeño docente trata de impartir conocimientos y competencias, con el fin de evidenciar la potestad de una comprensión teórica y práctica acerca de un aprendizaje y comportamiento del ser humano, en la cual se observa una expectativa entre el esfuerzo y su desenvolvimiento, como la perseverancia por ser eficaz, conllevando a obtener buenos resultados.

De acuerdo a MINEDU (2014), el desempeño docente presenta 4 dominios:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: es aquella planificación de un trabajo en la cual se elabora una malla curricular, el conocimiento de características principales como sociales, culturales, materiales e inmateriales, así como cognitivas, con el propósito de tener dominio de los contenidos disciplinares y pedagógicos como el material de educación, las evaluaciones de aprendizaje y estrategias de enseñanza.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: aquí se ve el proceso de la enseñanza mediante un enfoque que valora la adversidad e inclusión en todas sus

expresiones, hace una referencia a como es la mediación pedagógica y el desarrollo de un mejor clima que favorezca la motivación, el manejo de contenido, el aprendizaje y estrategias metodológicas y de evaluación.

Participación en la gestión de la escuela relacionada con la comunidad: hace hincapié a la participación de la gestión en la escuela o las redes de un punto desde una perspectiva democrática que permite ajustar el aprendizaje, la comunicación ejecución, evaluación y contribución de un buen clima institucional.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: aquí se observa los pasos de formación y desarrollo de las comunidades profesionales en docencia. Comprendiendo una reflexión sistemática sobre la pedagogía, incluye el grado alto de responsabilidad en los resultados del manejo de aprendizaje e información, como el diseño y la implementación de políticas.

Para Valdés (2004), existen factores que intervienen en el desempeño docente entre ellos nos menciona los siguientes:

Emocionalidad: el cual contiene varios procesos, que se acompañan de estados emocionales y forman parte de lo usual en la humanidad, puesto que se experimenta una serie de nuevos sentimientos por la experiencia vivida y por ende hay emociones que invaden a la persona. No obstante, el maestro debe saber dominar sus emociones con la finalidad de no perjudicar su proceso de enseñanza y brindar una buena conducta frente a la institución en la que labora y a la comunidad.

Responsabilidad en las funciones: se comprende como aquel incumplimiento de las funciones que tiene su docente que se encuentra en un nivel superior, ya que se toma en cuenta la participación, puntualidad, capacitaciones, toma de decisiones, acatamientos de normas establecidas entre otras responsabilidades.

Relaciones Interpersonales: este factor es indispensable para conocer el carácter complicado que se presenta en ocasiones en el ámbito de educación, es fundamental conocer las organizaciones, colectivo pedagógico y estudiantes, pues en este desarrollo se cumple un rol esencial interpersonal entre alumno y docente, dentro y fuera de clases.

En cuanto a las dimensiones de esta variable, los documentos Estándares de Calidad Educativa del Ministerio de Educación del Ecuador (2011), sostiene que para una evaluación de desempeño se debe contar con ciertos estándares como la el aprendizaje, el desempeño profesional y la gestión escolar.

Dominio en la asignatura: es la manera adecuada y clara de detallar los contenidos de una relación con el contenido de las asignaturas, a través de la absolución de dudas, ejercicios resueltos que se vinculen con el nivel de ejercicio profesional, con el fin de demostrar el conocimiento que se maneja al enseñar un tema (ITSECA, 2011).

Responsabilidad formal: es la responsabilidad del cumplimiento de actividades que tiene un docente en sus funciones asignadas para la institución y los estudiantes (Flores, 2020).

Planificación del curso: es aquella capacidad primordial que de primera instancia se encuentra en las funciones que cumple un docente para el diseño de ejecución en cada clase, haciendo uso de su percepción sobre la asignatura y siendo didáctico (Zabala, 2003).

Actitud hacia los estudiantes: son las reacciones producidas por sentimientos negativos o positivos ante una respuesta de alguien o algo que se califica en cuatro áreas mencionadas como; entorno agradable, la comunicación, atención y respeto (Vargas, 2016).

Las teorías a utilizar, se encuentran estudiadas e investigadas, además de haber tenido respuestas positivas ante la comunidad que fue parte del estudio, por ende, se consideró para poder adaptarla a la realidad actual y evaluar.

Las funciones de acuerdo con Rodríguez (1999), refiere que la función diagnóstica que describe dicho desempeño por un tiempo conciso y determinado que cuenta con aciertos y desaciertos para evaluar a los directivos y ellos mismos con el fin de superar algunas deficiencias, función educativa, en la que se percibe el resultado del desempeño y la función desarrolladora en donde se incrementa el proceso personal de madurez y autoevaluación de cada uno.

En cuanto a teorías del desempeño está en la equidad que se encuentra vinculada con la percepción del colaborador y el trato que este brinda a las demás y la teoría de expectativa donde los sentimientos de complacencias de los trabajadores, ayudan a realizar un desempeño laboral correcto (Klingner y Nalbandian, 2002).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo

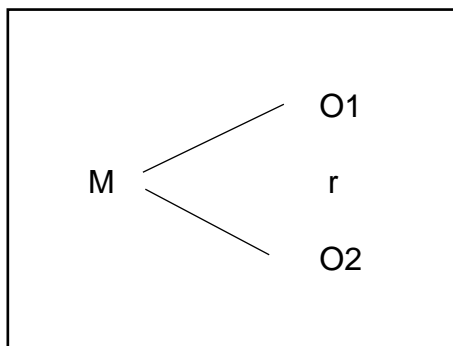
El presente estudio según el fin que persigue es básico, porque se recopila información que son materia para el análisis, descripción, procesamientos y conclusiones de datos sobre la cual se construye una investigación y por lo tanto el conocimiento (Hernández- Sampieri, 2019).

##### Diseño

La investigación será no experimental, ya que se realiza sin manipulación alguna, lo que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para poder analizarlo Hernández et al (2014). Así mis, será transversal puesto que la información recolectada será a base de encuestas con el fin de describir un solo momento (Montero y león, 2007).

##### Enfoque

Presenta un enfoque cuantitativo, porque se quiere medir la correspondencia que existen entre las variables mediante los datos estadísticos y determinar una hipótesis, el cual se usa para registrar información o datos de las variables (Hernández- Sampieri, 2019).



Dónde:

M= docentes

O1= Motivación Laboral

O2= Desempeño Docente

r = relación entre las variables

### 3.2. Variables de operacionalización

#### V1: Motivación Laboral

**Definición conceptual:** define a la motivación como aquella fuerza que hace moverse, entendiendo que son las fuerzas o impulsos que actúa externa o interna en las personas caminando a ciertas metas o resultados (Franco, 2021).

**Definición operacional:** mide las variables de motivación laboral que se ha considerado la encuesta que por medio del cuestionario el que contempla 15 ítems, con una escala de Likert, en donde la variable se divide en tres dimensiones: la formación permanente (1,2,3,4 y 5), factores internos (6,7,8,9 y 10) y factores externos (11,12,13,14 y 15).

**Su escala de medición:** es ordinal

#### V2: Desempeño Docente

**Definición conceptual:** está entendido como aquel cumplimiento de funciones en donde hay factores asociados al docente, estudiante y a todo el entorno (MINEDU, 2014).

**Definición operacional:** se consideró un cuestionario que conforma 20 ítems de escala Likert, en donde se presenta sus cuatro dimensiones: dominio en la asignatura (1,2,3,4 y 5), responsabilidad formal (6,7,8,9 y 10), planificación del curso (11,12,13,14 y 15) y actitud del docente hacia los estudiantes (16,17,18,19 y 20).

**Su escala de medición:** es ordinal

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**Población:** Arias & Villasis (2016) refiere que es el conjunto total que forman parte de una elección y cumplen con una serie de características predeterminadas. Al respecto Mejía (2013), refiere que es el conjunto de casos, definidos, limitado y accesible que forma parte de la elección para una futura muestra. La población está conformada por 80 docentes que perteneces a una universidad privada de Trujillo.

- **Criterios de inclusión:** se consideró a docentes de ambos sexos, pertenecientes a pregrado, de las escuelas profesionales de ingeniería, psicología y en postgrado a docencia universitaria, derecho y educación.
- **Criterios de exclusión:** aquellas personas que no seas docentes de pre y post grado, de universidad privada y aquellos que no contentes adecuadamente las preguntas del cuestionario.

**Muestra:** describe como aquel subconjunto de datos elegidos que forman parte del universo o población, que se consideran representativos y participaran en la investigación (López, 2004). Mientras que Córdova (2003), afirma que son las unidades quienes se consideran como muestra. La muestra estará constituida por la misma cantidad de 80 docentes.

**Muestreo:** es aquel método de selección a los componentes de la muestra determinado por reglas, procedimientos y criterios (2004), contando con un tipo no probabilístico intencional por conveniencia.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnica:** La técnica utilizada será la encuesta, de acuerdo a Yuni (2014) esta ofrece información respecto a los procesos generales y los requisitos para su construcción y uso adecuado, por lo tanto, a través de ello se conoce la percepción de los docentes.

**Instrumentos:** se hará uso del cuestionario, según refiere Otzen (2017) este contiene ítems relacionadas a las variables, ambos valorados con escala de tipo Likert y bajo la siguiente puntuación: Nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5.

**Validez:** fueron validados por juicio de tres expertos, calculando la validez mediante la V de Aiken, en base a criterios de claridad, precisión, coherencia, pertinencia, consistencia y representatividad.

**Confiabilidad:** Para ella se realizó una prueba piloto a 55 docentes, donde se obtuvo como resultados por el Alfa de Cronbach un ,832 en motivación laboral y ,937 en desempeño laboral

**Tabla 1** *Estadística de fiabilidad de Motivación laboral*

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	15

**Tabla 2** *Estadística de fiabilidad de Desempeño docente*

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	20

### 3.5. Procedimientos

Se indagó sobre una temática para poder desarrollar el estudio de investigación a través de libros, revistas indexadas, tesis y artículos, enfocándose en la realidad problemática. Luego se planteó el problema que buscaremos resolver, así poder aplicar los cuestionarios y obtener respuestas para dar pase al análisis de estos datos y procesar correctamente, Finalmente se obtiene los resultados que fueron obtenidos por el programa de SPSS v. 25 y Excel.

### 3.6. Método de análisis de datos



Se procedió con los pasos planteados a continuación: revisión de las pruebas aplicadas de acuerdo a la exclusión e inclusión para corroborar se cumplan los criterios, codificando cada uno de ellos con un número y siguiendo una secuencia, el cual fue realizado en el programa Excel.

El proceso de análisis se llevó a cabo mediante el paquete estadístico SPSSv.25 basándose en la estadística descriptiva inferencial.

### **3.7. Aspectos éticos.**

De acuerdo con el artículo 10° del código de ética en la investigación, la Universidad Cesar vallejo promueve el respeto a los derechos del autor y sanciona quienes no cumplan o cometan actos fuera de los parámetros (Ética Profesional del Psicólogo Peruano, 2014).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descripción de resultados

**Tabla 3** Estadísticos de Motivación Laboral y Desempeño Docente y dimensiones

	Formación Permanente	Factores Internos	Factores Externos	Motivación Laboral	Dominio en la Asignatura	Responsabilidad Formal	Planificación del Curso	Actitud del Docente hacia los Estudiantes	Desempeño Docente
N° Válido	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	21,93	20,25	19,95	62,13	22,00	22,38	22,28	22,38	89,03
Mediana	22,00	20,00	20,00	62,00	23,00	22,50	22,50	22,50	89,00
Moda	25	20a	18	64	25	25	25	25	99a
Desv. Desviación	2,510	2,763	2,920	6,850	2,837	2,131	2,371	2,178	8,149
Mínimo	15	14	11	46	14	17	18	19	71
Máximo	25	25	25	75	25	25	25	25	100

*Nota:* Los estadísticos de la variable motivación laboral; media, mediana, moda, desv, desviación, mínimo y máximos son: 62,13; 62,00; 64; 6,850; 46; 75. Los estadísticos de la variable Desempeño fueron 89,03; 89,00; 99; 8,149; 71; 100.

**Tabla 4** Categorías de Motivación Laboral y Dimensiones

DIM	FORMACIÓN PERMANENTE		FACTORES INTERNOS		FACTORES EXTERNOS		MOTIVACIÓN LABORAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	2	2,5	6	7,5	4	5,0	14	17,5
Regular	30	37,5	54	67,5	52	65,0	44	55,0
Alto	48	60,0	20	25,0	24	30,0	22	27,5
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

*Nota:* Sobresale del nivel alto la dimensión formación permanente con 60,0% (40 docentes), factores externos con 30,0% (24), motivación laboral con 27,5% (22), factores internos con 25,0% (20); Sobresale del nivel regular factores internos 67,5% (54 docentes), factores externos con 65,0% (52), motivación laboral con 55,0% (44), formación permanente con 37,5% (30); Sobresale del nivel bajo motivación laboral con 17,5% (14 docentes), factores internos con 7,5% (6), factores externos con 5,0% (4), formación permanente con 2,5% (2).

**Tabla 5** *Categorías de Desempeño Docente y Dimensiones*

DIM	DOMINIO EN LA ASIGNATURA		RESPONSABILIDAD FORMAL		PLANIFICACIÓN DEL CURSO		ACTITUD HACIA LOS ESTUDIANTES		DESEMPEÑO DOCENTE	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	6	7,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	16	20,0
Regular	26	32,5	2	2,5	36	45,0	32	40,0	32	40,0
Alto	48	60,0	30	37,5	44	55,0	48	60,0	32	40,0
Total	80	100,0	48	60,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

*Nota:* Sobresale del nivel alto dominio en la asignatura con 60,0% (48 docentes), actitud hacia los estudiantes con 60,0% (48), planificación del curso con 55,0% (44), desempeño docente con 40,0% (32), responsabilidad formal con 37,5% (30); Sobresale del nivel regular planificación del curso 45,0% (36 docentes), actitud hacia los estudiantes con 40,0% (32), desempeño docente con 40,0% (32), dominio en la asignatura con 32,0% (26); Sobresale del nivel bajo desempeño docente con 20,0% (16 docentes), dominio en la asignatura con 7,5% (6), responsabilidad formal con 0,0% (0), actitud hacia los estudiantes con 0,0% (0).

## 4.2. Prueba de normalidad

**Tabla 6** Prueba de normalidad de Motivación Laboral y desempeño Docente y dimensiones

	KOLMOGOROV-SMIRNOV		
	ESTADÍSTICO	GL	SIG.
FORMACIÓN PERMANENTE	,116	80	,010
FACTORES INTERNOS	,164	80	,000
FACTORES EXTERNOS	,127	80	,003
MOTIVACIÓN LABORAL	,117	80	,009
DOMINIO EN LA ASIGNATURA	,163	80	,000
RESPONSABILIDAD FORMAL	,141	80	,000
PLANIFICACIÓN DEL CURSO	,200	80	,000
ACTITUD HACIA LOS ESTUDIANTES	,187	80	,000
DESEMPEÑO DOCENTE	,140	80	,001

*Nota:* Los valores del sig < 0,05, que indican la existencia de una distribución de datos anormal o asimétrica; por ello se usará la fórmula no paramétrica de Rho Spearman para hallar las correlaciones entre la Motivación Laboral y Desempeño Docente.

## 4.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis nula (H0): No existe relación directa significativa entre la motivación laboral y desempeño docente en una universidad privada de Trujillo, 2022.

Hipótesis alterna (H1): Existe relación directa significativa entre la motivación laboral y desempeño docente en una universidad privada de Trujillo, 2022.

**Tabla 7** *Relación de la Motivación Laboral y Desempeño Docente*

		DESEMPEÑO DOCENTE
	Coeficiente De Correlación	,668**
MOTIVACIÓN LABORAL	Sig. (Bilateral)	,000
	N°	80

*Nota:* En la tabla 7 se revela que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.668\*, ubicándolo en una alta correlación, con un nivel de significancia de 0.000 menor al 1%, lo que afirma una relación altamente significativa entre las variables, por lo que se acepta la hipótesis alterna H1.

#### 4.3.1. Contrastación de Hipótesis específicas 1:

Hipótesis nula (H0): No Existe relación directa significativa entre la motivación laboral y el dominio en la asignatura en una universidad privada de Trujillo, 2022.

Hipótesis alterna (H1): Existe relación directa significativa entre la motivación laboral y el dominio en la asignatura en una universidad privada de Trujillo, 2022.

**Tabla 8** *Relación de la Motivación Laboral y la Dimensión Dominio en la Asignatura*

		DOMINIO EN LA ASIGNATURA
	Coeficiente De Correlación	,710**
MOTIVACIÓN LABORAL	Sig. (Bilateral)	,000
	N°	80

*Nota:* En la tabla 8 se evidencia que la motivación laboral y el dominio en la asignatura tienen un coeficiente de correlación de Spearman de 0.710\* ubicándolos en una alta correlación con una significancia de 0.000, señalando aceptando la hipótesis alterna H1.

#### 4.3.2. Contrastación de Hipótesis específicas 2:

Hipótesis nula (H1): No Existe relación directa significativa entre la motivación laboral y la responsabilidad formal en una universidad privada de Trujillo, 2022.

Hipótesis alterna (H0): Existe relación directa significativa entre la motivación laboral y la responsabilidad formal en una universidad privada de Trujillo, 2022.

**Tabla 9** *Relación de la Motivación Laboral y la Dimensión Responsabilidad Formal*

		RESPONSABILIDAD FORMAL
	Coefficiente de Correlación	,534**
MOTIVACIÓN LABORAL	Sig. (Bilateral)	,000
	N°	80

*Nota:* En la tabla 9 se muestra la motivación laboral y la responsabilidad formal con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.534\*, ubicándolo en categoría moderada con una significancia de 0.000, señalando que guardan relación, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna H1.

#### 4.3.3. Contrastación de Hipótesis específicas 3:

Hipótesis nula (H1): No Existe relación directa significativa entre la motivación laboral y la planificación del curso en una universidad privada de Trujillo, 2022.

Hipótesis alterna (H0): Existe relación directa significativa entre la motivación laboral y la planificación del curso en una universidad privada de Trujillo, 2022.

**Tabla 10** *Relación de la Motivación Laboral y la Dimensión Planificación del Curso*

		PLANIFICACIÓN DEL CURSO
	Coefficiente de Correlación	,522**
MOTIVACIÓN LABORAL	Sig. (Bilateral)	,000
	N°	80

*Nota:* En la tabla 10 se observa que la motivación laboral y la planificación del curso tienen un coeficiente de correlación de Spearman de 0.522\* ubicándola en una categoría moderada con una significancia de 0.000, señalando que la motivación laboral acepta la hipótesis alterna H1.

#### 4.3.4. Contratación de Hipótesis específicas 4:

Hipótesis nula (H1): No Existe relación directa significativa entre la motivación laboral y la actitud del docente hacia los estudiantes en una universidad privada de Trujillo, 2022.

Hipótesis alterna (H0): Existe relación directa significativa entre la motivación laboral y la actitud del docente hacia los estudiantes en una universidad privada de Trujillo, 2022.

**Tabla 11** *Relación de la Motivación Laboral y la Dimensión Actitud del Docente hacia los Estudiantes*

		ACTITUD HACIA LOS ESTUDIANTES
	Coeficiente de Correlación	,521**
MOTIVACIÓN LABORAL	Sig. (Bilateral)	,000
	N°	80

*Nota:* En la tabla 11 se evidencia que la motivación laboral y la actitud del docente hacia los estudiantes tienen un coeficiente de correlación de Spearman de 0.521\* ubicándola en moderada con una significancia de 0.000, señalando que acepta la hipótesis H1.

## V. DISCUSIÓN

El presente proyecto de investigación se planteó determinar la existencia entre la motivación laboral y el desempeño docente en los docentes con grados de maestría y doctora, que cuenten con un horario laboral parcial o completo, sean asociados o provisionales de una universidad privada en el año 2022 en el contexto social de la ciudad de Trujillo, debido a que es un dilema social de gran énfasis no solo en nuestro contexto si no en muchas realidades a nivel nacional; además se buscó establecer la asociación de la variable de estudio motivación laboral con las respectivas dimensiones de la variable desempeño docente las cuales han sido descritas durante la presente investigación como son: dominio en la asignatura, responsabilidad formal, planificación del curso y actitud hacia los estudiantes.

Considerando la realidad que atravesamos desde hace el año 2020 con la pandemia del COVID 19 y que las universidades atraviesan por un periodo de mejorías palpables y progresivas en el tiempo para su acreditación, siendo los requerimientos necesarios la calidad de la plana docente, la investigación científica y educativa e innovación. Los problemas que afectan el desempeño docente en el entorno académico están relacionados con: trabajo excesivo, trabajo precario, pérdida de autonomía, sobrecarga de trabajo administrativo, la situación social, la economía, la competencia profesional, las cambiantes reformas educativas, controversia respecto a su propuesta académica y la realidad social y problemas de generaciones sensibles y desafiantes.

Los instrumentos que permitieron la recogida de información fueron diseñados en base a la realidad social de una universidad privada, pero gracias a la verificación y validación de expertos profesionales, estos pueden ser aplicados en muestras de otros ámbitos que reúnan las condiciones necesarias de nuestra muestra, los criterios que permitieron la validación de nuestros cuestionarios fueron: claridad, pertinencia y coherencia y el coeficiente que permitió cuantificar la relevancia fue la V de Aiken, como resultado de la fiabilidad obtuvimos un alfa de Cronbach de 0,832 para el cuestionario motivación laboral y 0,937 para el instrumento desempeño docente.



La estadística descriptiva nos ha permitido interpretar la información procesada tras el uso de un software informático indicando que los docentes de una universidad privada se sienten motivados para el ejercicio de sus actividades a un nivel alto de 60,0%, en cambio el 67,5% siente su motivación de nivel regular, un pequeño grupo del 17,5% de docentes presenta una motivación de nivel baja. De igual manera el desempeño que demuestran cada docente en sus sesiones impartidas se ven reflejadas en un nivel alto del 60,0% en el dominio que demuestran en sus temas y la forma en cómo se dirigen hacia los estudiantes, en muestra de interés y respeto como ser humano y estudian futuro profesional al que están formando. Del nivel regular el 45,0% de los docentes demuestran que realmente planifican con antelación el desarrollo de las clases vertidas al estudiante y en el nivel bajo solo el 20,0% ha exhibido durante el estudio un desempeño, no siendo decepcionante, pero nos demuestra que cada individual en la sociedad es motivado por muchos factores y desanimado por diferentes circunstancias diariamente duran su vida.

La hipótesis general en nuestra investigación ha planteado que existe una relación directa y significativa entre la variable motivación laboral y la variable desempeño docente en docentes de una universidad privada de Trujillo, 2022, la tabla 5 nos presenta que con una muestra de 80 docentes, el coeficiente de correlación obtenido luego del procesamiento estadístico es  $Rho = 0,668^{**}$  entre las variables de estudio con una significancia ( $Sig = 0.000$ ) teniendo en cuenta que el valor debe ser menor a  $\alpha=0,05$ , es por ello que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

Los resultados obtenidos demuestran que la variable en estudio motivación laboral tiene una relación directa y significativa con la variable desempeño docente, Esta conclusión coincide con la teoría presentada por Maslow y McClelland quienes proponen que la motivación del individuo se basa en la satisfacción plena de las necesidades más básicas, seguidas por aquellas que nos permiten la interacción con nuestro entorno hasta llegar finalmente a la zona de confort y a un estado mental y profesional de satisfacción y autorrealización.

El planteamiento de McClelland (1970), nos presenta a un ser motivado por medio de impulsos los que le permiten diferenciar su desempeño profesional del resto considerando llegar a ser el mejor el trabajo realizado, siempre que pueda estar

relacionado con su entorno laboral, creando lazos de amistad y confraternidad ya sea de forma individual o en grupos en donde en ciertas ocasiones se pueda demostrar las habilidades de liderazgo que puedan poseer para lograr los objetivos de un mejor desempeño laboral.

Herzberg (2003) plantea que como parte de la motivación debe considerarse como mínimo dos factores siendo estos por citarlos, factores intrínsecos o internos que son aquellas acciones que permiten sentirse a si mismo gratificado, factores extrínsecos o externos; como aquellos que tienen un impacto positivo en nuestra motivación por medio del reconocimiento en todos los aspectos o mejores condiciones salariales.

Así mismo la investigación de Fernández et al. (2015), quien indica que la motivación genera un elevado desempeño en las personas, tomando como base los valores éticos y principios de la institución además de garantizar la conducta idónea de la plana docente para el cumplimiento del desarrollo del aprendizaje hacia los estudiantes.

Los resultados obtenidos en la presente investigación tienen igualdad con la contrastación de hipótesis y las conclusiones halladas en la investigación de Enríquez (2017), quien evidencia la correlación Rho de Spearman = 0.753\*\* demostrando que es significativo y positiva y un valor de  $p=0,000$  suficientes para apoyar la hipótesis principal rechazando la hipótesis nula, lo que indica que el 67.5% no consideran participar en mejoras profesionales, aunque existe una mayoría que se abstiene de iniciar cambios y mejorar su desempeño docente, no significa que la institución los aparte o presione aún más, por lo contrario se esfuerza en plantear estrategias que integren a todos los docentes formando un solo grupo profesional. La misma forma en el trabajo presentado por Zavala (2017) en donde se planteó determinar si la relación entre la motivación actual del personal se encuentra plenamente satisfecha con las acciones que realiza la empresa embotelladora, con un Rho = 0,531, con una significancia menor al  $p=0,05$ , ha demostrado que existe una correlación positiva moderada, que a ese nivel viene siendo significativa, afirmando que la motivación está estrechamente relacionada con un buen desempeño laboral.

Así mismo, Rodríguez y Lechuga (2019), quienes desean mostrar las evidencias de los niveles de desempeño laboral actual y que factores los motivan, llegando a la conclusión que el 29% cumple responsablemente con su carga laboral desempeñándose fielmente al horario programado, el 25% cumple a veces, el 22% cumple casi siempre, el 18% casi nunca cumple y solo el 6% nunca cumple. Se lograron identificar muchos problemas de comunicación interna que con la implementación de talleres motivacionales, talleres de manejo de emociones y liderazgo lograran mejorar el clima laboral.

De acuerdo con el objetivo planteado por Cahuana (2019) en donde se plantea determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño docente, se obtuvo como resultado una correlación de Spearman = 0,786 considera positiva y moderada con un  $p\_valor=0,000$ , se concluye necesario mayor atención y la implementación de planes de mejora continua, movilización docente y pasantías de mejora profesional. Gracias a estos resultados nos percatamos que el desempeño profesional docente está estrechamente relacionado con la motivación que se pueda influir en el personal docente durante su desempeño.

Conforme al objetivo específico presentado: Demostrar la relación entre la motivación laboral y la dimensión el dominio de la asignatura del desempeño docente en una universidad privada de Trujillo, 2022, se obtuvo como Correlación de Spearman  $Rho= 0,710^{**}$  con una significancia de 0.01, señalando que la motivación laboral se relaciona directamente y de forma significativa con la dimensión dominio de la asignatura de la variable desempeño docente, por lo que inferimos que la motivación laboral ayuda al desarrollo del dominio de la asignatura, antes de ser dictada el docente debe tener pleno conocimiento de las responsabilidades que conlleva ese traje.

En cuanto al segundo objetivo específico que pretende demostrar la relación entre la motivación laboral y la dimensión responsabilidad formal en una universidad privada de Trujillo, 2022, se obtuvo como Correlación de Spearman  $Rho= 0,534^{**}$  con una significancia de 0.000, señalando que la motivación laboral se relaciona directamente y de forma significativa con la dimensión, por lo tanto, se comprende que para tener una responsabilidad formal debe haber la suficiente la motivación laboral

En el tercer objetivo específico que pretende demostrar la relación entre la motivación laboral y la dimensión Planificación del curso en una universidad privada de Trujillo, 2022, se obtuvo como Correlación de Spearman  $Rho= 0,522^{**}$  con una significancia de 0.000, señalando que la motivación laboral se relaciona directamente y de forma significativa con la dimensión, por ello, se comprende que una buena planificación del curso generará mantener una buena motivación para continuar con las actividades.

En el cuarto objetivo específico que pretende demostrar la relación entre la motivación laboral y la dimensión Actitud hacia los estudiantes en una universidad privada de Trujillo, 2022, se obtuvo como Correlación de Spearman  $Rho= 0,521^{**}$  con una significancia de 0.000, señalando que la motivación laboral se relaciona directamente y de forma significativa con la dimensión, es decir, manejar una actitud adecuada hacia los estudiantes motivara para una buena ejecución laboral.

Así mismo Echevarria (2020) presento como objetivo primordial: determinar la existencia de relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente, con el resultado favorable nos muestra que el Rho de Spearman obtenido de 0,777, llegando a la conclusión que sí existe una relación altamente positiva, finalmente deducimos que debido a la relación entre las variables de estudio es relevante promediar capacitaciones de control mental y stress, para mejorar las habilidades respecto al desempeño y uso de habilidades .

## VI. CONCLUSIONES

- El objetivo general planteado fue determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente obteniendo como resultado que si existe una relación directamente positiva, es así que la hipótesis nula (H0) planteado fue rechazada y la hipótesis planteada por el investigador (H1) queda plenamente aceptada, en vista de este resultado decimos que el desempeño docente se genera en mayor medida cuando existe una adecuada motivación; fundamentamos lo dicho en razón que los resultados obtenidos después del uso del software estadístico SPSS nos dan el valor del coeficiente de Spearman  $Rho = 0.668^{**}$  (sig. Bilateral = 0.000), lo que indica que existe alta correlación (ver tabla 5).
- Según las investigaciones el reconocimiento no es la mejor estrategia en aplicar, lo idóneo es la estimulación en el desarrollo de logros y realización personal y profesional.
- Que los resultados demuestran a la motivación laboral en el nivel alto con un 60% como base de la formación permanente de los docentes y en el nivel regular el 67,5% debido a factores intrínsecos, asociado en parte al reconocimiento del buen trabajo realizado en clases (ver tabla 2).
- La motivación laboral y las dimensiones del desempeño docente (dominio en la asignatura, responsabilidad formal, planificación del curso, actitud hacia los estudiantes) revelan una relación directa y significativa con los resultados de un  $p\_valor < 1\%$ , demostrando que se puede obtener resultados iguales a los obtenidos en este proyecto de investigación si se aplica los instrumentos en muestras de similares características (ver tabla 6, 7, 8 y 9).

## VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda incrementar las capacidades docentes, fomentando las “*Soft Skill*” individuales, elevando la motivación laboral con el desarrollo de las competencias relacionadas a la personalidad, el carácter y la forma en cómo se comunica con los estudiantes y su entorno profesional.
- La creación de talleres sobre relación interpersonales e intrapersonales, permitiendo que los participantes sientan libertad en sus comentarios y expresiones sobre el contexto laboral, familiar y personal, dando como resultado la oportunidad de demostrar las fortalezas y el potencial humano que representa cada uno de los docentes.
- Presentar planes de mejora continua para el desarrollo profesional, académico e investigador, dando oportunidad a todos por igual de demostrar las habilidades adquiridas y las competencias ganadas, rompiendo paradigmas de favoritismo o influencias políticas.
- Evaluar periódicamente el desempeño docente con el uso de instrumentos internacionales estandarizados.
- Generar ambientes de comunicación asertiva entre docentes, jefes de escuela, directivos y decanos, donde el objetivo será el bienestar, movilidad profesional, y desarrollo docente.
- Sugerir a otras instituciones el estudio de la motivación docentes en base a la teoría de Herzberg que presenta sus propios instrumentos de evaluación de los niveles de satisfacción.
- Realizar investigaciones orientadas a la experimentación de ambientes laborales con escasos recursos logísticos y humanos, en contextos marginales que demanden una desmotivación del desempeño docente, para luego implementar talleres a los docentes bajo esas circunstancias y recopilar la evolución de las mejorías.

## REFERENCIAS

- Ardiles, A.; Alva, M. y Oseda, D. (2021). Motivación y el Desempeño de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 401-414.
- Arias-Gómez, J. V.-K. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206.
- Bara, F. (2018). *ética del profesor*. Ed. Herder.
- Cabezas y Montero. (11 de 07 de 2020). *IOSR Journal of Humanities and social Science*. Obtenido de <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.25-Issue7/Series-13/E2507132734.pdf>
- Cahuana, G. (2019). *Repositorio Digital Institucional*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40028>
- Callata, Z. y Fuentes, J. (2019). Motivación laboral y Desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado*, 593-597. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31256>
- Camargo-Mayorga, D. A. (2016). Motivación de la labor docente: un estudio de caso de dos programas de contaduría pública en Bogotá. *Cuadernos de Contabilidad*, 421-448.
- Echevarria, G. (2020). *Repositorio Digital Institucional*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46591/Echevarria\\_VGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46591/Echevarria_VGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernández, M.; Lopez, L.; Martín, E.; Ortiz, M.; Pacheco, L. y Rodriguez, M. (2015). Motivation and Labor satisfaction in education's Centers according to the working. *Revista REIDOCREA*, 26-33.
- Franco, J. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, 151-179.

- Gagné, M. &. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.
- Herandez-Sampieri. (2019). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Ibrahim, M. y. (2019). Blend learning motivation model for instructors in higher education institutions. *Revista International Journal of Educational Technology in Higher*, 163-179.
- Infestas, A. (2001). Sociología de la empresa. *Dialnet*, 274. Obtenido de Sociología de la empresa.
- León, M. y Díaz, E. (30 de 04 de 2013). *Paraninfo*. Obtenido de Recursos Humanos y dirección de equipo de restauración: <https://www.paraninfo.es/catalogo/9788497324366/recursos-humanos-y-direccion-de-equipos-en-restauracion->
- Lopez, L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(08), 69-74.
- Lopez, L. (2022). *Repositorio Digital Institucional*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85154>
- Mendoza, S. H. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 51-53.
- Nieves, C. (15 de 06 de 2018). *Universidad Norbert Wiener*. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2378>
- Oppenheimer, A. (2014). *Crear o Morir*. Mexico: DEBATE.
- Otzen, T. y. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Revista Int. J. Morphol*, 35(1). 227-232.
- Prenam y Muñoz. (9 de Abril de 2021). *Revista Internacional de Estudios en Educación*. Obtenido de <https://doi.org/10.37354/rie.2021.209>
- Ralph, T. (1999). *Educación*. Argentina: Paidó Tribo.
- Real Academia de la Lengua Española. (06 de 05 de 2022). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n>



- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista de Escuela de Administración de Negocios*, 79-101.
- Terlato, A. (2017). Motivación, factores intrínsecos y performance. Un estudio sobre empresas del área metropolitana de Buenos Aires. *Revista Espacios*, 1-47.
- Yuni, J. &. (2014). *Técnicas para Investigar*. Córdoba: Brujas.

## ANEXOS

### ANEXO 01: Matriz de consistencia de la investigación

#### Título: Motivación laboral y desempeño docente en una Universidad privada de Trujillo, 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre Motivación laboral y desempeño docente en una Universidad privada de Trujillo, 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p><b>Problemas Específicos 1:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre factores internos (vocación) y desempeño docente en una Universidad privada de Trujillo, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos 2:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre factores externos (incentivos) y desempeño docente en una Universidad privada de Trujillo, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos 3:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la formación permanente y desempeño docente en una Universidad privada de Trujillo, 2022?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Comprobar la relación entre motivación laboral y desempeño docente en una universidad privada de Trujillo, 2022</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p><b>Objetivos Específicos 1:</b></p> <p>Demostrar la relación entre factores internos (vocación) y el desempeño docente en una universidad privada de Trujillo, 2022</p> <p><b>Objetivos Específicos 2:</b></p> <p>Identificar la relación entre factores externos (incentivos) y el desempeño docente en una universidad privada de Trujillo, 2022</p> <p><b>Objetivos Específicos 3:</b></p> <p>Establecer la relación entre la formación permanente y el desempeño docente en una universidad privada de Trujillo, 2022</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad privada de Trujillo, 2022</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <p><b>Hipótesis Específica 1:</b></p> <p>Los factores internos (vocación) se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad privada de Trujillo, 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específica 2:</b></p> <p>Los factores externos (incentivos) se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad privada de Trujillo, 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específica 3:</b></p> <p>La formación permanente se relaciona significativamente con el desempeño docente en una universidad privada de Trujillo, 2022.</p>	<p><b>VARIABLE DE ESTUDIO 1:</b></p> <p>Motivación Laboral</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <p>La formación permanente</p> <p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p> <p><b>Fuente:</b></p> <p><b>Franco. J 2021</b></p> <p><b>VARIABLE DE ESTUDIO 2:</b></p> <p>Desempeño Docente</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <p>Dominio en la Asignatura</p> <p>Responsabilidad Formal</p> <p>Planificación del Curso</p> <p>Actitud del docente hacia los Estudiantes</p> <p><b>Fuente: Minedu 2013</b></p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Básica</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b></p> <p><b>80 docentes</b></p> <p><b>MUESTREO:</b> No Probabilístico.</p> <p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</b></p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario.</p> <p><b>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p>Cuadros de frecuencia, coeficientes de correlación, estadísticos para prueba de hipótesis. (SPSS V.25).</p>

## ANEXO No 02: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES Y RANGOS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Motivación Laboral</b>	(Franco, J. 2021). Define a la motivación como la fuerza que hace moverse. Entendiendo que son las fuerzas o impulsos que actúa externa o interna en las personas encaminando a ciertas metas o resultados.	Se mide a través de sus dimensiones: La formación permanente Factores internos (vocación) Factores externos (incentivos), mediante (técnica, instrumento de evaluación, cuantas preguntas.) con una escala de tipo Likert.	La formación Permanente	Desarrollo profesional y Participación	1,2	Bajo 46 – 55  Regular 56 – 65  Alto 66 – 75	Ordinal tipo Likert. Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
				Apoyo y solidaridad	3,4,5		
			Factores internos	Condiciones laborales	7,9,8		
				Reconocimiento	6,10		
			Factores externos	Relacionarse	12,		
				Sueldo	11,14		
				Estructura administrativa	13,15		
<b>Desempeño Docente</b>	El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de funciones; de acuerdo a factores asociados al docente, al estudiante y al entorno (MINEDU, 2013)	Se mide a través de sus dimensiones: Dominio en la asignatura, Responsabilidad formal, Planificación del curso, Actitud del docente hacia los estudiantes mediante (técnica, instrumento de evaluación, cuantas preguntas.) con una escala de tipo Likert	Dominio en la Asignatura	Usa materiales didácticos	2,5	Bajo 71 – 80  Regular 81 – 90  Alto 91 – 100	Ordinal tipo Likert. Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
				Estrategias	1,3,4		
			Responsabilidad Formal	Asume compromisos	9,10		
				Asistencia y Puntualidad	6,7,8		
			Planificación del Curso	Organización	13,14,15		
				Cumplimiento de contenido curricular	11,12,		
			Actitud hacia los Estudiantes	Habilidad Comunicativa	16,17		
				Atención a los estudiantes	18,19,20		

### ANEXO 03: DISTRIBUCIÓN DE POBLACIÓN

**Tabla 12** *Distribución de la Población de docentes en una Universidad Privada de Trujillo año 2022*

CICLO	GENERO		TOTAL DE DOCENTES
	Varones	Mujeres	
MAESTRIA	23	27	50
DOCTORADO	17	13	30
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>80</b>

*Nota:* Cantidad de Docentes de la universidad en donde se realizó la investigación.

**ANEXO 04: FICHA TÉCNICA DE LOS CUESTIONARIOS**  
**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO MOTIVACION LABORAL**

NOMBRE	Cuestionario de percepción de la Motivación Laboral
Autor	Zamora Hernández, Luis Alberto (2022)
Año de edición	2022
Validación	Universidad Cesar Vallejo
Administración	Individual
Tiempo de duración	15 minutos
Objetivo	Recopilar información sobre la percepción de los estudiantes de una universidad privada de Trujillo
Campo de aplicación	Docentes de postgrado con maestría y doctorado
Tipo de ítems	Preguntas cerradas con cinco alternativas de respuesta.
Numero de ítems	15
Distribución	<b>Dimensión 1:</b> Formación Permanente 05 ítems <b>Dimensión 2:</b> Factores Internos 05 ítems <b>Dimensión 3:</b> Factores Externos 05 ítems
Índice de valoración	Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5)
Proceso de resultados	Sistemático, después de la aplicación de la propuesta.
Fecha de aplicación	Junio, 2022.

## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

NOMBRE	Cuestionario de percepción de la Desempeño Docente
Autor	Zamora Hernández, Luis Alberto (2022)
Año de edición	2022
Validación	Universidad Cesar Vallejo
Administración	Individual
Tiempo de duración	15 minutos
Objetivo	Recopilar información sobre la percepción de los estudiantes de una universidad privada de Trujillo
Campo de aplicación	Docentes de postgrado con maestría y doctorado
Tipo de ítems	Preguntas cerradas con cinco alternativas de respuesta.
Numero de ítems	20
Distribución	<b>Dimensión 1:</b> Dominio en la Asignatura 05 ítems <b>Dimensión 2:</b> Responsabilidad Formal 05 ítems <b>Dimensión 3:</b> Planificación del Curso 05 ítems <b>Dimensión 4:</b> Actitud del Docente hacia los Estudiantes 05 ítems
Índice de valoración	Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5)
Proceso de resultados	Sistemático, después de la aplicación de la propuesta.
Fecha de aplicación	Junio, 2022.

## ANEXO 05: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

### CUESTIONARIO MOTIVACION LABORAL

Distinguido docente, el siguiente cuestionario tiene por objetivo recopilar información sobre la percepción que tienes respecto a la motivación en el lugar en el que te desempeñas, es de carácter anónimo y apreciaremos la sinceridad en sus respuestas.

**Instrucciones:** Marca con un aspa (x) el casillero según tu criterio bajo la siguiente valoración: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5

<b>Formación Permanente Preguntas</b>		<b>Escala de valoración</b>				
<b>Dimensión: Formación Permanente</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Cree necesario actualizarse académicamente en beneficio de la empresa?					
2	¿Denuestra interés por obtener éxitos académicos?					
3	¿Realiza trabajo en pares, grupos o individual, demostrando un comportamiento asertivo?					
4	¿Realiza constante o parcial labor tutorial al estudiante?					
5	¿Cree que aporta crecimiento social con la labor que desempeña?					
<b>Dimensión: Factores Internos</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	¿Siente que has recibido el reconocimiento que mereces?					
7	¿Se siente realizado(a) cuando sus alumnos expresan deseo de aprender en su clase?					
8	¿Considera importante ser autocritico para crecer y mejorar profesionalmente?					
9	¿Cree que las tareas de su puesto son acordes a sus capacidades y personalidad?					
10	¿Existe reconocimiento en los trabajos, actividades, presentaciones bien organizadas?					
<b>Dimensión: Factores Externos</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	¿Existe una remuneración adecuada de acuerdo al trabajo que realiza?					
12	¿Es fácil para usted establecer amistad con sus colegas?					
13	¿Está de acuerdo con las normas y políticas de la empresa?					
14	¿Cree que debes recibir bonos según desarrolles tu perfil profesional?					
15	¿Encuentra comodidad en el ambiente de trabajo (higiene, materiales, ubicación)?					

## CUESTIONARIO PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Distinguido docente, el siguiente cuestionario tiene por objetivo recopilar información sobre la percepción que tienes respecto al desempeño en el lugar en el que te desempeñas, es de carácter anónimo y apreciaremos la sinceridad en sus respuestas.

**Instrucciones:** Marca con un aspa (x) el casillero según tu criterio bajo la siguiente valoración: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5

Preguntas		Escala de valoración				
<b>Dimensión: Dominio en la Asignatura</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Propicia el diálogo, la discusión y el análisis con los estudiantes de manera individual y/o en equipo de acuerdo a la actividad.					
2	Utiliza recursos didácticos para facilitar el logro del aprendizaje					
3	Responde con precisión las preguntas e inquietudes generadas en la clase.					
4	Genera la atención e interés durante el proceso de la clase.					
5	Utiliza recursos tecnológicos necesarios para la sesión de aprendizaje.					
<b>Dimensión: Responsabilidad Formal</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	Entrega sus registros de notas en la fecha indicada (Prueba Entrada, Controles de Lectura, Tareas Académicas)					
7	Cumple según la fecha y hora indicada con la entrega de las preguntas propuestas para el Examen Parcial.					
8	¿Asiste puntualmente a sus sesiones de clase?					
9	¿Usa diversos métodos para evaluar en forma diferencia según el estilo de aprendizaje del estudiante?					
10	Sistematiza los resultados de las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
<b>Dimensión: Planificación del Curso</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	¿La sesión presenta una secuencia de actividades centradas en el aprendizaje de los estudiantes?					
12	¿Las actividades planificadas se relacionan con lo ejecutado en la sesión de aprendizaje?					
13	¿Hace uso efectivo del tiempo planificado?					
14	¿Diseña procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad y compromiso en los estudiantes?					
15	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas de su área curricular?					
<b>Dimensión: Actitud del Docente hacia los Estudiantes</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	¿Fomenta el trabajo colaborativo entre los estudiantes?					
17	¿Integra críticamente en su enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?					
18	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del estudiante?					
19	Monitoreo el trabajo de los estudiantes de forma individual y/o grupal en sus avances durante la sesión?					
20	Demuestro interés en la opinión y/o pensamiento de los alumnos en los temas tratados.					




## ANEXO 06: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### Experto N° 1 Variable: MOTIVACION LABORAL

VARIABLE: MOTIVACION LABORAL							
INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACION DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESNTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	COSISTENCIA	CLARIDAD	
<b>DIMENSION 1: Formación Permanente</b>							
Desarrollo profesional y Participación	¿Cree necesario actualizarse académicamente en beneficio de la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Denuestra interés por obtener éxitos académicos?	3	3	3	3	3	
Apoyo y solidaridad	¿Realiza trabajo en pares, grupos o individual, demostrando un comportamiento asertivo ?	3	3	3	3	3	
	¿Realiza constante o parcial labor tutorial al estudiante?	3	3	3	3	3	
	¿Cree que aporta crecimiento social con la labor que desempeña?	3	3	3	3	3	
<b>DIMENSION 2: Factores Internos</b>							
Condiciones laborales y Reconocimiento	¿Siente que has recibido el reconocimiento que mereces?	3	3	3	3	3	
	¿Se siente realizado(a) cuando sus alumnos expresan deseo de aprender en su clase?	3	3	3	3	3	
	¿Considera importante ser autocrítico para crecer y mejorar profesionalmente?	3	3	3	3	3	
	¿Cree que las tareas de su puesto son acordes a sus capacidades y personalidad?	3	3	3	3	3	
	¿Existe reconocimiento en los trabajos, actividades, presentaciones, etc bien hechos?	3	3	3	3	3	
<b>DIMENSION 3: Factores Externos</b>							
Relacionarse	¿Es fácil para usted establecer amistad con sus colegas?	3	3	3	3	3	
	¿Existe una remuneración adecuada de acuerdo al trabajo que realiza?	3	3	3	3	3	
Sueldo y Estructura administrativa	¿Esta de acuerdo con las normas y políticas de la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Cree que el sueldo sea acorde al trabajo docente que realiza?	3	3	3	3	3	
	¿Encuentra comodidad en el ambiente de trabajo (higiene, materiales, ubicación)?	3	3	3	3	3	

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUCIO DE EXPERTOS

### DATOS DEL EXPERTO N° 1


Nombres y Apellidos	JUAN FRANCISCO PACHECO TORRES	DNI N°	18167212
Nombre del Instrumento	CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL		
Dirección domiciliaria	Mz "G" Lote 03 Dpto. 301 Urb. San José de California	Teléfono domicilio	620845
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero de Sistemas	Teléfono Celular	995311558
Grado Académico	Doctor		
Mención	Administración de la Educación		
FIRMA		Lugar y Fecha:	25/05/2022

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ SI \_\_\_\_\_ es suficiente.

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ( X )       Aplicable después de corregir ( )

                                  No aplicable ( )

### DATOS DEL EXPERTO N° 1

Nombres y Apellidos	JUAN FRANCISCO PACHECO TORRES	DNI N°	18167212
Nombre del Instrumento	CUESTIONARIO PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE		
Dirección domiciliaria	Mz "G" Lote 03 Dpto. 301 Urb. San José de California	Teléfono domicilio	620845
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero de Sistemas	Teléfono Celular	995311558
Grado Académico	Doctor		
Mención	Administración de la Educación		
FIRMA		Lugar y Fecha:	25/05/2022

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ SI \_\_\_\_\_ es suficiente.

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ( X )       Aplicable después de corregir ( )

                                  No aplicable ( )

## Experto N° 1 Variable: DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE							
INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACION DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESNTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	COSISTENCIA	CLARIDAD	
<b>DIMENSION 1: Dominio en la asignatura</b>							
Usa materiales didácticos	Propicia el diálogo, la discusión y el análisis con los estudiantes de manera individual y/o en equipo de acuerdo a la actividad.	3	3	3	3	3	
	Utiliza recursos didácticos para facilitar el logro del aprendizaje	3	3	3	3	3	
	Responde con precisión las preguntas e inquietudes generadas en la clase.	3	3	3	3	3	
Estrategias	Genera la atención e interés durante el proceso de la clase.	3	3	3	3	3	
	Utiliza recursos tecnológicos necesarios para la sesión de aprendizaje.	3	3	3	3	3	
<b>DIMENSION 2: Responsabilidad formal</b>							
Asume compromisos	Entrega sus registros de notas en la fecha indicada (Prueba Entrada, Controles de Lectura, Tareas Académicas)	3	3	3	3	3	
	Cumple según la fecha y hora indicada con la entrega de las preguntas propuestas para el Examen Parcial.	3	3	3	3	3	
Asistencia y Puntualidad	¿Asiste puntualmente a sus sesiones de clase?	3	3	3	3	3	
	¿Usa diversos métodos para evaluar en forma diferencia según el estilo de aprendizaje del estudiante?	3	3	3	3	3	
	Sistematiza los resultados de las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	3	3	3	3	3	
<b>DIMENSION 3: Planificación del curso</b>							
Organización	¿La sesión presenta una secuencia de actividades centradas en el aprendizaje de los estudiantes?	3	3	3	3	3	
	¿Las actividades planificadas se relacionan con lo ejecutado en la sesión de aprendizaje?	3	3	3	3	3	
	¿Hace uso efectivo del tiempo planificado?	3	3	3	3	3	
Cumplimiento de contenido curricular	¿Diseña procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad y compromiso en los estudiantes?	3	3	3	3	3	
	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas de su área curricular?	3	3	3	3	3	
<b>DIMENSION 4: Actitud hacia los estudiantes</b>							
Habilidad Comunicativa	Fomenta el trabajo colaborativo entre los estudiantes	3	3	3	3	3	
	¿Integra críticamente en su enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	3	3	3	3	3	
Atención a los estudiantes	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del estudiante?	3	3	3	3	3	
	Monitoreo el trabajo de los estudiantes de forma individual / grupal en sus avances durante la sesión?	3	3	3	3	3	
	Demuestro interés en la opinión y/o pensamiento de los alumnos en los temas tratados.	3	3	3	3	3	

## Experto N° 2 Variable: MOTIVACION LABORAL

VARIABLE: MOTIVACION LABORAL							
INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACION DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	COSISTENCIA	CLARIDAD	
<b>DIMENSION 1: Formación Permanente</b>							
Desarrollo profesional y Participación	¿Cree necesario actualizarse académicamente en beneficio de la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Denuestra interés por obtener éxitos académicos?	3	3	3	3	3	
Apoyo y solidaridad	¿Realiza trabajo en pares, grupos o individual, demostrando un comportamiento asertivo ?	3	3	3	3	3	
	¿Realiza constante o parcial labor tutorial al estudiante?	3	3	3	3	3	
	¿Cree que aporta crecimiento social con la labor que desempeña?	3	3	3	3	3	
<b>DIMENSION 2: Factores Internos</b>							
Condiciones laborales y Reconocimiento	¿Siente que has recibido el reconocimiento que mereces?	3	3	3	3	3	
	¿Se siente realizado(a) cuando sus alumnos expresan deseo de aprender en su clase?	3	3	3	3	3	
	¿Considera importante ser autocrítico para crecer y mejorar profesionalmente?	3	3	3	3	3	
	¿Cree que las tareas de su puesto son acordes a sus capacidades y personalidad?	3	3	3	3	3	
	¿Existe reconocimiento en los trabajos, actividades, presentaciones, etc bien hechos?	3	3	3	3	3	
<b>DIMENSION 3: Factores Externos</b>							
Relacionarse	¿Es fácil para usted establecer amistad con sus colegas?	3	3	3	3	3	
	¿Existe una remuneración adecuada de acuerdo al trabajo que realiza?	3	3	3	3	3	
Sueldo y Estructura administrativa	¿Esta de acuerdo con las normas y políticas de la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Cree que el sueldo sea acorde al trabajo docente que realiza?	3	3	3	3	3	
	¿Encuentra comodidad en el ambiente de trabajo (higiene, materiales, ubicación)?	3	3	3	3	3	



## Experto N° 2 Variable: DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE							
INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACION DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESNTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	COSISTENCIA	CLARIDAD	
<b>DIMENSION 1: Dominio en la asignatura</b>							
Usa materiales didácticos	Propicia el diálogo, la discusión y el análisis con los estudiantes de manera individual y/o en equipo de acuerdo a la actividad.	3	3	3	3	3	
	Utiliza recursos didácticos para facilitar el logro del aprendizaje	3	3	3	3	3	
	Responde con precisión las preguntas e inquietudes generadas en la clase.	3	3	3	3	3	
Estrategias	Genera la atención e interés durante el proceso de la clase.	3	3	3	3	3	
	Utiliza recursos tecnológicos necesarios para la sesión de aprendizaje.	3	3	3	3	3	
<b>DIMENSION 2: Responsabilidad formal</b>							
Asume compromisos	Entrega sus registros de notas en la fecha indicada (Prueba Entrada, Controles de Lectura, Tareas Académicas)	3	3	3	3	3	
	Cumple según la fecha y hora indicada con la entrega de las preguntas propuestas para el Examen Parcial.	3	3	3	3	3	
Asistencia y Puntualidad	¿Asiste puntualmente a sus sesiones de clase?	3	3	3	3	3	
	¿Usa diversos métodos para evaluar en forma diferencia según el estilo de aprendizaje del estudiante?	3	3	3	3	3	
	Sistematiza los resultados de las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	3	3	3	3	3	
<b>DIMENSION 3: Planificación del curso</b>							
Organización	¿La sesión presenta una secuencia de actividades centradas en el aprendizaje de los estudiantes?	3	3	3	3	3	
	¿Las actividades planificadas se relacionan con lo ejecutado en la sesión de aprendizaje?	3	3	3	3	3	
	¿Hace uso efectivo del tiempo planificado?	3	3	3	3	3	
Cumplimiento de contenido curricular	¿Diseña procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad y compromiso en los estudiantes?	3	3	3	3	3	
	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas de su área curricular?	3	3	3	3	3	
<b>DIMENSION 4: Actitud hacia los estudiantes</b>							
Habilidad Comunicativa	Fomenta el trabajo colaborativo entre los estudiantes	3	3	3	3	3	
	¿Integra críticamente en su enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	3	3	3	3	3	
Atención a los estudiantes	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del estudiante?	3	3	3	3	3	
	Monitoreo el trabajo de los estudiantes de forma individual / grupal en sus avances durante la sesión?	3	3	3	3	3	
	Demuestro interés en la opinión y/o pensamiento de los alumnos en los temas tratados.	3	3	3	3	3	

## Experto N° 3 Variable: MOTIVACION LABORAL

VARIABLE: MOTIVACION LABORAL							
INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACION DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	COSISTENCIA	CLARIDAD	
<b>DIMENSION 1: Formación Permanente</b>							
Desarrollo profesional y Participación	¿Cree necesario actualizarse académicamente en beneficio de la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Denuesta interés por obtener éxitos académicos?	3	3	3	3	3	
Apoyo y solidaridad	¿Realiza trabajo en pares, grupos o individual, demostrando un comportamiento asertivo ?	3	3	3	3	3	
	¿Realiza constante o parcial labor tutorial al estudiante?	3	3	3	3	3	
	¿Cree que aporta crecimiento social con la labor que desempeña?	3	3	3	3	3	
<b>DIMENSION 2: Factores Internos</b>							
Condiciones laborales y Reconocimiento	¿Siente que has recibido el reconocimiento que mereces?	3	3	3	3	3	
	¿Se siente realizado(a) cuando sus alumnos expresan deseo de aprender en su clase?	3	3	3	3	3	
	¿Considera importante ser autocrítico para crecer y mejorar profesionalmente?	3	3	3	3	3	
	¿Cree que las tareas de su puesto son acordes a sus capacidades y personalidad?	3	3	3	3	3	
	¿Existe reconocimiento en los trabajos, actividades, presentaciones, etc bien hechos?	3	3	3	3	3	
<b>DIMENSION 3: Factores Externos</b>							
Relacionarse	¿Es fácil para usted establecer amistad con sus colegas?	3	3	3	3	3	
	¿Existe una remuneración adecuada de acuerdo al trabajo que realiza?	3	3	3	3	3	
Sueldo y Estructura administrativa	¿Esta de acuerdo con las normas y políticas de la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Cree que el sueldo sea acorde al trabajo docente que realiza?	3	3	3	3	3	
	¿Encuentra comodidad en el ambiente de trabajo (higiene, materiales, ubicación)?	3	3	3	3	3	

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

### DATOS DEL EXPERTO N° 3

Nombres y Apellidos	Brunny Francesca Dioses Membrillo	DNI N°	71858400
Nombre del Instrumento	Cuestionario Motivación Laboral		
Dirección domiciliaria	Mz. S, Lt. 26 – Urbanización Natasha Alta	Teléfono domicilio	-
Título Profesional/Especialidad	Psicóloga	Teléfono Celular	976002053
Grado Académico	Magister		
Mención	Gestión del Talento Humano		
FIRMA	 Mg. Brunny F. Dioses Membrillo PSICÓLOGA C.P.N. 38382	Lugar y Fecha:	22/05/2022

Observaciones (precisar si hay suficiencia):\_\_\_\_\_SI\_\_\_\_\_ es suficiente.

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ( X )       Aplicable después de corregir (   )

No aplicable (   )

### DATOS DEL EXPERTO N° 3

Nombres y Apellidos	Brunny Francesca Dioses Membrillo	DNI N°	71858400
Nombre del Instrumento	Cuestionario Desempeño Docente		
Dirección domiciliaria	Mz. S, Lt. 26 – Urbanización Natasha Alta	Teléfono domicilio	-
Título Profesional/Especialidad	Psicóloga Organizacional	Teléfono Celular	976002053
Grado Académico	Magister		
Mención	Gestión del Talento Humano		
FIRMA	 Mg. Brunny F. Dioses Membrillo PSICÓLOGA C.P.N. 38382	Lugar y Fecha:	22/05/2022

Observaciones (precisar si hay suficiencia):\_\_\_\_\_SI\_\_\_\_\_ es suficiente.

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ( X )       Aplicable después de corregir (   )

No aplicable (   )



## Experto N° 3 Variable: DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE							
INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACION DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESNTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	COSISTENCIA	CLARIDAD	
<b>DIMENSION 1: Dominio en la asignatura</b>							
Usa materiales didácticos	Propicia el diálogo, la discusión y el análisis con los estudiantes de manera individual y/o en equipo de acuerdo a la actividad.	3	3	3	3	3	
	Utiliza recursos didácticos para facilitar el logro del aprendizaje	3	3	3	3	3	
	Responde con precisión las preguntas e inquietudes generadas en la clase.	3	3	3	3	3	
Estrategias	Genera la atención e interés durante el proceso de la clase.	3	3	3	3	3	
	Utiliza recursos tecnológicos necesarios para la sesión de aprendizaje.	3	3	3	3	3	
<b>DIMENSION 2: Responsabilidad formal</b>							
Asume compromisos	Entrega sus registros de notas en la fecha indicada (Prueba Entrada, Controles de Lectura, Tareas Académicas)	3	3	3	3	3	
	Cumple según la fecha y hora indicada con la entrega de las preguntas propuestas para el Examen Parcial.	3	3	3	3	3	
Asistencia y Puntualidad	¿Asiste puntualmente a sus sesiones de clase?	3	3	3	3	3	
	¿Usa diversos métodos para evaluar en forma diferencia según el estilo de aprendizaje del estudiante?	3	3	3	3	3	
	Sistematiza los resultados de las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	3	3	3	3	3	
<b>DIMENSION 3: Planificación del curso</b>							
Organización	¿La sesión presenta una secuencia de actividades centradas en el aprendizaje de los estudiantes?	3	3	3	3	3	
	¿Las actividades planificadas se relacionan con lo ejecutado en la sesión de aprendizaje?	3	3	3	3	3	
	¿Hace uso efectivo del tiempo planificado?	3	3	3	3	3	
Cumplimiento de contenido curricular	¿Diseña procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad y compromiso en los estudiantes?	3	3	3	3	3	
	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas de su área curricular?	3	3	3	3	3	
<b>DIMENSION 4: Actitud hacia los estudiantes</b>							
Habilidad Comunicativa	Fomenta el trabajo colaborativo entre los estudiantes	3	3	3	3	3	
	¿Integra críticamente en su enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	3	3	3	3	3	
Atención a los estudiantes	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del estudiante?	3	3	3	3	3	
	Monitoreo el trabajo de los estudiantes de forma individual / grupal en sus avances durante la sesión?	3	3	3	3	3	
	Demuestro interés en la opinión y/o pensamiento de los alumnos en los temas tratados.	3	3	3	3	3	

## ANEXO 8: RESUMEN DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

**Tabla 13** *Validez de contenido de la variable Motivación Laboral*

<b>Nro</b>	<b>Criterios de validación de contenido</b>	<b>V. de Aiken</b>	<b>Validez del instrumento</b>
1	Representatividad	1.00	Validez fuerte
2	Pertinencia	1.00	Validez fuerte
3	Coherencia	1.00	Validez fuerte
4	Consistencia	1.00	Validez fuerte
5	Claridad	1.00	Validez fuerte

**Fuente:** elaboración propia.

**Tabla 14** *Validez de contenido de la variable Desempeño Docente*

<b>Nro</b>	<b>Criterios de validación de contenido</b>	<b>V. de Aiken</b>	<b>Validez del instrumento</b>
1	Representatividad	1.00	Validez fuerte
2	Pertinencia	1.00	Validez fuerte
3	Coherencia	1.00	Validez fuerte
4	Consistencia	1.00	Validez fuerte
5	Claridad	1.00	Validez fuerte

**Fuente:** elaboración propia.

**ANEXO 9: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS**  
**CONFIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH PARA LA MOTIVACION**  
**LABORAL**

**RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS**

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**ESTADÍSTICAS DE TOTAL DE ELEMENTO**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	57,63	38,702	,272	,831
P02	57,93	36,379	,356	,828
P03	58,07	37,353	,280	,832
P04	58,45	34,664	,457	,822
P05	57,98	34,281	,691	,808
P06	58,95	32,049	,698	,803
P07	58,13	36,574	,289	,834
P08	57,78	37,563	,369	,827
P09	58,13	36,266	,503	,820
P10	58,70	34,831	,496	,819
P11	58,88	33,753	,547	,816
P12	58,10	34,554	,685	,809
P13	58,55	34,562	,597	,813
P14	57,93	38,174	,211	,836
P15	58,43	36,558	,390	,826

## CONFIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

### RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### ESTADÍSTICAS DE TOTAL DE ELEMENTO

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	84,68	58,892	,734	,932
P2	84,60	60,041	,597	,935
P3	84,65	58,695	,623	,934
P4	84,55	59,946	,652	,934
P5	84,75	59,167	,567	,936
P6	84,58	60,456	,552	,935
P7	84,52	60,051	,555	,936
P8	84,38	61,676	,533	,936
P9	84,75	60,449	,586	,935
P10	84,65	60,336	,675	,933
P11	84,55	60,459	,648	,934
P12	84,60	59,477	,708	,933
P13	84,55	59,485	,705	,933
P14	84,75	58,808	,770	,931
P15	84,52	60,512	,710	,933
P16	84,52	60,563	,703	,933
P17	84,70	60,010	,669	,933
P18	84,52	60,615	,630	,934
P19	84,68	61,148	,531	,936
P20	84,45	60,921	,604	,934

## ANEXO 10: BAREMOS DE VARIABLES Y DIMENSIONES

### BAREMOS DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Niveles y Rangos	Bajo	Medio	Alto
Motivación Laboral	[46 – 55]	[56 – 65]	[66 – 75]
Formación Permanente	[11 – 15]	[16 – 21]	[21 – 25]
Factores Internos	[11 – 15]	[16 – 21]	[21 – 25]
Factores Externos	[11 – 15]	[16 – 21]	[21 – 25]

**Fuente:** elaboración propia.

### BAREMOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Niveles y Rangos	Bajo	Medio	Alto
Desempeño Docente	[71 – 80]	[81 – 90]	[91 – 100]
Dominio en la Asignatura	[14 – 17]	[18 – 21]	[22 – 25]
Responsabilidad Formal	[14 – 17]	[18 – 21]	[22 – 25]
Planificación del Curso	[14 – 17]	[18 – 21]	[22 – 25]
Actitud del Docente hacia los Estudiantes	[14 – 17]	[18 – 21]	[22 – 25]

**Fuente:** elaboración propia.

## ANEXO 10: BASE DE DATOS

### Base de datos – Cuestionario Motivación Laboral

N°	MOTIVACION LABORAL															D1	D2	D3	TOTAL
	D1					D2					D3								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15				
1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	24	20	23	67
2	5	5	4	4	5	3	5	5	5	2	2	5	3	5	4	23	20	19	62
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	75
4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	4	4	3	5	3	23	21	19	63
5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	23	23	24	70
6	5	4	5	4	4	3	5	5	3	3	3	4	4	4	3	22	19	18	59
7	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	3	3	5	3	21	20	17	58
8	3	1	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	4	5	4	16	20	19	55
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	25	25	20	70
10	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	25	21	23	69
11	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	3	20	21	19	60
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	25	24	24	73
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	25	24	21	70
14	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	4	23	21	22	66
15	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	22	22	20	64
16	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	1	4	4	5	4	25	19	18	62
17	5	3	5	1	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	18	21	25	64
18	5	5	3	4	5	3	5	5	5	3	3	4	3	5	3	22	21	18	61
19	5	5	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	23	17	20	60
20	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	21	21	18	60
21	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	23	24	22	69
22	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	24	20	19	63
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	19	20	18	57
24	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	19	21	18	58
25	5	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	5	5	3	5	19	17	22	58
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	20	20	22	62
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	25	23	24	72
28	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	22	20	20	62
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	75
30	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	20	18	16	54
31	5	4	4	3	4	2	4	5	4	3	2	4	3	5	3	20	18	17	55
32	4	4	5	5	3	2	5	5	5	2	3	4	3	4	5	21	19	19	59
33	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4	4	4	23	20	21	64
34	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	15	16	15	46
35	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	5	3	5	4	25	18	21	64
36	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	21	14	18	53
37	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	21	14	18	53
38	4	4	5	4	3	2	4	4	3	2	1	2	3	2	3	20	15	11	46
39	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	22	21	19	62
40	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	22	22	20	64
41	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	24	20	23	67	
42	5	5	4	4	5	3	5	5	5	2	2	5	3	5	4	23	20	19	62
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	75
44	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	4	4	3	5	3	23	21	19	63
45	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	23	23	24	70
46	5	4	5	4	4	3	5	5	3	3	3	4	4	4	3	22	19	18	59
47	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	3	3	5	3	21	20	17	58
48	3	1	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	16	20	19	55
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	25	25	20	70
50	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	25	21	23	69
51	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	3	20	21	19	60
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	25	24	24	73
53	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	25	24	21	70
54	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	4	23	21	22	66
55	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	22	22	20	64
56	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	25	19	20	64
57	5	3	5	1	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	18	21	25	64
58	5	5	3	4	5	3	5	5	5	3	3	4	3	5	3	22	21	18	61
59	5	5	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	23	17	20	60
60	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	21	21	18	60
61	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	23	24	22	69
62	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	24	20	19	63
63	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	19	20	18	57
64	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	19	21	18	58
65	5	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	5	5	3	5	19	17	22	58
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	20	20	22	62
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	25	23	24	72
68	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	22	20	20	62
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	75
70	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	20	18	16	54
71	5	4	4	3	4	2	4	5	4	3	2	4	3	5	3	20	18	17	55
72	4	4	5	5	3	2	5	5	5	2	3	4	3	4	5	21	19	19	59
73	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4	4	4	23	20	21	64
74	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	15	16	15	46
75	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	5	3	5	4	25	18	21	64
76	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	21	14	18	53
77	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	21	14	18	53
78	4	4	5	4	3	2	4	4	3	2	1	2	3	2	3	20	15	11	46
79	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	22	21	19	62
80	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	22	22	20	64

## Base de datos – Cuestionario Desempeño Docente

DESEMPEÑO DOCENTE																								
D1					D2					D3					D4					D1	D2	D3	D4	TOTAL
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D1	D2	D3	D4	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	23	20	20	88
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	23	20	20	88
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	23	25	25	97
5	5	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	23	21	23	22	89
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25	25	25	99
5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	22	24	23	24	93
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	17	20	19	20	76
4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	18	20	20	78
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	24	25	25	99
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	100
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	22	25	25	23	95
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	100
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	100
4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	23	21	21	24	89
4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	23	21	22	21	87
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	20	21	24	24	89
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	23	25	21	21	90
5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	23	23	24	23	93
4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	24	22	21	19	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	20	80
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	25	21	25	23	94
4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	23	20	20	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	20	20	19	19	78
4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	19	22	19	20	80
4	4	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	20	23	23	24	90
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25	25	25	99
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	100
4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19	20	20	21	80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	100
4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19	22	20	20	81
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	21	22	22	19	84
4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	22	21	19	23	85
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	24	24	23	22	93	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	20	20	20	22	82
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25	25	25	99
3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	14	17	20	20	71
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	24	25	25	99
3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	15	21	24	24	84
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	20	21	21	22	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	20	20	18	20	78
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	23	20	20	88
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	23	20	20	88
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	23	25	25	97
5	5	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	23	21	23	22	89
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25	25	25	99
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	22	24	23	24	93
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	17	20	19	20	76
4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	18	20	20	78
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	99
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	100
4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	23	21	21	24	89
4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	23	21	22	21	87
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	20	21	24	24	89
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	23	25	21	21	90
5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	23	23	24	23	93
4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	24	22	21	19	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	20	80
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	25	21	25	23	94
4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	23	20	20	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	20	19	19	19	78
4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	19	22	19	20	80
4	4	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	20	23	23	24	90
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25	25	25	99
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	100
4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	19	20	20	21	80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	100
4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19	22	20	20	81
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	21	22	22	19	84
4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	22	21	19	23	85
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	24	24	23	22	93
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	20	20	20	22	82
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25	25	25	99
3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	14	17	20	20	71
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	24	25	25	99
3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	15	21	24	24	84</

## ANEXO 11: EVIDENCIA DE RECOLECCION DE DATOS

### CUESTIONARIO GOOGLE FORM

<https://forms.gle/pzRdTUEicDYmJSCr6>



## Encuesta: La Motivación Laboral y el Desempeño Docente

Distinguido docente, el siguiente cuestionario tiene por objetivo recopilar información sobre la percepción que tienes respecto a la Motivación y el Desempeño en tu lugar de trabajo; Es de carácter anónimo y apreciaremos la sinceridad en sus respuestas.

### CUESTIONARIO PARA LA MOTIVACION LABORAL

Instrucciones: Marca con un aspa (x) el casillero según tu criterio bajo la siguiente valoración: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5

1. ¿Cree necesario actualizarse académicamente en beneficio de la empresa?

5 puntos

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

2. ¿Denuestra interés por obtener éxitos académicos?

- Nunca







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ADANAQUE VELASQUEZ JENNY RAQUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Motivación Laboral y Desempeño Docente en una Universidad privada de Trujillo, 2022", cuyo autor es ZAMORA HERNANDEZ LUIS ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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 Completa 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, 26 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ADANAQUE VELASQUEZ JENNY RAQUEL <b>DNI:</b> 02888134 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6579-1550	Firmado electrónicamente por: JRAQUELAD el 16- 08-2022 20:11:07

Código documento Trilce: TRI - 0372088